

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน  
อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

FACTORS EFFECTING IN DECISION TO WORK OF OPERATOR  
IN GEMS AND JEWELRY INDUSTRY  
IN GEMOPOLIS INDUSTRIAL ESTATE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2551

KMITL-2008-ED-M-251-159

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน  
อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

**FACTORS EFFECTING IN DECISION TO WORK OF OPERATOR  
IN GEMS AND JEWELRY INDUSTRY  
IN GEMOPOLIS INDUSTRIAL ESTATE**



สายทิพย์ ท่วมจรรย์

SAITHIP THOURMJUMROON

เลขหมู่.....**81316**  
เลขทะเบียน.....  
วัน,เดือน,ปี.....**10 ส.ย. 2551**

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

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2551

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เฉพาะในห้องสมุดเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS EFFECTING IN DECISION TO WORK OF OPERATOR  
IN GEMS AND JEWELRY INDUSTRY  
IN GEMOPOLIS INDUSTRIAL ESTATE**



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

**2008**

**KMITL-2008-ED-M-251-159**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2008**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม  
อัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

Factors Effecting in Decision to Work of Operator in Gems and Jewelry  
Industry in Gemopolis Industrial Estate

ชื่อนักศึกษา นางสาวสายทิพย์ ท้วมเจริญ

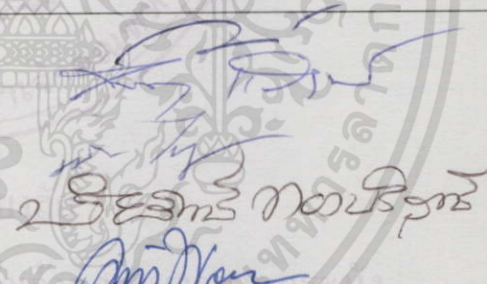
รหัสประจำตัว 47065834

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.วรรณรถ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ลิ้มนรัตน์	
รศ.ดร.วรรณรถ แสงมณี	
ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ	
ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธ์	
ผศ.ดร.วินัย พุทธิกุล	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 6 พฤษภาคม 2551 เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอกคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว  
  
(รศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....๑๐.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ.๒๕๕๑.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน

ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณี

และเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี

นางสาวสายทิพย์ ท่วมจำรูญ

นักศึกษา

รหัสประจำตัว

47065834

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2551

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วรณารด แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 382 คน โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี มีสถานภาพสมรสการศึกษายู่ในระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี เพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน 4) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 5) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตั้งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันและ 6) พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Thesis Title</b>	Factors Effect in Decision to Work of Operator in Gems and Jewelry Industry in Gemopolis Industrial Estate
<b>Student</b>	Ms. Saithip Thourmjumroon
<b>Student ID.</b>	47065834
<b>Degree</b>	Master of Science
<b>Program</b>	Industrial Management
<b>Year</b>	2008
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Manat Pithuncharumlap

### ABSTRACT

The purpose of this research are : 1) to study the various levels of operating employee's decision making to work in gems and jewelry industry in Gemopolis Industrial Estate. 2) to compare the difference in level of factor effecting in decision to work according to personal factors. The study sample comprises of 382 operating employees in gems and jewelry industry in Gemopolis Industrial Estate, mostly female, age between 25-35 years, marital status, education level as lower than primary school or certification, working experience less than 5 years and work in production department. The tool used in this study is the estimated measurement questionnaires. Statistics applied are Percentage, Mean, Standard Deviation, T-Test and One-Way ANOVA.

The study result reveals that : 1) Operating employees with sex difference, had not significant the difference in level of decision making in the factor of Career advancement, 2) Operating employees with age difference had not significant difference in decision making 3) Operating employees with the marital status had not significant difference in level of decision making 4) Operating employees with different level of education had significant the difference in level of decision making 5) Operating employees with t working experiences difference had significant the difference in level of decision and 6) Operating employees in different department had significantly difference in level of decision making.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยคำปรึกษาและคำแนะนำแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ อีกทั้งด้วยความเสียสละและความอนุเคราะห์จาก ร.ศ. ดร. วรณารด แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ. ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม รวมทั้งได้รับคำแนะนำอื่นๆ จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผศ. ดร.วินัย แสงมณี ผศ. ดร. สรรพสิทธิ์ ลิ้มบรรณรัตน์ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน รศ.ดร.พงศ์ หรดาต อาจารย์ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล คุณเกรียงไกร ศักดิ์ธนะเศรษฐ คุณจอมขวัญ กำปันทอง ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำ รวมทั้งตรวจสอบแก้ไขเพื่อการปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพสูงสุด

ขอขอบพระคุณ คุณนันทวัฒน์ เนติจิรัตโรจน์ ผู้จัดการศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมอัญธานีที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประสานงานเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและพนักงานของบริษัทกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารบริษัท ไบโอมานูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่สนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว รวมทั้งคุณนิอร เรือนอินทร์ ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

สุดท้ายขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สายทิพย์ ท้วมจำรูญ

# สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	X
สารบัญภาพ.....	XIII
<b>บทที่ 1 บทนำ</b> .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5.2 ขอบเขตด้านเวลา.....	5
1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
<b>บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	15
2.2.1 ความหมายของการตัดสินใจ.....	15
2.2.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจ.....	15
2.2.3 ประเภทของการตัดสินใจ.....	17
2.2.4 กระบวนการตัดสินใจ.....	18
2.2.5 อุปสรรคต่อการตัดสินใจ.....	19
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวัง.....	21

# สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs of Hierarchy).....	21
2.3.2 ทฤษฎีของชาร์ลส์ แมคเคอร์มิด (Charles D. McDermid).....	22
2.3.3 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory).....	23
2.3.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory).....	24
2.3.5 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland Achievement Motivation Theory).....	25
2.3.6 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Two-Factor Theory).....	25
2.3.7 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory).....	27
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	29
2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	29
2.4.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจในงาน.....	30
2.4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	31
2.4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	34
2.5 อุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับของประเทศไทย.....	38
2.5.1 โครงสร้างอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับของประเทศไทย.....	38
2.5.2 การปรับปรุงคุณภาพอัญมณี และการผลิต.....	39
2.5.3 การตลาดอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับของประเทศไทย.....	49
2.5.3.1 ตลาดในประเทศ.....	49
2.5.3.2 ตลาดต่างประเทศ.....	49
2.5.4 การจ้างงานและปัญหาด้านบุคลากร.....	50
2.5.5 จุดแข็งและจุดอ่อนในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับของ ประเทศไทย.....	51
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>64</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
3.1.1 ประชากร.....	64
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	64

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	65
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	66
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย (Descriptive analytical statistics).....	68
3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา.....	68
3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) .....	68
3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) .....	68
3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) .....	69
3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) .....	69
3.6.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (Independent t-test).....	69
3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One Way ANOVA) .....	71
3.6.2.3 การวิเคราะห์ Least-Significant Different (LSD) สำหรับ One Way ANOVA .....	73
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</b>	<b>75</b>
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี.....	78
4.2.1 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ.....	78
4.2.2 ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน .....	80
4.2.3 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน .....	82
4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	83
4.2.5 ด้านสภาพการทำงาน .....	85
4.2.6 ด้านสวัสดิการ .....	87
4.2.7 ด้านนายจ้าง.....	89

## สารบัญ (ต่อ)

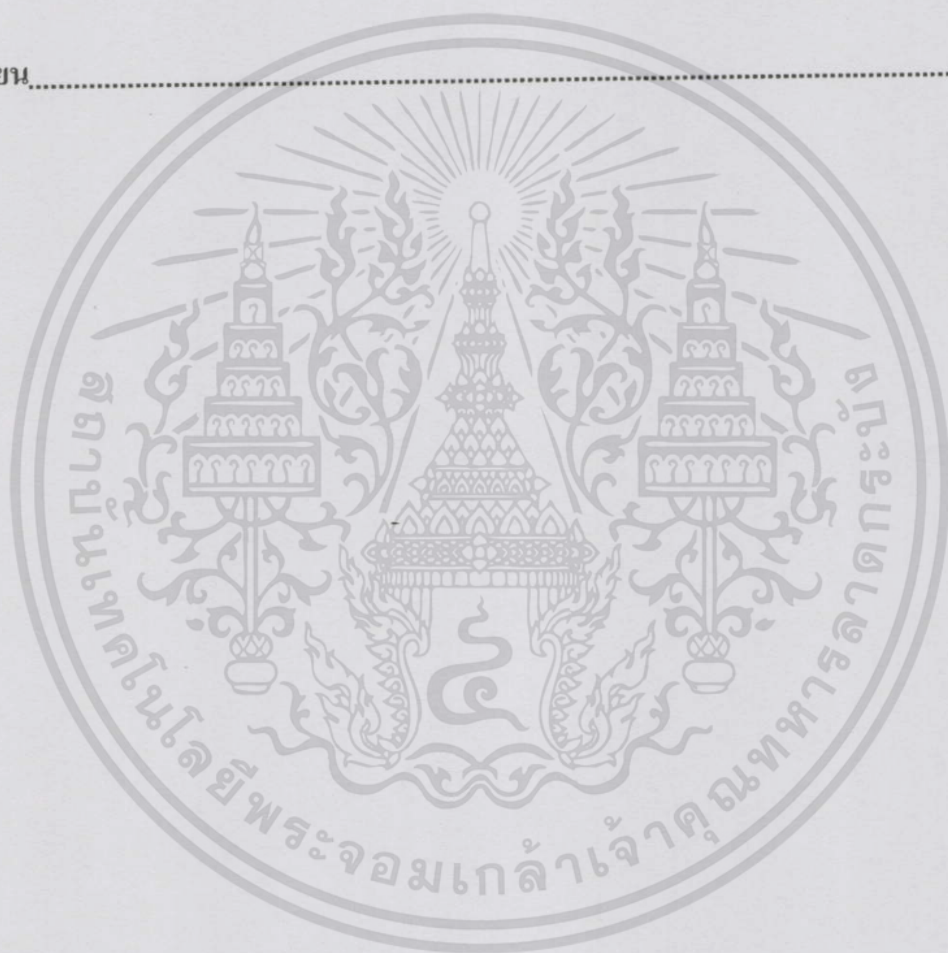
หน้า

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีตามปัจจัยที่มีผล ต่อการตัดสินใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	93
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้า ทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี.....	112
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ</b> .....	<b>114</b>
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	114
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	114
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	115
5.3.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	115
5.3.2 ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน.....	116
5.3.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	117
5.3.4 ผลจากความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี.....	118
5.4 อภิปรายผลการวิจัย.....	119
5.5 ข้อเสนอแนะ.....	122
5.5.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้.....	122
5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	123

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม .....	124
ภาคผนวก .....	128
ภาคผนวกก. แบบสอบถาม .....	129
ประวัติผู้เขียน.....	136



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ .....	66
3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA .....	72
3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ทดสอบ .....	74
4.1 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
4.2 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการ ด้านการงานที่ตนสนใจ .....	78
4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการ ด้านอุปกรณ์ที่ดีเครื่องมือการทำงาน .....	80
4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน .....	82
4.5 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน .....	84
4.6 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการ ด้านสภาพการทำงาน.....	85
4.7 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการ ด้านสวัสดิการ .....	87
4.8 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการ ด้านนายจ้าง / หัวหน้างาน .....	89
4.9 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจเข้าทำงาน โดยรวม 7 ด้าน .....	91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4.10	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจ เข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีพิเศษชาย และพิเศษหญิง โดยใช้ t-test .....	94
4.11	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจ เข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA .....	95
4.12	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD .....	96
4.13	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจ เข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA .....	97
4.14	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจ เข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีระดับการศึกษา 4 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA .....	98
4.15	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีระดับการศึกษา 4 กลุ่ม โดยใช้ LSD .....	99
4.16	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจ เข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์ ทำงาน 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA.....	105

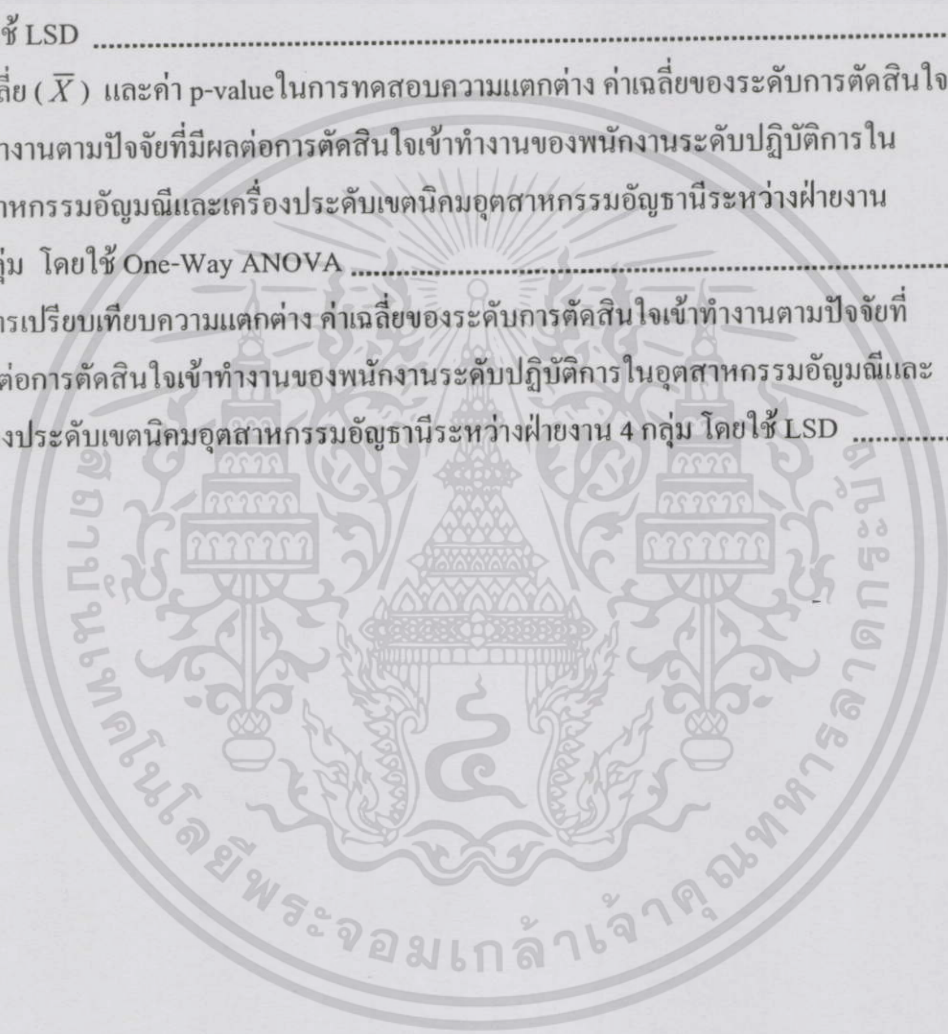
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

- 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีประสภารณ์การทำงานต่างกัน 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD .....106
- 4.18 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนคมอุตสาหกรรมอัญธานีระหว่างฝ่ายงาน 4 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA .....109
- 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนคมอุตสาหกรรมอัญธานีระหว่างฝ่ายงาน 4 กลุ่ม โดยใช้ LSD .....110



# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	5
2.1 แผนภาพขั้นตอนการผลิตเครื่องประดับ .....	42



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากปัจจุบันการค้าบริการของอุตสาหกรรมทุกประเภท ได้เข้าสู่ในยุคที่เป็นการแข่งขันภายใต้การค้าเสรีระดับโลก ทุกประเทศและทุกธุรกิจต้องเผชิญกับสถานะของการแข่งขันที่รุนแรง มีการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมถึงธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศไทยก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบจากสถานะการณ์ของโลกที่เกิดขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องหันมาเปลี่ยนแปลงและปรับกลยุทธ์ขององค์กรให้เข้ากับสถานะการณ์ที่เปลี่ยนไปเพื่อสร้างความได้เปรียบของการแข่งขัน และทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยพยายามปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านเทคโนโลยี การลดต้นทุนสินค้า รักษาคุณภาพสินค้าให้ได้มาตรฐานที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ทั่วโลกยอมรับ โดยที่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ธุรกิจของอุตสาหกรรมนั้นๆ ประสบผลสำเร็จ และบรรลุจุดหมายตามที่องค์กรได้กำหนดคือนั้นคือ การใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้สร้างสรรค์ทุกสิ่งจนกลายเป็นผลผลิต หรือการให้บริการแล้วแต่ประเภทขององค์กรให้นำไปสู่ความสำเร็จ และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาองค์กรจะสำเร็จลุล่วงได้มากน้อยเพียงใดนั้น บ่มขึ้นกับปัจจัยด้านบุคคลเป็นสำคัญ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูล แม้แต่ทรัพยากรบุคคลด้วยกันเองหรือทรัพยากรอื่นใดก็ตาม ต้องผ่านการบริหารจัดการ โดยทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้นทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญที่สุดขององค์กร เนื่องจากบุคคลเป็นแหล่งความรู้ ความคิด ความสามารถ เป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจ ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคลากร ถ้าองค์กรขาดบุคคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้และบริหารทรัพยากรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดศักยภาพในการแข่งขัน หรือการพัฒนา และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว โดยส่วนหนึ่งของเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการขององค์กร และองค์กรสามารถธำรงรักษาและพัฒนาบุคคลากรให้เกิดความพึงพอใจ ทำให้เกิดการทุ่มเททำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สุด การที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กรนับตั้งแต่เริ่มต้น ถือเป็นการลงทุนขององค์กร หากการสรรหาและคัดเลือกบุคคลากรไม่รัดกุมพอ อาจก่อให้เกิดความเสียหาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แก่องค์การ ได้บุคคลากรที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงาน งานล่าช้า เกิดความผิดพลาด เสียหายแก่ผลผลิตหรือบริการ อีกทั้งยังสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่

นอกจากวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมของแต่ละองค์การแล้ว ในด้านความพึงพอใจของบุคลากรในการจ้างงาน องค์ประกอบสำคัญที่ใช้เป็นข้อพิจารณาเลือกเข้าทำงานกับองค์การใดองค์การหนึ่งได้ก็คือ แนวทางการดำเนินงานขององค์การตลอดจนความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ในการจัดจ้างงาน โดยเปรียบเทียบกับแต่ละองค์การเพื่อตัดสินใจที่จะเข้าทำงานต่อไป ซึ่งหากข้อเสนอของบริษัทหรือโรงงานไม่ตรงกับความต้องการของผู้ที่จะทำงาน อาจทำให้เกิดปัญหาดังนี้ (รุจิเรข ใจพาน. 2548 : 2-3)

1. องค์การอาจไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการเข้าทำงาน
2. พนักงานที่ได้เข้าทำงานแล้วอาจไม่พึงพอใจในองค์การที่ตนทำงานอยู่ด้วย
3. การบริหารบุคลากรและการบริหารด้านการผลิตขององค์การ ไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย

ปัญหาเหล่านี้อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้ที่จะตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์การมีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจที่ดี หรืออาจเป็นผลมาจากการที่องค์การไม่รู้ว่าควรเสนอแนะข้อมูลอะไรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน องค์การต่าง ๆ จึงมีข้อเสนอที่แข่งขันกัน เพื่อที่จะคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมให้เข้ามาเป็นสมาชิกร่วมทำงานกับองค์การของตน โดยแนวความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่อาจใช้เงินอย่างเดียวเป็นสิ่งจูงใจแต่จะต้องอาศัยเกียรติยศและความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับในความสำเร็จของคน การประสบความสำเร็จในชีวิตและการให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจด้วย หากองค์การได้จัดให้มีข้อเสนอที่เหมาะสมต่อบุคลากร ก็จะทำให้ผู้ที่จะเข้าทำงานได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจอย่างพึงพอใจในการเข้าร่วมงานกับองค์การ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความไม่พึงพอใจในการจัดจ้างหลังจากบุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์การ

ในกลุ่มของอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โครงสร้างส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) การผลิตส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อการส่งออกทำให้ประเทศไทยมีรายได้จากอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็นลำดับต้นๆ ของมูลค่าการส่งออกสินค้าทั้งหมดของไทยมาโดยตลอด โดยมีการนำเข้าวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตที่มีมูลค่าสูง โดยมูลค่าการนำเข้าในปี 2548 และปี2549 มีแนวโน้มลดลง แต่มูลค่าการส่งออกมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยตลาดส่งออกที่มูลค่าสูงที่สุด คือ สหรัฐอเมริกา ที่มีมูลค่าส่งออกในปี 2549 ถึง 163,721,928,002.00 บาท (<http://www.git.or.th.2550>) คู่แข่งที่สำคัญ ได้แก่ จีน อินเดีย

ในภาพรวมอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับของไทย พบว่าในปี พ.ศ.2547 ผู้ผลิตในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับภายในประเทศไทยมีจำนวน 817 ราย โดยมีผู้ผลิตขนาดเล็ก (S.E.) ซึ่งมีคนงานไม่เกิน 50 คน จำนวน 309 ราย ผู้ผลิตขนาดกลาง(M.E.) ซึ่งมีจำนวนคนงาน 51-200 คน จำนวน 292 ราย และผู้ผลิตขนาดใหญ่ ซึ่งมีคนงานมากกว่า 200 คน จำนวน 216 ราย ทั้งนี้มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนคนงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับรวมทั้งสิ้น 1,200,000 คน (กองสนเทศ เศรษฐกิจ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ. 2550)

อุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเป็นจำนวนมากในการผลิต (Labor Intensive Industry) จากการที่อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดอุตสาหกรรมต่อเนื่องไปสู่อุตสาหกรรมอื่นๆอีกหลายอย่าง จึงก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม (Value added) อย่างมาก อาทิอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมการทำเหมือง อุตสาหกรรมเครื่องเพชรและพลอย อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ เป็นต้น จึงมีบทบาทสำคัญ ก่อให้เกิดการจ้างงานหลากหลายทั้งในเมืองและชนบท อีกทั้งอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ฝีมือ ทักษะ ความชำนาญ และความประณีตละเอียดอ่อนของคน จึงเป็นอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นการใช้แรงงานที่มีทักษะมากกว่าเครื่องจักร ทำให้เกิดการต้องการแรงงานที่มีทักษะ และบริหารจัดการเพื่อให้แรงงานที่มีคุณภาพเกิดแรงจูงใจ ที่ก่อให้เกิดการทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมเศรษฐกิจโลกที่ไม่เอื้อต่อการขยายตัว— เนื่องจากราคาน้ำมัน และวัตถุดิบมีการปรับตัวด้วยราคาสูงขึ้นและผลกระทบจากสถานะเศรษฐกิจที่ตกต่ำก็ได้ส่งผลให้แต่ละองค์กรต่างก็สรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเข้ามาทำงานให้กับองค์กรของตน เพราะสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ในสถานะการแข่งขันที่รุนแรงนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพ และการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ อีกทั้งบุคคลที่มีคุณภาพที่จะตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรนั้น ยังได้พิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆในการตัดสินใจร่วมด้วยทั้งที่เป็นค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย และจากการที่ภาครัฐได้มีการส่งเสริมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในตลาดโลก โดยการยกระดับนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี (Gemopolis) ให้เป็นศูนย์กลางการผลิตอัญมณีและเครื่องประดับของประเทศไทย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับของพนักงานระดับปฏิบัติการ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในความต้องการด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

### 1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

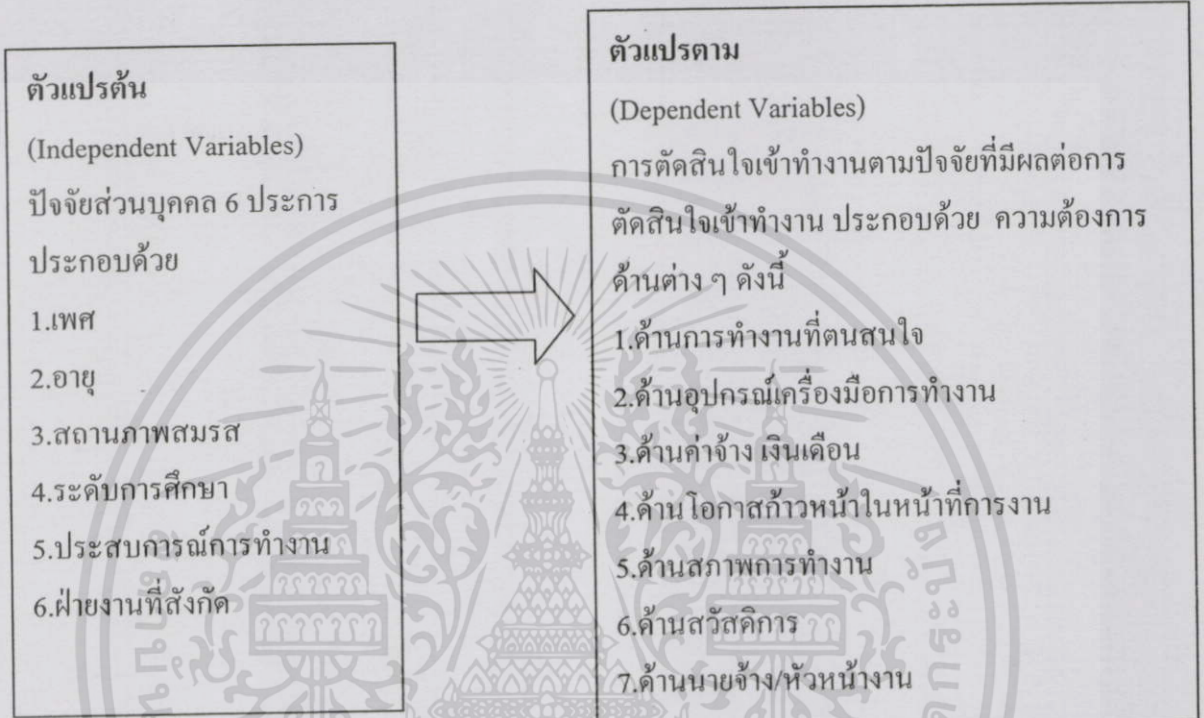
ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดของ Cooper M., Alfred (1958) สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่ง Cooper M., Alfred ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า บุคลากรมีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน
3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านสภาพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ด้านสวัสดิการ
7. ด้านนายจ้าง/ หัวหน้างาน

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี จาก 56 บริษัทผู้ผลิต ซึ่งมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น 8,099 คน (ที่มา: นิกมอุตสาหกรรมอัญมณี ข้อมูล ณ ต้นเดือนเดือนสิงหาคม 2550)

### 1.5.2 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือน มีนาคม 2551 –เมษายน 2551

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

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

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีที่ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ การตัดสินใจเข้าทำงาน ประกอบด้วย

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพสมรส
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) ประสบการณ์การทำงาน
- (6) ฝ่ายงานที่สังกัด

ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับ ในความต้องการด้านต่าง ๆ ดังนี้

- (1) ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
- (2) ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน
- (3) ด้านค่าจ้าง เงินเดือน
- (4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- (5) ด้านสภาพการทำงานที่ดี
- (6) ด้านสวัสดิการ
- (7) ด้านนายจ้าง / หัวหน้างาน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้คือ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับของพนักงานระดับปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.2 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับ ตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.6.3 เพื่อให้องค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ข้อเสนอและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการจ้างงานให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่สนใจเข้าทำงาน

## 1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามคำศัพท์เฉพาะ เกี่ยวกับความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.7.1 อุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับ หมายถึง อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องประดับที่ทำด้วยโลหะมีค่า เช่น ทองคำ ทองคำขาว แพลตินัม และเงิน ประดับด้วยอัญมณีแท้ หรืออัญมณีสังเคราะห์

1.7.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานทั่วไปที่สังกัดในฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กรที่มีตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้างานขึ้นไป และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

1.7.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

1.7.4 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยนับจากปี พ.ศ. ที่เกิดจนถึงปัจจุบัน

1.7.5 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.7.6 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานในองค์กรจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.7.7 ฝ่ายงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานในองค์กรที่พนักงานระดับปฏิบัติการทำอยู่ในปัจจุบัน

1.7.8 การทำงานที่คนสนใจ หมายถึง การทำงานที่ตรงตามความชอบ ความสนใจ และตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เปิดดำเนินกิจการมานาน และเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป

1.7.9 อุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน หมายถึง สภาพของอุปกรณ์ที่ใช้ สามารถใช้งานได้ดี

มีความทันสมัย มีความปลอดภัย และมีจำนวนเพียงพอต่อความสะดวกในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.10 ค่าจ้างและเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างจำนวนเงินที่ได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ทำงาน โดยจ่ายเป็นรายวันหรือรายเดือน จ่ายตามจำนวนวันหรือ จ่ายตามจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงาน รวมถึงค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน

1.7.11 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพในตำแหน่งงานในทางที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

1.7.12 สภาพการทำงานที่ดี หมายถึง ภาวะแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในด้านความสะดวก ความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมถึงภาวะลักษณะการทำงานและส่วนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน

1.7.13 สวัสดิการ หมายถึง การให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างเงินเดือนปกติที่ได้รับ ได้แก่ มีรถรับส่ง มีบ้านพักพนักงาน ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน ทุนค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ฉุกเฉิน เงินประกันสังคม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

1.7.14 นายจ้าง / หัวหน้างาน หมายถึง หัวหน้างานระดับบังคับบัญชาที่เป็นผู้มีหน้าที่ควบคุมการทำงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับเข้าหรือไล่ออกจากตำแหน่งงาน การให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมไปถึงบุคคลที่เป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารองค์การนั้นด้วย

## บทที่ 2

# ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสารรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถ กำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้นซึ่งประกอบด้วย สาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.5 ภาพรวมอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในประเทศไทย
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

การเลือกประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อมนุษย์ในการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่ประกอบอาชีพ ที่เหมาะสมกับตนเองจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบ อาชีพ ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลใดเลือกอาชีพที่ไม่เหมาะสม หรือไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ความสนใจหรือความถนัดในอาชีพของคน และความต้องการของ ตลาดแรงงาน อาจทำให้เกิดผลเสียอย่างน้อยทำให้การทำงานนั้นไม่ทำให้เกิดความสุข ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ความตั้งใจ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานลดน้อยถอยลง เป็นเหตุให้ อยากรเปลี่ยนงาน และอาจเป็นผู้ว่างงานในที่สุด ทำให้เกิดการสูญเปล่าทั้งเวลาความเจริญก้าวหน้า ของบุคคล เศรษฐกิจของครอบครัว และของประเทศชาติส่วนรวม ดังนั้นการเลือกอาชีพ จำเป็นต้องมีการวางแผนชีวิตด้านอาชีพ ซึ่งสามารถกระทำได้แต่เนิ่นๆ หรือตั้งแต่วัยเรียน

ปัญหาก่อนที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น ผู้สมัครงานโดยส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการประกอบอาชีพต่างๆ ขาดทักษะและรายละเอียดของข้อมูล เกี่ยวกับโลกอาชีพ เช่น ลักษณะ ของงานในอาชีพ กระบวนการทำงานในอาชีพนั้นๆ ความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน และ ความต้องการของตลาดแรงงานในงานสาขาอาชีพนั้นๆ รวมทั้งผู้สมัครงานจำเป็นต้องรับรู้

ความสามารถของตนเอง รู้จักงานอาชีพต่างๆรวมทั้งพิจารณาว่ามีงานอะไรบ้างที่น่าสนใจ และ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานนั้นๆเหมาะสมกับอุปนิสัยและบุคลิกภาพของตน (กรมการจัดหางาน กองส่งเสริมการมีงานทำ. 2549)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นที่หน้าเชื่อถือในความสามารถของตนเองที่จะทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถมักเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย กระจือหรือร้อน มีความอดทนซึ่งแต่ละคนจะรับรู้ความสามารถแตกต่างกัน ในขณะที่เดียวกันการรับรู้ความสามารถในแต่ละด้านของบุคคลก็ไม่เท่ากัน และการรับรู้ความสามารถของตนมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิด การกระทำของบุคคล (Bandura. 1977 : 191-215)

บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ บุคคลแต่ละคนจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป แต่ละคนจะมีลักษณะที่ชี้เฉพาะตนไม่ว่ารูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ หรือนิสัยใจคอ มีนักวิชาการบางท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ บุคลิกภาพ ” คือ ลักษณะส่วนรวมของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่ปรากฏทางร่างกาย นิสัยใจคอ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมรวมของบุคคลนั้น ซึ่งได้รวมอยู่ด้วยกันอย่างผสมกลมกลืนในตัวบุคคลนั้น รวมถึงสิ่งที่เขาชอบและไม่ชอบ สิ่งที่เขาสนใจและไม่สนใจ เป้าหมายต่างๆในชีวิตของเขา ความสามารถด้านต่างๆของเขา ลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะของแต่ละคนนั้น หากบุคคลรู้จักและเข้าใจในบุคลิกภาพของตน ย่อมจะช่วยให้บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างสอดคล้องกับตนเองมากขึ้น นั่นเพราะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ บุคลิกภาพเฉพาะอย่างจะมีความสัมพันธ์กับอาชีพเฉพาะอย่าง (กรมการจัดหางาน กองส่งเสริมการมีงานทำ. 2549)

จอห์น แอล ฮอลแลนด์ (John L. Holland) ได้กล่าวถึง “การเลือกอาชีพ” ไว้ว่า “การเลือกอาชีพ” คือ การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล อาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงานและทักษะ (Holland. 1973 : 2 - 4)

ทฤษฎีการเลือกอาชีพ “จอห์น แอล ฮอลแลนด์ (John L. Holland)” มีแนวคิดพื้นฐาน 4 ประการ ประการที่ 1 อาชีพเป็นเครื่องแสดงออกทางบุคลิกภาพ บุคคลจะเลือกอาชีพใด ย่อมแสดงว่าบุคลิกภาพของเขาจะปรากฏออกมาในทิศทางเดียวกัน

ประการที่ 2 บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กับชนิดของสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลนั้น ดังนั้นบุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะหันเข้าหางานหรืออาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของเขา

ประการที่ 3 บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะ และใช้ความสามารถของเขา ทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงเจตคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

ประการที่ 4 บุคลิกภาพ และสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ดังนั้นเมื่อสามารถทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมของบุคคลแล้ว ก็จะทำให้ทราบผลที่จะติดตามมาของ

บุคคลนั้นด้วย เช่น การเลือกอาชีพ ความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนทั้งพฤติกรรมต่างๆ ทั้งการศึกษา อาชีพและสังคมด้วย

นอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้นแล้ว ฮอลแลนด์ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ (Holland. 1973 : 4 - 5) ดังนี้

1. ความสอดคล้องต้องการ (Consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องการ เช่น บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้งกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียนกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม
2. ความแตกต่างกัน (Differentiation) โดยปกติ บุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่น ๆ ประปรายอยู่บ้าง แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่า บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด
3. ความเหมาะสมกัน (Congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกัน เช่น สิ่งแวดล้อมของผู้มีความสนใจประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง ย่อมเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจประเภทอื่น
4. การคาดคะเน (Calculus) โดยเหตุที่บุคลิกภาพแต่ละลักษณะและสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่าง มิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด และต่างก็มีความสัมพันธ์ภายในกันอยู่ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะหนึ่งก็ทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นได้ด้วย

นอกจากนั้น จอห์น แอล ฮอลแลนด์ ได้จำแนกลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจอาชีพต่าง ๆ ออกเป็น 6 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 บุคลิกภาพแบบจริงจัง ไม่คิดฝัน นิยมความจริงและสิ่งที่เป็นรูปธรรม (Realistic) พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ เครื่องมือ จักรกล และสัตว์เลี้ยง แต่ไม่ชอบกิจกรรมด้านการศึกษาและการแพทย์ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางการช่าง เครื่องยนต์ การเกษตร ไฟฟ้า และเทคนิค แต่ด้วยความสามารถด้านสังคมและการศึกษา สรุปลแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

- 1) ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม
- 2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้มีความสามารถทางด้านเครื่องดนตรีและกีฬา แต่ขาดความสามารถทางการเข้าสังคม
- 4) เขาจะนิยมสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนิยมลักษณะภายนอกของบุคคล เช่น เงิน อำนาจ สถานภาพ

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถและค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ขี้อาย หัวอ่อน เปิดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม เป็นธรรมชาติ เรียบ ๆ พากเพียร เสมอต้นเสมอปลาย เก็บตัว มั่นคง มัธยัสถ์ ไม่คิดลึก ไม่หมกมุ่น อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างวิทยุ ช่างทำบลิ๊อค คนขับรถชุดดิน เป็นต้น

กลุ่มที่ 2 บุคลิกภาพแบบที่ต้องใช้หาวิธีปัญหา และความคิดนักวิชาการ หรือผู้ใช้กิจกรรมทางปัญญาในการแก้ปัญหาและแสวงหาความรู้ (Investigative)

พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตสัญลักษณ์ การจัดระบบ การทดลองด้านกายภาพ ชีวภาพ และปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม เพื่อจะได้เข้าใจและควบคุมปรากฏการณ์นั้น ๆ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการชักชวน การเข้าสังคม และการเลียนแบบ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และการคำนวณ แต่ด้อยความสามารถทางการ โฆษณาชักชวน สรุปลแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

- 1) ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค และไม่ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย
- 2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขาแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานและเรื่องอื่น ๆ
- 3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะนักวิชาการ เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง มีความสามารถทางการคำนวณและวิทยาศาสตร์ แต่ขาดความสามารถทางการเป็นผู้นำ
- 4) เขาจะมีค่านิยมทางด้านวิทยาศาสตร์

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ชอบวิเคราะห์ รอบคอบ เป็นนักวิจารณ์ ใฝ่รู้ รักอิสระ ฉลาด เก็บตัว มีหลักการ อดทน เฉียบขาด มีเหตุผล ไว้ตัว อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักอุดมศึกษา นักชีววิทยา นักเคมี นักฟิสิกส์ นักเขียนบทความทางวิชาการ เป็นต้น

กลุ่มที่ 3 บุคลิกภาพแบบมีศิลปะ (Artistic)

พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนามธรรม เป็นอิสระ ไม่เป็นระเบียบแบบแผน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปธรรม เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระเบียบแบบแผน ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านศิลปะ ภาษา คนตรี การละคร การเขียน แต่ด้อยความสามารถด้านธุรกิจ งานสารบรรณ สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

- 1) ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ คนตรี และวรรณกรรม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน
- 2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและเรื่องอื่น ๆ
- 3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบแสดงออก มีความคิดริเริ่ม มีพรสวรรค์ มีความเป็นหญิง ไม่ชอบเลียนแบบ รักอิสระ มีความสามารถทางด้านศิลปะและคนตรี การแสดง การเขียน การพูด
- 4) เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางการศึกษา

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ จุกจิก ไม่มีระเบียบ เจ้าอารมณ์ มีความเป็นหญิง มีอุดมคติ เพื่อฝัน ไม่จริงจัง ใจร้อน รักอิสระ ช่างคิด ไม่ชอบเลียนแบบ มีความคิดริเริ่ม อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักคนตรี นักประพันธ์ นักโฆษณา นักร้อง ผู้ค้าปลีกวัตถุ เป็นต้น

กลุ่มที่ 4 บุคลิกภาพที่ชอบสมาคม สังกนกับบุคคลอื่น มีความสนใจสังคม (Social) พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ การฝึกหัด การพัฒนา การอนุรักษ์ และการสั่งสอน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุเครื่องมือ เครื่องยนต์ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่นงานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ แต่ด้อยความสามารถด้านการช่างและเทคนิค สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

- 1) ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง
- 2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและเรื่องอื่น ๆ
- 3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีความสามารถทางการสอน แต่ขาดความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และวิทยาศาสตร์
- 4) เขาจะมีค่านิยมเกี่ยวกับปัญหาและกิจกรรมด้านสังคมและการกีฬา

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ มีอำนาจ ให้ความร่วมมือ มีความเป็นหญิง มีโมตรีจิต กว้างขวาง ชอบบำเพ็ญประโยชน์ มีอุดมคติ มีความคิดลึกซึ้ง เมตตากรุณา จูงใจคนเก่ง มีความรับผิดชอบ ชอบเข้าสังคม รู้จักกาลเทศะ มีความเข้าใจเพื่อนมนุษย์ อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ครู นักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัว เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่ 5 บุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ มีธรรมชาติที่ชอบทำกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการวางแผน หรือผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ (Enterprising)

พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน หรือผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นระเบียบแบบแผน ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางการเป็นผู้นำ การประชาสัมพันธ์ การชักชวน แต่ด้อยความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

- 1) ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานและเรื่องอื่น ๆ
- 3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้กว้างขวาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมเก่ง มีความสามารถทางการเป็นผู้นำ การพูด แต่ด้อยความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์
- 4) เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางการเมืองและเศรษฐกิจ

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ชอบเสี่ยงภัย ทะเยอทะยาน กล้าโต้แย้ง น่าเชื่อถือ กระจุกกระจิก เป้าหมาย ใจร้อน มองโลกในแง่ดี สนุกสนาน เชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมง่าย ช่างพูด อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักธุรกิจ พ่อค้า แอร์โฮสเตส นายหน้า นักจัดรายการโทรทัศน์ เป็นต้น

กลุ่มที่ 6 บุคลิกภาพที่ทำตามระเบียบแบบแผน (Conventional)

พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เป็นการจัดระบบหรือระเบียบ เช่น เก็บรายงาน จัดข้อมูล คัดลอกข้อมูล จัดหมวดหมู่รายงาน และข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลข แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เป็นนามธรรม มีอิสระ ต้องค้นคว้า ไม่เป็นระบบแบบแผน ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านงานสารบรรณ การคำนวณ งานธุรกิจ แต่ด้อยความสามารถทางด้านศิลปะ สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

- 1) ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม
- 2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานและเรื่องอื่น ๆ
- 3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้ชอบเขียนแบบ ชอบจัดระเบียบ มีความสามารถทางด้านงานสารบรรณและตัวเลข แต่ขาดความสามารถทางด้านศิลปะ
- 4) เขาจะนิยมผู้ประสบความสำเร็จด้านงานธุรกิจและเศรษฐกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ชอบเลียนแบบ ชูดีธรรม วางท่า มีสมรรถภาพ ไม่ยึดหยุ่น มีหิริโอตัมปะ อ่อนน้อม เรียบร้อย พากเพียร คล่องแคล่ว เจ้าระเบียบ เชือกเย็น ไม่มีจินตนาการ อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักบัญชี ผู้ดูแลสินค้าในสต็อก ผู้ควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ เสมียนจ่ายเงิน พนักงานจคค่าให้การในศาล เป็นต้น

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

### 2.2.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ทำให้มนุษย์จึงต้องมีการตัดสินใจ แน่ใจว่าทุกคน ย่อมต้องตัดสินใจไปในทางที่คิดว่าจะบังเกิดผลดีที่สุดต่อตนเอง การที่มนุษย์คิดว่าสิ่งที่ได้ตัดสินใจนั้นจะเกิดผลดีต่อตนเองนั้น ก็เพราะมนุษย์คาดหวังว่าจะได้พบในสิ่งที่ตนพึงพอใจ (ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2530 : 97)

การตัดสินใจ คือ กระบวนการทางความคิดเพื่อขังใจ ไตร่ตรอง กลั่นกรอง นำไปสู่การกระทำเพื่อกำหนดทางเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งจากหลาย ๆ วิธี ซึ่งเห็นเหมาะสมที่สุดในขณะนั้น และโอกาสต่อไป เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ (ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง. 2542 : 100)

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

จากความหมายของการตัดสินใจที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของการตัดสินใจดังนี้

การตัดสินใจ คือ กระบวนการเลือกที่ผ่านการคิด ไตร่ตรอง กลั่นกรอง เพื่อกำหนดทางเลือกจากหลายๆทางเลือก ที่เห็นเหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ หรือปัญหาต่างๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย หรือบรรลุผลสำเร็จที่ต้องการ

### 2.2.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจ

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบของการตัดสินใจแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ คือ

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

นอกจากองค์ประกอบ 3 ประการแล้ว ยังมีโครงสร้างที่เป็นพื้นฐานในสังคม คือ สถาบัน 3 สถาบัน ที่มีอิทธิพลแบบแฝงเร้นอยู่เบื้องหลังขององค์ประกอบดังกล่าว คือ

1. สถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นสถาบันแรกที่มีความรับผิดชอบอย่างใหญ่หลวงต่อการสร้างค่านิยมและความเชื่อต่าง ๆ ต่อบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยเฉพาะหัวหน้าหรือผู้นำครอบครัวที่มีเจตคติและพฤติกรรมแบบใดอย่างไม่เปลี่ยนแปลงแล้ว มักจะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมภายในครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจของสมาชิกเป็นอย่างมาก

2. สถาบันการศึกษาหรือ โรงเรียน เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญเท่ากับหรือมากกว่าสถาบันครอบครัว เพราะภายใต้กระบวนการจัดการเรียนการสอนของระบบการศึกษาในแต่ละระดับนั้น มีอิทธิพลต่อความต้องการ ค่านิยมและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีของนักเรียนโดยส่วนรวม ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม

3. สถาบันในสังคม เช่น องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน สถานประกอบการและสื่อมวลชน ฯลฯ ล้วนแต่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้มีทางเลือกต่าง ๆ ด้วยวิธีการสื่อความข่าวสารและแนวคิดในรูปแบบที่เร้าใจอาจจะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ไม่พึงปรารถนาได้

ในการตัดสินใจของคนเราในแต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ก็ตาม ย่อมจะต้องเป็นไปตามกระบวนการอย่างเดียวกันทั้งสิ้น เว้นแต่จะใช้เวลานานน้อยต่างกันในบางขั้นตอนเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

ชีวิตประจำวันของมนุษย์ประสบปัญหาที่จะต้องตัดสินใจมากมาย เช่น เที่ยงนี้จะรับประทานอาหารกลางวันที่ไหนดี นอกจากเรื่องสามัญประจำวันแล้ว ยังมีเรื่องสำคัญ ๆ ในชีวิตอีกมากมายที่มนุษย์จะต้องตัดสินใจ จนสามารถที่จะกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวในชีวิตขึ้นอยู่กับคุณภาพของการตัดสินใจนี้เอง ตัดสินใจได้คืออนาคตที่รุ่งโรจน์ ถ้าตัดสินใจได้ไม่คืออนาคตที่มืดมัว (สุปัญญา ไชยชาญ. 2546 : 60)

การตัดสินใจที่ดี จากมุมมองของนักวิเคราะห์เชิงปริมาณ หมายถึง การตัดสินใจที่มี

ลักษณะดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (1) ตั้งอยู่บนฐานของเหตุผล
- (2) มีการพินิจพิเคราะห์ข้อมูลและทางเลือกที่มีอยู่อย่างรอบคอบ และ
- (3) มีการใช้วิธีการเชิงปริมาณเข้าช่วย

การตัดสินใจที่มีคุณสมบัติสามประการนี้ครบถ้วน ไม่ว่าจะผลของการตัดสินใจจะออกมาเป็นอย่างไร ดีหรือร้าย ก็ยังถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ดีเสมอ การตัดสินใจใด ๆ ก็ตามที่ไม่ม่มีลักษณะครบถ้วนสามประการนี้ นักวิเคราะห์เชิงปริมาณถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ไม่ดี

### 2.2.3 ประเภทของการตัดสินใจ

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

#### 1) การตัดสินใจแบบมีแบบแผนและไม่มีแบบแผน

การตัดสินใจแบบมีแบบแผน เป็นการพิจารณาการตัดสินใจกำหนดทางเลือกจากนโยบาย กฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติ วิธีการทำงาน มาตรฐาน เพื่อให้ง่ายและถูกต้องต่อการปฏิบัติงาน และขจัดปัญหาและทางเลือกอื่น ๆ ในหลาย ๆ กรณี

การตัดสินใจแบบไม่มีแบบแผน เป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เหตุเกิดขึ้นมาช่วงเวลาหนึ่ง มีความรวดเร็ว ซับซ้อนนอกเหนือแบบแผน จึงต้องใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหาก่อนตัดสินใจกำหนดทางเลือก

#### 2) การตัดสินใจเป็นไปตามสถานการณ์

การตัดสินใจในแต่ละช่วงสถานการณ์ต้องถูกต้องเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ ควรพยายามทำตนให้ครอบคลุมหรือสอดคล้องไปกับสถานการณ์ เพื่อให้การกำหนดทางเลือกได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

1. ภายใต้สถานการณ์ความแน่นอน (Decision under Certainty) เป็นการกำหนดทางเลือกจากข้อมูลที่ต้องแน่นอน จากแบบแผน ประเพณี แผนงาน นโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติ และมาตรฐาน ซึ่งได้ศึกษาและเข้าใจมาเป็นอย่างดี ไม่มีความผิดพลาด เป็นสภาพการณ์ที่ผู้ตัดสินใจรู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ภายใต้สถานการณ์ความเสี่ยง (Decision under Risk) เป็นการกำหนดทางเลือกจากปัจจัยภายนอกและภายใน ซึ่งข้อมูลอาจซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสภาพการณ์ที่ผู้ตัดสินใจมองว่ามีความน่าจะเป็นไปได้ ที่จะเกิดผลในลักษณะนั้น

3. ภายใต้สถานการณ์ความไม่แน่นอน (Decision under Uncertainty) เป็นการกำหนดทางเลือกซึ่งไม่สามารถคาดคะเนกำหนดผลลัพธ์ความน่าจะเป็นได้ เป็นสภาพการณ์ที่ผู้ตัดสินใจไม่รู้ว่ามีความน่าจะเป็นไปได้หรือไม่

### 3) การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผลและมีเหตุผล

การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผลและมีเหตุผล มีลักษณะดังนี้

1. การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผล โดยทั่วไปทางเลือกที่ดีที่สุด ควรจะมีระบบแบบแผน ประเพณี และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ประเมินวิเคราะห์ แต่บางครั้งหากมีการตัดสินใจโดยไม่มีเหตุผลก็ต้องทำตามการตัดสินใจนั้น

2. การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เป็นการตัดสินใจที่การกระทำอย่างมีหลักการ กฎเกณฑ์และใช้เครื่องมือ วิธีการต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณากำหนดทางเลือก อย่างมีเหตุผล เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ

#### 2.2.4 กระบวนการตัดสินใจ

บุญเคิม พันรอบ (2529 : 110) ได้กล่าวว่า Dewy ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาไว้เป็นขั้นตอนดังนี้

1. ยอมรับสภาพของปัญหา ยอมรับว่าสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่มีปัญหาเกิดขึ้นจริง จำเป็นต้องแก้ไข

2. กำหนดขอบเขตของปัญหา ศึกษาปัญหานั้นให้เด่นชัดกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อสามารถเข้าใจปัญหาได้ตรงกับความเป็นจริง

3. แนะนำแนวทาง ทางเลือกที่สามารถแก้ไขปัญหาได้

4. ตั้งข้อสมมติฐาน เพื่อนำไปดำเนินการแนะนำการสังเกตและรวบรวมข้อเท็จจริงสรุปความหลากหลายจากแนวคิดต่าง ๆ มาประกอบการตัดสินใจ

5. วิเคราะห์ด้วยวิจารณญาณด้วยความมีเหตุผล เพื่อกำหนดแนวทางลำดับความสำคัญและแนะนำข้อสมมติฐานที่เป็นจริงในการแก้ปัญหา

6. ทดลองประเมินผลข้อสมมติฐาน เพื่อเลือกนำมาประกอบการตัดสินใจแล้วนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา เป็นเรื่องของการไตร่ตรอง มีเหตุผล การเลือกแนวทางที่ดีที่สุดจะต้องพิจารณาถึงความเสี่ยง ความประหยัด เวลาที่ใช้ และ

ข้อจำกัดจากแหล่งต่าง ๆ ให้รอบคอบ โดยมีกระบวนการในการตัดสินใจดังนี้ (พยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 99)

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

ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง (2542 : 104) ได้กล่าวว่า อมร รักษาศักดิ์ ได้เสนอขั้นตอนการตัดสินใจไว้เป็น 9 ขั้นตอน คือ

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

### 2.2.5 อุปสรรคต่อการตัดสินใจ

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

สุพล ทองคลองไทย (2530 : 112) เสนอข้อเสนอแนะสำหรับการตัดสินใจ กล่าวไว้คือ

1. พิจารณาว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องสำคัญหรือไม่สำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. อย่าด่วนตัดสินใจ
3. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของนโยบายและเป้าหมายขององค์กรหรือตัวคุณเอง
4. ขอความช่วยเหลือจากคนอื่นหรือแหล่งอื่น ๆ
5. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดวิกฤตการณ์
6. ถ้าต้องมีการตัดสินใจ ให้ตัดสินใจลงไป
7. อย่าวิตกกังวลเมื่อนำการตัดสินใจออกปฏิบัติ

ก้องเกียรติ โอภาสวงการ (2532 : 24) ได้กล่าวถึงอุปสรรคที่เป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจ

ไว้ 6 ประการ คือ

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

ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง (2542 : 105) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้การตัดสินใจผิดพลาด ดังนี้

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง

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

พรพนราย ทวีพะประภา (2529 : 48-50) ได้กล่าวว่า อับราฮัม มาสโลว์ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่าง ๆ ในทัศนะของเขาจะแบ่งออกได้เป็นระดับต่าง ๆ กัน ทฤษฎีของเขาเป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow Hierarchies of Needs”

มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

การเรียงลำดับความต้องการมีดังนี้

#### 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังมิได้รับการตอบสนองเลย บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะของการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย และการเข้าสังคมแล้วบุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

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

เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็เกิดขึ้น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่ การบังคับทักหาญ ความเจ็บป่วย หรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ในสังคมที่เจริญแล้ว เช่น ปัจจุบันนี้ ความต้องการปกป้องคุ้มกันจากภัยอันตรายทางร่างกายนั้น ไม่ค่อยจะมีเหมือนในยุคก่อน ๆ ในสังคมอุตสาหกรรมนั้นความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารก็จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากขึ้น ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้ว ยังมี ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่น ๆ อีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนเรามีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

### 4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs)

เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

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

เป็นความต้องการในระดับสูงของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตาม ได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้ว เขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาไปในทางที่ดีที่สุดตามที่เขาคาดหมายไว้ และย่อมจะขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างของตนอย่างเต็มที่

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

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

1. เราอาจจะใช้เงินเพื่อตอบสนองความต้องการในทุกระดับตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้ คือ ใช้เงินตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย หลังจากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจดีแล้ว จึงนำเงินไปใช้ในการตอบสนองความต้องการอื่น ๆ ได้

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นการแสดงออกซึ่งความต้องการความมั่นคงทางการเงิน เงินจะเป็นหลักประกันต่อความต้องการทางด้านร่างกายในกรณีที่เจ็บป่วยหรืออายุมาก และว่างงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เงินเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมได้แต่ไม่ใช่โดยตรง เช่น เราอาจเสียเงินเป็นสมาชิกสโมสรแห่งหนึ่งได้ แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันว่าจะได้รับความเป็นมิตรหรือการยอมรับจากบุคคลอื่นเสมอไป

4. ในกรณีของความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเท่านั้น เงินจะเป็นสิ่งที่นำไปใช้วัดสถานภาพและการประสบความสำเร็จ เราไม่เพียงแต่จะวัดบุคคลบนพื้นฐานของความสามารถทางการเงินแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ความเชื่อถือของเขาจะขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่เขาได้รับด้วย มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ใช้เงินเดือนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นคุณค่าของเขาเอง

5. เงินไม่เพียงแต่จะนำไปใช้ในการซื้อสินค้าเท่านั้นยังเป็นสิ่งที่นำไปใช้ในการพิจารณาบุคคลด้วย จะเห็นได้ว่าสังคมในปัจจุบันนี้ คนร่ำรวยส่วนมากมักจะได้รับการยกย่องเป็นอย่างสูง แม้ว่าสังคมจะทราบว่าเขาร่ำรวยมาจากธุรกิจก็ตาม

6. เงินมีความสำคัญอย่างมากสำหรับระดับความสมหวังในชีวิต เงินสามารถขจัดสิ่งกีดขวางการตอบสนองความต้องการทางด้านนี้เท่านั้น เราจะเห็นได้ว่า เหตุใดนักการเมืองจึงมักจะใช้เงินมากในการแสวงหาสมัครพรรคพวก หาเสียง หรือหาผู้สนับสนุนยกมือเห็นด้วยในสภา

### 2.3.3 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory)

ทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่สำคัญกับความ ต้องการ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นผู้ก่อตั้งทฤษฎีนี้ขึ้นเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท คือ (ขนิษฐา วิเศษสาร และนุกดา ศรียงค์ (2535 : 212-214)

1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (existence needs) เป็นความต้องการทางวัตถุ และสามารถตอบสนองให้พึงพอใจได้โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน รายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างและสภาพการทำงาน

2. ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (relatedness needs) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ ที่สำคัญต่อตัวเขา ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

3. ความต้องการพัฒนา (growth needs) ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล

แอลเดอร์เฟอร์ได้เสนอทฤษฎี ERG เมื่อเห็นว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไม่สามารถจะพิสูจน์ให้เห็นจริงได้ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีพร้อมทั้งวิธีการวัดที่แตกต่างจากทฤษฎีพร้อมทั้งวิธีการวัดที่แตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ใน 3 ประการด้วยกันคือ

1. แอลเดอร์เฟอร์ เสนอว่ามีความต้องการอยู่ 3 ประเภทด้วยกันในขณะที่มาสโลว์ กล่าวว่ามี 5 ประเภท

2. แอลเดอร์เฟอร์ อธิบายความสัมพันธ์ของความต้องการทั้ง 3 อย่างเป็นลักษณะ ต่อเนื่องจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม จากความต้องการทางวัตถุไปสู่ความต้องการทางจิตใจ แต่ของ มาสโลว์อธิบายเป็นลำดับขั้น

3. มาสโลว์กล่าวว่า บุคคลจะมีความต้องการสูงขึ้น ๆ เมื่อความต้องการลำดับแรก ได้รับการตอบสนองแล้ว แต่แอลเดอร์เฟอร์กลับมีความเห็นว่าความต้องการจะเปลี่ยนแปลงกลับไป กลับมาตามลักษณะจากรูปธรรม-นามธรรม-รูปธรรม ซึ่งความต้องการการพัฒนาและเกี่ยวข้องกับ สัมพันธนี้ แอลเดอร์เฟอร์เรียกว่า ความต้องการการก้าวหน้า (เป็นนามธรรมมากขึ้น ๆ) ส่วนความ ต้องการที่ย้อนกลับมาสู่รูปธรรมเป็นเรื่องของความซับซ้อนใจ ซึ่งหมายถึงว่า เมื่อบุคคลไม่สามารถ ตอบสนองความต้องการขั้นที่เป็นนามธรรมได้ ก็จะกลับมาสนองตอบความต้องการขั้นที่ต่ำกว่า

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และแอลเดอร์เฟอร์ แตกต่างกันที่การมุ่งใจเพื่อ ตอบสนองความต้องการ มาสโลว์มีความเห็นว่าถ้าความต้องการทางสังคมไม่ได้รับการตอบสนอง เท่าไรก็ยิ่งมีความปรารถนามากขึ้นเท่านั้น ส่วนแอลเดอร์เฟอร์กลับเห็นว่ายิ่งความต้องการเกี่ยวข้องกับ สัมพันธกับบุคคลอื่นไม่ได้รับการตอบสนองมากขึ้นเท่าไร บุคคลก็จะยิ่งหันกลับไปปรารถนาใน ความต้องการการดำรงชีวิตทางวัตถุมากขึ้น เช่นเดียวกับความต้องการการพัฒนา ถ้าไม่ได้รับการ ตอบสนองเพียงพอก็หันกลับไปปรารถนาในความต้องการที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ถ้าความต้องการที่ เป็นนามธรรมไม่ได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง

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

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์นั้น ไม่ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการเหมือนของ มาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความ ต้องการด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนทฤษฎีของมาส โลว์ ไม่สามารถอธิบายได้

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

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมี สัมพันธอันดีกับคนอื่น คำนี้ถึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นของตัวเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

### 2.3.5 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์เน้นถึงความต้องการ 3 ประการ คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 60)

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

### 2.3.6 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Two-Factor Theory)

เฮิร์ซเบอร์ก, บูสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Bausners and Snyderman) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น Motivation - Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮิร์ซเบอร์กและคณะได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตต์เบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบงานหรือไม่ชอบ” ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮิร์ซเบอร์กและคณะ ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของงานแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮิร์ซเบอร์ก 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 การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น 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 ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จำค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรจะเกิดคงไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้คือ

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 หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยสำคัญ ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญ จากการศึกษาของเฮอริช เบอร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงานและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำงานเท่านี้ ดังนี้ สมมติฐานที่สำคัญของเฮอริช เบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำงานเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติ

เมื่อนำเอาสิ่งที่เป็นสาระสำคัญของทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮอริช เบอร์กมาเปรียบเทียบกันในความต้องการระดับต้น ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยมั่นคงในชีวิตนั้นๆ สอดคล้องกับปัจจัย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่ดี เงินเดือนที่ดี ความมั่นคงดี นั่นเอง

### 2.3.7 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ขนิษฐา วิเศษสาคร และมุกดา ศรียงค์ (2535 : 217-220) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังเริ่มต้นในปี ค.ศ. 1930 แต่ในขณะนั้นยังไม่ได้เกี่ยวข้องกับจูงใจในการทำงาน ผู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมการทำงานก็คือ จอร์จ โอเปา โลส มาอันนี โจนส์ และวูม เป็นผู้นำทฤษฎีความคาดหวังนี้มาทำการวิจัยด้านการจูงใจในปี 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 และอื่น ๆ ไม่มีข้อกำหนดสำหรับผลตอบแทนนี้ว่าจะมีเท่าไร แต่เป็นสิ่งที่เป็นรางวัลตอบแทน ผลตอบแทนไม่จำเป็นต้องเป็นรางวัล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสมอไป การไล่ออกก็เป็นผลตอบแทนอย่างหนึ่งที่จะทำให้เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ผลตอบแทนอาจรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับนับถือ หรือความรู้สึกสำเร็จ

2. คุณค่า (Valence) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผลตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์การเตรียมไว้ ได้แก่ ความรู้สึกดีใจหรือพึงพอใจที่จะได้รับสิ่งเหล่านั้น บุคคลสามารถจะชี้ว่าผลตอบแทนชนิดใดที่เขาคิดว่ามีคุณค่าในทางบวกหรือทางลบและมีคุณค่ามากน้อยเพียงใดด้วย

3. การตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไข (Instrumentality) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลตอบแทนที่จะได้รับ การรับรู้เช่นนี้มีอยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลคิดว่า การจะได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นมีเงื่อนไขอยู่ที่ผลงาน การตัดสินใจทำหรือไม่จะเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่ว่า ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงจริง แต่ถ้าบุคคลรับรู้หรือคิดว่า การที่ได้ค่าจ้างจะเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ไม่เกี่ยวข้องกับผลงานของบุคคล การตัดสินใจที่จะทำงานจึงเป็นเรื่องของการพิจารณาผลตอบแทนที่อาจจะได้อย่างมาก

4. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลการกระทำ นั่นคือ ถ้าบุคคลมีความพยายามในการทำงานสูง ผลการทำงานย่อมดี

5. แรงผลักดัน (Force) เป็นจำนวนของความพยายามหรือความกดดันภายในบุคคลที่จูงใจให้บุคคลทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายเหตุผลต่าง ๆ ที่ควรคำนึงถึงในการจูงใจในการทำงาน แต่ละองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วช่วยให้เราวิเคราะห์กระบวนการจูงใจได้ชัดเจนขึ้น คือ

1. เราสามารถพิจารณาผลตอบแทนที่องค์การเตรียมไว้กับคุณค่าที่บุคคลประเมินผลตอบแทนเหล่านั้น ถ้าบุคคลรู้สึกเฉย ๆ ต่อผลตอบแทนนั้น ๆ (มีคุณค่าต่ำ) ก็ไม่มีเหตุผลที่จะทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลตอบแทนดังกล่าว ทฤษฎีความคาดหวังจึงอาจสรุปได้จากองค์ประกอบที่สำคัญอันดับแรกสำหรับการจูงใจในการทำงานก็คือ ผลตอบแทนที่พึงปรารถนา

2. บุคคลต้องมีความเชื่อว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ (การตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไขที่จะได้ค่าตอบแทนสูง) ถ้าบุคคลต้องการผลตอบแทนแต่มองไม่เห็นว่าการกระทำเป็นวิถีทางที่จะได้รางวัล แสดงว่าไม่มีการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่บุคคลกระทำกับสิ่งที่บุคคลต้องการ ดังนั้นการให้รางวัลที่เหมาะสมและบทบาทของผู้บังคับบัญชาจะเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำให้เกิดการตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไขสูง เช่น ถ้าผู้บังคับบัญชากล่าวว่า “งานที่คุณทำนั้นดีมาก เพราะฉะนั้นผมจะให้รางวัลตอบแทนด้วยการขึ้นเงินเดือนให้” บุคคลก็จะรับรู้ว่าการได้รับเงินเดือนขึ้น หรือการเลื่อนขั้นเป็นเงื่อนไขที่จะได้รับการมีผลงานดี ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บังคับบัญชากล่าวว่า “เราจะไม่ขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นให้กับคนที่มีผลงานดีแค่หนอก แต่เราจะให้กับคนที่ทำงานอยู่กับเรามาานแล้ว” บุคคลก็จะไม่ถูก

จูงใจจากการทำงานให้ดีเพื่อให้ได้ผลตอบแทน อาจเป็นเพียงว่าทำงานหนักเพื่อจะได้ไม่ถูกไล่ออก เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนผลตอบแทนอาจจะได้รับถ้ารับใช้องค์การนานขึ้น ดังนั้น เมื่อไรก็ตามที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อความเกี่ยวข้องระหว่างผลตอบแทน-ผลงาน ทฤษฎีความคาดหวังก็ใช้ทำนายผลการทำงานได้

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลต้องยอมรับความสัมพันธ์ (คาดหวัง) ระหว่างความพยายามทำงานที่เขาลงแรงไปกับผลงานที่ปรากฏออกมา ถ้าความคาดหวังมีต่ำก็จะทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในบุคคลนั้น ไม่ว่าจะทำงานหนักหรือไม่ทำงานหนัก และไม่เกี่ยวข้องกันกับผลงานที่ควรจะได้รับผลตอบแทน

แนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวังยังสามารถอธิบายว่า ทำไมงานบางอย่างจึงทำให้เกิดการจูงใจสูงหรือต่ำได้ ในงานที่ต้องทำตามสายงาน ระดับผลงานถูกกำหนดโดยอัตราความเร็วของสายงานนั้น (เครื่องจักร) ดังนั้น ไม่ว่าบุคคลจะขยันทำงานเพียงใดก็ไม่สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากกว่าเดิมจนกว่าชิ้นส่วนของงานชิ้นนั้นจะเคลื่อนออกไปจากสายพาน คนงานก็จะเรียนรู้ว่าเขามีหน้าที่ทำตามจังหวะของเครื่องจักรเท่านั้นเองจึงไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามของบุคคลกับผลงานตามสาย แต่งานอีกประเภทหนึ่ง เช่น งานขายเป็นงานที่มีความคาดหวังสูง พนักงานขายที่ได้รับค่าจ้างจากเปอร์เซ็นต์ของสินค้าที่ขายได้ จะตระหนักว่า ถ้าเขาทำงานหนัก (หาลูกค้าเพิ่มขึ้น) ผลงานของเขา ก็จะเพิ่มตาม (จำนวนขาย) ทฤษฎีความคาดหวังสามารถทำนายได้ว่า การจูงใจจะมีความสำคัญถึงงานที่ทำเป็นงานที่มีความคาดหวังสูง

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

### 2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 331-332) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 359) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับที่สูง แต่ถ้าหากว่าฝ่ายบริหารมีการจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของคนแล้ว ความพึงพอใจของคนงานจะสูง และผลงานก็จะดีตามไปด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 100) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอกอยลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่เราทำจะรวมถึงการมีปฏิริยาโต้ตอบต่อกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตกับสภาพการทำงานซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่น ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาพนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 50) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลอยู่สภาวะอารมณ์ที่พึงพอใจในงาน ย่อมหมายถึงบุคคลนั้นมีสภาวะอารมณ์ที่ดี หรือเป็นไปในทางบวกด้วยการประเมินภาพรวมในระหว่างการทำงานหรือประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคลนั้น โดยทั่วไปแล้วการที่จะระบุว่า บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใด จะต้องอาศัยการศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเสียก่อน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 130) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

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

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

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมานั้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ หรือเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือกิจกรรมที่บุคคลทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์การ และสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน

#### 2.4.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจในงาน

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 77-78) ได้กล่าวว่า การศึกษาความพึงพอใจในงานก็เพื่อศึกษาความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นเครื่องช่วยในการจูงใจ การศึกษาดังกล่าวนี้อาจจะกระทำได้ด้วยการสำรวจทัศนคติของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ถ้าได้ผลออกมาไม่เป็นที่น่าพอใจ ฝ่ายบริหารก็จะได้นำดำเนินการคัดแปลงแก้ไขการบริหารปัจจัยนั้น ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็จะ

นำไปสู่ความพึงพอใจสูงขึ้นได้ทางหนึ่ง นอกจากนี้ก็ยังคงกล่าวได้ว่าทัศนคติที่คนเรามีต่อสิ่งใดก็ยังอาจเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานได้ด้วย

ปัจจัยที่กำหนดความพึงพอใจในงานหรือตัวกำหนดความพอใจในงานแต่ละงานไม่เหมือนกัน แต่ละบุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน และไม่เท่ากัน ดังนั้น ความแตกต่างส่วนบุคคลในทุก ๆ ด้านอาจเป็นตัวกำหนดปัจจัยที่แตกต่างกันได้

โดยทั่วไปแล้วปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจหรือไม่พอใจของบุคคลมักจะเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต่อไปนี้

ความมั่นคง	ความหมายทางสังคมของงาน
โอกาสก้าวหน้า	สภาพการทำงาน
ความน่าสนใจของงาน	ชั่วโมงการทำงาน
ความน่าดึงดูดใจจากหัวหน้างาน	การสื่อสาร
องค์การฝ่ายบริหาร	ความยากง่ายของงาน
เนื้อหาเฉพาะของงาน	ผลได้จากการทำงาน
การบังคับบัญชา	ค่าจ้าง

#### 2.4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

พรุณราช ทรัพย์ประภา (2529 : 78-81) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมีดังต่อไปนี้ คือ

##### 1. ทฤษฎีของ Maslow และความพึงพอใจในงาน

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย อาจตอบสนองได้ด้วยค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอแก่การยังชีพ บริการที่จำเป็นบางอย่าง เช่น การแจกชุดทำงาน การจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือบริการรถรับส่ง เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย อาจตอบสนองด้วยสัญญาจ้าง ข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน หรือการประกันการว่างงาน เป็นต้น

1.3 ความต้องการทางด้านสังคมและเกียรติยศชื่อเสียง อาจตอบสนองได้ด้วยการจัดมอบหมายงานและบรรจุคนงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ ความเหมาะสมและความต้องการของพนักงานเป็นหลัก เปิดโอกาสให้เขาแสดงความคิดเห็น มีโอกาสเกี่ยวข้องและร่วมมือกันเพื่อร่วมงานกับแผนกต่าง ๆ ให้อำนาจในการตัดสินใจพอสมควร สร้างบรรยากาศให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ชมเชยเมื่อเขามีผลงานดีเด่น ยกย่องสรรเสริญในกรณีที่เขาทำประโยชน์ให้แก่องค์การ หรือมอบหมายงานที่เขาภาคภูมิใจที่จะทำ เป็นต้น

1.4 ความต้องการประจักษ์ตน (แต่ละคนไม่เหมือนกัน) องค์การที่ดีควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่ดีมีโอกาสสนองความต้องการของอุดมการณ์ของตนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลดีทั้งฝ่ายพนักงานเอง ฝ่ายจัดการอาจสนองความต้องการขั้นนี้ของพนักงานด้วยการเปิดโอกาสให้เขาได้ทำงานที่ยากที่สุด หรือทำงานในตำแหน่งสูงที่สุดเท่าที่ความสามารถของเขาจะอำนวยให้เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะเกิดความพอใจหากได้แสดงผลงานที่สูงที่สุดที่ตนจะทำได้ หากเขาไม่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถให้เต็มที่เลย คือมีโอกาสรองง่าย ๆ ที่ใคร ๆ ก็ทำได้แต่เพียงอย่างเดียว เขาก็จะรู้สึกหงุดหงิดต่ำต้อยอยู่เสมอ

## 2. ทฤษฎีของ Herzberg, Mausner & Synderman (Two-Factor Theory)

เฮอริชเบอร์กและผู้ร่วมงานของเขาได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นสาเหตุของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของวิศวกรและสมุหบัญชียุติด้วยการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในลักษณะที่เรียกว่า วิเคราะห์ตามเนื้อหา (content analysis) ซึ่งผลของการศึกษาของเขาชี้ให้เห็นว่าสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับสูง ซึ่งเฮอริชเบอร์ก เรียกว่า "Satisfier" นั้น มีความแตกต่างจากสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับต่ำ เรียกว่า "Dissatisfier" สิ่งที่ผู้ตอบเห็นว่าเป็นความพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ดูจะมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาของงานนั้น ๆ ในขณะที่ (Job content) เขาให้ชื่อว่า "Content factor" ส่วนสิ่งที่เป็นการไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายของบริษัท การบริหารงาน เงินรายได้ สภาพการทำงาน ซึ่งดูจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Context) ที่คนปฏิบัติงานจึงเรียกว่า "Context factor"

เฮอริชเบอร์กและผู้ร่วมงานของเขา ได้สรุปว่า

1. เนื้อหาของงาน เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการประจักษ์ตนในการทำงานของบุคคลโดยตรง แต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ แม้ปัจจัยเหล่านั้นจะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจแล้วก็เป็น การตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้นเอง คือ การตอบสนองในสิ่งนี้เป็น การตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกในทางลบ มิใช่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกในทางบวกได้ เนื้อหาของงานเป็นสิ่งล่อใจทางบวก ส่วนสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงานเป็นสิ่งล่อใจทางลบ

2. ความแตกต่างในบุคลิกภาพ ในทางด้านบุคลิกภาพนั้น เฮอริชเบอร์กได้แบ่งคนออกเป็น 2 ประเภท

2.1 Motivation seekers คนประเภทนี้มักจะฝักใฝ่ในเนื้อหาของงาน ต้องการทำงานให้ดีที่สุดโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มากนัก พวกนี้ต้องการตอบสนองด้านเนื้อหาของงานเป็นส่วนใหญ่

2.2 Maintenance seekers คนประเภทนี้มักจะเน้นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เช่น ถ้าสถานที่ทำงานสวยงาม สะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจแล้วเขาก็จะพอใจงานที่ทำ พวกนี้ต้องการตอบสนองความต้องการของคนด้วยปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน

### 3. ทฤษฎีของสต็อกคิลล์

สต็อกคิลล์ กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมิใช่สาเหตุของการปฏิบัติงาน ผลผลิตขององค์กรเป็นผลที่ได้มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ การร่วมมือกันของกลุ่ม กรรมวิธีการผลิต และขวัญของพนักงาน นอกจากนี้ความคาดหวังถึงความพึงพอใจของแต่ละคนก็เป็นผลให้เกิดความร่วมมือและความผูกพันกันภายในกลุ่ม แต่ก็ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์กับการผลิต ทั้งขวัญและการผลิตนั้นเป็นหน้าที่ของโครงสร้างของกลุ่ม ดังนั้น ขวัญและการผลิตจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจก็ต่อเมื่อสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การมีขวัญดีของพนักงาน และการผลิตในระดับสูงนั้นเป็นสภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอันเป็นเครื่องเสริมแรง (reinforcement) ของความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานอีกด้วย

### 4. ทฤษฎีของไมเออร์

หลังจากที่เฮอริชเบิร์กได้เผยแพร่งานของเขาออกมาแล้ว กลุ่มนักวิจัยที่ Texas Instrument Company ได้ดำเนินการทดสอบทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก โดยการใช้คนงานของเขาใช้แบบสัมภาษณ์เดิมของเฮอริชเบิร์ก แต่ขยายกลุ่มออกไปโดยเพิ่มนักวิทยาศาสตร์ วิศวกร หัวหน้าคนงาน ฝ่ายผลิต ช่างผู้ชายที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงและพนักงานผู้ประกอบชิ้นส่วนสินค้า (หญิง) จำนวนทั้งหมด 282 คน

การศึกษาของไมเออร์สนับสนุนข้อสรุปของเฮอริชเบิร์กในประเด็นที่ว่า การจูงใจจะต้องมาจากความท้าทายของงาน เช่น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานและการยอมรับนับถือ ปัจจัยนี้เรียกว่า “ปัจจัยการจูงใจ” (Motivation Needs)

ส่วนปัจจัยสุขอนามัยนั้น เรียกว่า “Maintenance Needs” ซึ่งได้แก่ ความต้องการด้านการบำรุงรักษา แยกออกเป็น เศรษฐกิจ ความมั่นคง การปฐมนิเทศ สังคม ภายภาคและสถานะจากการวิเคราะห์นี้ ได้มีสิ่งที่น่าสนใจเกิดขึ้น คือ เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคคลที่ถูกสัมภาษณ์โดยแยกตามประเภทอาชีพแล้ว ปรากฏว่าปัจจัยที่เป็นความพึงพอใจของบุคคลอาชีพหนึ่งอาจเป็นความไม่พึงพอใจของบุคคลอีกอาชีพหนึ่งก็ได้

ไมเออร์ได้ตั้งคำถามและตอบคำถามเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานไว้ ดังต่อไปนี้

1. อะไรเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำตอบก็คืองานที่มีความท้าทายที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความเพลิดเพลินในงานที่ทำ

2. อะไรทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ คำตอบก็คือ สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจเป็นปัจจัยที่อยู่รอบนอกของงานเป็นส่วนมาก เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพักดื่มกาแฟ สิทธิของควมมีอาวุโส ค่าจ้างและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ

3. เมื่อไรพนักงานจะเกิดความไม่พอใจ คำตอบก็คือ เมื่อโอกาสที่จะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไป พวกเขาจะเริ่มมีความรู้สึกผิดปกติดต่อกับสภาพแวดล้อมของเขา และเริ่มต้นหาข้อผิดพลาด

#### 2.4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

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

##### 1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

- 1) ประสบการณ์ จากการศึกษาในการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ
- 2) เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย
- 3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน
- 4) อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็ไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย
- 5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติ เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับบุคคลอื่น
- 6) เชาวน์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบมีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งมีเชาวน์ปัญญาในระดับสูง มักจะเบื่องานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงานซึ่งงานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา
- 7) การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลการวิจัยที่ไม่

เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจใน

การทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

8) บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่ไม่เที่ยงตรง สิ่งหนึ่งที่เห็นได้เด่นชัดคือ คนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9) ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ

10) แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน ได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจ จะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีสุนัขความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน (Job Factors)

1) ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ทำหาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3) ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะมีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงานในสถานะที่เสรีซุกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความมีอิสระในงาน ความภูมิใจในงาน ด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นกับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้วยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกัน ได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกล การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีค รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งและสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษา ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลาานาน

6) สภาพทางภูมิศาสตร์ แต่ละท้องถิ่นและท้องถิ่นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

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

### 3. ปัจจัยด้านการบริหาร (Factors Controllable by Management)

1) ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคงแน่นอน แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตาม แต่บริษัท ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีพ (Long life Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ

2) รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงาน จะช่วยบรรเทาความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับจะมีความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจาก

รายรับของหน่วยงานอื่นดีกว่าแห่งเดิม ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชน ก็เพราะรายรับที่ดีกว่าเช่นกัน

3) ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่า การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบว่าผลเป็นเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญ แต่มีความสำคัญน้อยลงสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบหมายให้โดยตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6) สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์ และสภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

7) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8) ความรับผิดชอบงาน การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

9) การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวดสารจากเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวนเวียนสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัท หน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน งานของคนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวสารของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในด้านความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงาน

12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

## 2.5 อุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับของประเทศไทย

### 2.5.1 โครงสร้างอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของประเทศไทย

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจระดับประเทศ ส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อการส่งออกทำให้ประเทศไทยมีรายได้จากอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็นลำดับต้นๆ ของมูลค่าการส่งออกสินค้าทั้งหมดของไทย มาโดยตลอด เนื่องด้วยผลิตภัณฑ์อัญมณีและเครื่องประดับเป็นผลิตภัณฑ์ที่ต้องใช้ฝีมือ ทักษะ ความชำนาญ และความประณีตละเอียดอ่อน ทำให้อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทยเป็นที่ยอมรับในสากล อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเป็นจำนวนมากในการผลิต (Labor Intensive Industry) นอกจากนี้ยังเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการจ้างงานที่หลากหลาย โครงสร้างกิจการส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งกระจายอยู่ทั่วไปในกรุงเทพฯ และภูมิภาค (ชุตินาจอมพุทรา, 2544) ยังเป็นระบบครอบครัว มีกระบวนการผลิต การจัดการ และการตลาดที่ยังไม่ทันสมัย ส่วนมาก SMEs จะเป็นโรงงานที่ผลิตสินค้าให้กับบริษัทใหญ่ รับผลิตตามคำสั่งผลิตของลูกค้า แต่จะมีสินค้าเป็นแบรนด์ (Brands) เป็นของตนเองน้อยมาก เนื่องจากขาดการพัฒนาออกแบบสินค้า ส่วนใหญ่นิยมใช้วิธีคัดแปลงจากแบบที่ได้รับความนิยมมากกว่าจะพัฒนาแบบขึ้นเอง และส่วนใหญ่ใช้ปัจจัยการผลิตที่เป็นวัตถุดิบจากต่างประเทศ วัตถุดิบที่นำเข้า เช่น เพชร ทองคำ เงิน พลอยสี โดยเฉพาะอัญมณีเพชร เนื่องจากไทยยังขาดแหล่งวัตถุดิบนี้อยู่มาก ทำให้ต้องสั่งซื้อวัตถุดิบจากต่างประเทศจำนวนมาก โดยเพชรที่นำเข้ามาส่วนใหญ่นำเข้าเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อการเลื่อย โกลน และเจียรไน รวมถึงการนำเข้าเพชรที่เจียรไนแล้วไปเป็นเครื่องประดับเพชร ส่วน

อัญมณีพลอยสีในปัจจุบันก็ต้องพึ่งพาวัตถุดิบจากต่างประเทศเช่นกัน เนื่องจากปัจจุบันแหล่งแร่ของไทยลดลงเป็นจำนวนมาก

จากข้อมูลกองสนเทศเศรษฐกิจ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ พบว่าในปี พ.ศ. 2547 ผู้ผลิตในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับภายในประเทศไทยมีจำนวน 817 ราย หากจัดขนาดโดยใช้กำลังคน แบ่งได้ดังนี้

- กิจการขนาดเล็ก (S.E.) หมายถึง กิจการที่มีคนงานไม่เกิน 50 คน มีจำนวน 309 ราย
- กิจการขนาดกลาง (M.E.) หมายถึง กิจการที่มีคนงาน 51-200 คน มีจำนวน 292 ราย
- กิจการขนาดใหญ่ หมายถึง กิจการที่มีคนงานมากกว่า 200 คน มีจำนวน 216 ราย

ทั้งนี้มีจำนวนคนงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับรวมทั้งสิ้น 1,200,000 คน โดยค่าตอบแทนเฉลี่ยของลูกจ้างในอุตสาหกรรมนี้อยู่ที่ 56,944 บาทต่อปีต่อคน

### 2.5.2 การปรับปรุงคุณภาพอัญมณี และการผลิต

การปรับปรุงคุณภาพอัญมณี เป็นการทำให้พลอยมีคุณภาพดีขึ้นสวยงามขึ้นด้วยกรรมวิธีต่างๆ ซึ่งการปรับปรุงคุณภาพอัญมณีที่สำคัญๆ มีดังนี้

1. การเผาพลอยหรือการหุงพลอย (Heat Treatment) วิธีการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อได้ดำนิเส้นไหมซึ่งจะช่วยให้พลอยใสสะอาดขึ้น เพิ่มหรือลดสีให้สวยงามขึ้นกว่าเดิม ปกติจะนำพลอยไปเผาที่อุณหภูมิ 1,600 – 1,900 องศาเซลเซียสและเมื่อเผาแล้วต้องทำให้เย็นตัวลงอย่างรวดเร็ว เพื่อป้องกันการแตกหักใหม่ของเส้นไหม ในการเผาพลอยผู้เผาจะคิดค่าเผาตามน้ำหนักเป็นกระรัตสำหรับพลอยเม็ดเล็ก ส่วนพลอยเม็ดใหญ่จะขึ้นอยู่กับความพอใจของเจ้าของพลอยในสีของพลอยที่เผาได้

2. การเคลือบสีพลอย (Diffusion) วิธีการนี้นิยมนำมาใช้กับพลอยตระกูลอรัณคัม เช่นทับทิม และแซฟไฟร์ การเคลือบสีทำได้โดยนำผงสารเคมีมาเผาพร้อมกับพลอยด้วยความร้อนสูง ธาตุให้สีจะแทรกเข้าไปในเนื้อพลอยเป็นชั้นบางๆ เพียง 0.10-0.50 มิลลิเมตร ตามผิวของพลอยและทำให้เกิดสี ฉะนั้นกรณีที่พลอยผ่านการเคลือบสี หากมีการเจียรในผิวพลอยภายหลังก็จะทำสีที่เคลือบไว้หายไป การสังเกตพลอยเคลือบสี จะพบว่าขอบของแต่ละเหลี่ยมจะมีสีเข้มกว่าเนื้อพลอยบริเวณอื่น

3. การอุด (Surface repair) ทำได้โดยนำเอาซิลิกาเจล (Silica gel) ป้ายบริเวณที่ต้องการอุด แล้วนำพลอยไปเผา ซิลิกาเจลจะกลายเป็นแก้วติดเข้าไปในหลุม การตรวจสอบโดยใช้กล้องจุลทรรศน์จะพบว่า ความวาวของบริเวณผิวพลอย และบริเวณที่อุดจะแตกต่างกันตรงบริเวณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่อุณหภูมิสูงพออากาศ เมื่อหยดกรดกัดแก้วลงไปบนหลุมที่อุณหภูมิสูง กรดกัดแก้วจะทำปฏิกิริยากับแก้วที่อุณหภูมิสูงให้เห็นเป็นหลุม

นอกจากวิธีที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ในปัจจุบันมีวิธีการปรับปรุงคุณภาพพลอยในรูปแบบอื่นๆอีก ได้แก่ การฉายรังสี (Irradiation), การย้อมสี (Dying), การแช่น้ำมัน (Oiling), การเคลือบด้วยขี้ผึ้ง หรือพลาสติก (Wax or plastic impregnation), พลอยปะ (Assembled stones) และการฉาบสี (Foilback)

การผลิตในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของประเทศไทยประกอบด้วยอุตสาหกรรมหลัก 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. อุตสาหกรรมเจียรไนอัญมณี เป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่อัญมณี นอกเหนือจากการปรับปรุงคุณภาพอัญมณีอื่นๆ เช่น การอบรังสี การอุดรอยแตก การย้อมสี การฟอกสี การเคลือบอัดโดยสารไร้สี โดยแบ่งออกเป็นอุตสาหกรรมเจียรไนพลอย และ อุตสาหกรรมเจียรไนเพชร

1.1 อุตสาหกรรมเจียรไนพลอย เป็นอุตสาหกรรมที่ไม่ใช้เงินลงทุนมากนัก เครื่องมือเครื่องใช้ไม่ซับซ้อน ราคาไม่แพง สามารถประกอบขึ้นได้เองภายในประเทศและสามารถซ่อมบำรุงได้ด้วยต้นทุนที่ไม่สูงนัก จึงมีลักษณะเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน มีขนาดเล็กเป็นส่วนใหญ่ โดยขั้นตอนต่างในการเจียรไนพลอยสามารถสรุปโดยสังเขปดังนี้

- การขึ้นรูปหรือการ โกลนพลอย ภายหลังจากคัดเลือกหรือการปรับปรุงคุณภาพพลอย ช่างเจียรไนจะนำพลอยมาตกแต่งขึ้นรูปตามลักษณะก้อนพลอยโดยใช้หินเพชรซึ่งหมุนด้วยพลังไฟฟ้าในการตกแต่ง วิธีการนี้เรียกว่า “ การ โกลนพลอย ” โดยผู้ที่ทำการ โกลนพลอยต้องเป็นผู้ชำนาญในการดูรูปร่างพลอย การตั้งน้ำ และการตัดส่วนที่เหลือทิ้งหรือเรียกว่า “ การฉีกแตก ”

- การแต่งพลอย เป็นการนำพลอยที่ขึ้นรูปหรือ โกลนเรียบร้อยแล้วมาติดไม้ หรือ ทวน โดยการนำพลอยมาลนไฟให้ร้อนแล้วนำไปแตะบริเวณปลายทวนที่มีเชลแลคติดอยู่ ซึ่งจะเป็นตัวเชื่อมพลอยให้ติดกับปลายทวน เมื่อเชลแลคเย็นตัวลงจะยึดเม็ดพลอยไว้อย่างแน่นหนา แล้วนำพลอยไปแต่งด้วยหินเพชรเบอร์ละเอียดซึ่งติดอยู่กับแท่นหมุน กระบวนการนี้เป็นการทำให้พลอยเกิดเหลี่ยมมุมและมีรูปร่างชัดเจนขึ้นก่อนนำไปเจียรไนเพื่อตัดเหลี่ยมต่อไป

- การเจียรไน หรือการตัดเหลี่ยม เป็นการนำพลอยที่ผ่านการแต่งแล้วมาเจียรไนด้วยจักรเจียรไนซึ่งทำด้วยเหล็กกล้า พื้นหน้าจักรเจียรไนจะถูกเจาะให้เป็นร่อง ที่เรียกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“ฟันจักร” บนฟันจักรนี้จะมีน้ำยาผสมด้วยเพชรป่นละเอียดกับน้ำมันมะพร้าวซึ่งเป็นตัวช่วยให้พลอยเกิดเหลี่ยมและเงางามพร้อมที่จะนำไปประกอบเข้ากับตัวเรือนโลหะต่อไป

1.2 อุตสาหกรรมเจียรไนเพชร วัตถุดิบที่ใช้คือ อัญมณีเพชร ซึ่งเป็นอัญมณีที่มีความแข็งที่สุดและมีมูลค่าสูง การเจียรไนเพชรจึงต้องพิถีพิถันอย่างมาก เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการเจียรไนเป็นเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีสูง มีความซับซ้อน และราคาสูง ส่วนใหญ่นำเข้ามาจากต่างประเทศ เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เงินลงทุนสูง ดังนั้นส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ร่วมลงทุนกับต่างชาติ หรือได้รับการส่งเสริมจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) การเจียรไนเพชรต้องอาศัยช่างที่มีฝีมือ และมีความชำนาญสูง เนื่องจากต้องกำหนดสัดส่วนของเพชรให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากแสงตกกระทบเพื่อให้เกิดการหักเหและสะท้อนกลับเพื่อให้เกิดประกายรวมทั้งต้องเจียรไนตามลักษณะแนวผลึกและตำหนิต่างๆของเพชรเม็ดนั้น มีความแม่นยำในการจัดองศา ต้องคำนึงถึงรูปทรงในการเจียรไนให้เป็นไปตามมาตรฐาน และระมัดระวังให้เกิดความสูญเสียให้น้อยที่สุด ดังนั้นก่อนการเจียรไนต้องมีการออกแบบ และมีการคำนวณอย่างรอบคอบที่สุด ซึ่งปัจจุบันได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยในการผลิตแต่ยังไม่เป็นที่นิยมนัก เนื่องจากต้นทุนสูง และผลงานที่สร้างสรรค์ด้วยแรงงานมีความสวยงามประณีตกว่า ดังนั้นช่างเจียรไนเพชรจะต้องเป็นช่างที่มีฝีมือ และชำนาญอย่างมาก

2. อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องประดับ โดยแบ่งออกเป็นเครื่องประดับแท้ และเครื่องประดับเทียม ดังนี้

2.1 เครื่องประดับแท้ หมายถึง เครื่องประดับที่ทำจากโลหะมีค่าจำพวกทองคำ เงิน แพลทินัม อาจมีลักษณะเป็นเครื่องประดับที่ทำจากโลหะมีค่าล้วน (Plain Jewelry) หรือเป็นเครื่องประดับที่ประกอบด้วยอัญมณี (Gemset Jewelry) ปัจจุบันมีผู้ผลิตเครื่องประดับเพชรพลอยจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งผู้ผลิตสำหรับตลาดภายในประเทศ และผู้ผลิตส่งออก โดยการผลิตเพื่อการส่งออกจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีในการผลิตสูงกว่าการผลิตเพื่อการตลาดภายในประเทศ เนื่องจากต้องแข่งขันกับคู่แข่งในต่างประเทศจำนวนมาก ทั้งในด้านรูปแบบ คุณภาพ และราคาสินค้า

2.2 เครื่องประดับเทียม หมายถึง เครื่องประดับที่ทำจากโลหะผสม แล้วชุบเคลือบด้วยทองคำ หรือเงิน ซึ่งอาจประดับด้วยอัญมณีสังเคราะห์ก็ได้ ในระยะแรกเป็นการผลิตเพื่อการตลาดภายในประเทศ ต่อมาได้ทำการผลิตเพื่อส่งออกด้วย เนื่องจากสามารถพัฒนารูปแบบและเทคนิคการผลิตจนสามารถผลิตสินค้าได้ใกล้เคียงกับเครื่องประดับแท้ และสภาพทางเศรษฐกิจและเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังคมก็ได้เปลี่ยนแปลงจากการใช้เครื่องประดับแท้ซึ่งมีราคาแพง มาเป็นเครื่องประดับเทียมที่เลียนแบบของแท้ ส่งผลให้อุตสาหกรรมนี้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว นอกเหนือจากประเทศไทยมีความพร้อมในด้านแรงงานที่มีฝีมือ และค่าแรงต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างแรงงานในประเทศฮ่องกง เกาหลีใต้ และไต้หวัน (สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ. 2546)

2.3 ขั้นตอนการผลิตเครื่องประดับมีหลายขั้นตอนต้องอาศัยแรงงานเป็นจำนวนมาก โดยการผลิตที่สำคัญตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แผนภาพขั้นตอนการผลิตเครื่องประดับ

ที่มา : ฐานข้อมูลกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (2544)

2.3.1 การออกแบบ การออกแบบเครื่องประดับมิใช่เป็นเพียงภาพวาดเท่านั้น

นอกเหนือจากความสามารถในการวาดภาพและความคิดสร้างสรรค์เชิงศิลปะแล้ว นักออกแบบยัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัสดุ และขั้นตอนในการผลิตเครื่องประดับอีกด้วย เพราะแบบของเครื่องประดับที่สวยงาม ก็ไร้ประโยชน์หากไม่สามารถผลิตออกมาได้ แต่ไม่สามารถสวมใส่ได้จริงก็ไม่มีประโยชน์เช่นกัน ดังนั้นนักออกแบบจำเป็นต้องทราบว่าเมื่อผลิตออกมาแล้วเครื่องประดับจะมีสัดส่วนอย่างไร และจะต้องคำนึงถึงวัสดุที่จะนำมาใช้ ตลอดจนความต้องการของผู้ซื้ออีกด้วย

พื้นฐานหลักของนักออกแบบเครื่องประดับในระบบอุตสาหกรรม

1. รู้วิธีการคิดวิเคราะห์ ประยุกต์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการออกแบบ หลักการออกแบบมาสร้างชิ้นงานเครื่องประดับ โดยต้องสามารถแก้ปัญหาอันเกิดจากโครงสร้างของวัสดุที่จะใช้ทำเครื่องประดับ เช่น อัญมณี หิน หรืออัญมณีอินทรีย์ ให้เกิดเป็นเครื่องประดับที่มีความสวยงาม และกลมกลืน นอกจากนี้ยังต้องสามารถ ตอบสนองความต้องการของตลาดได้อีกด้วย

2. มีความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติของอัญมณีและโลหะมีค่าที่นำมาใช้

3. มีความรู้พื้นฐานด้านศิลปะและความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบ

4. มีความรู้ทางประวัติศาสตร์ศิลป์ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเครื่องประดับ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานออกแบบ

การพัฒนางานออกแบบ

หลักเกณฑ์ในการออกแบบ ในการนำเอาส่วนประกอบหรือโครงสร้างของการออกแบบ เช่น เส้น สี รูปทรง พื้นผิว ฯลฯ มาจัดวางรวมกัน โดยต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ได้แก่ ความสมดุล การตัดกัน การเน้น ขนาดและสัดส่วน จังหวะและเอกภาพการออกแบบ การออกแบบเครื่องประดับสามารถทำได้ทั้ง โดยการวาดภาพด้วยมือ และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ มาช่วยในการออกแบบ ซึ่งในปัจจุบันนี้มีให้เลือกใช้ตามความต้องการและความถนัดของผู้ออกแบบ การออกแบบเครื่องประดับไม่มีกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับแน่นอนตายตัว ผู้ออกแบบสามารถใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของตนเองได้อย่างเต็มที่ แต่สิ่งสำคัญที่ผู้ออกแบบต้องคำนึงถึงคือ การใช้งานของเครื่องประดับ ผู้ออกแบบควรออกแบบเครื่องประดับที่สามารถผลิตและสวมใส่ได้จริง

2.3.2 การผลิตต้นแบบและแม่พิมพ์เครื่องประดับ การทำต้นแบบเป็น

กระบวนการต่อจากการออกแบบเครื่องประดับ เมื่อช่างผลิตเครื่องประดับ ได้แบบแล้ว 1. ช่างฝีมือจะต้องทำการวินิจฉัยแบบก่อน 2. การปั้นดินน้ำมัน 3. การทำต้นแบบ 4. การทำแม่พิมพ์ยางตามลำดับ

1. การวินิจฉัยแบบ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก และต้องอาศัยช่างที่มีความเชี่ยวชาญเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้วินิจฉัยแบบต้องสามารถทำความเข้าใจรูปแบบและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องประดับเป็นอย่างดี จึงจะสามารถทำการแกะชิ้นส่วนต่างๆ ของเครื่องประดับจากแบบที่ได้รับ มาได้อย่างถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็ขนาดและความหนาการวินิจฉัยแบบที่ได้รับและกำหนดแผนการผลิตสำหรับเครื่องประดับชิ้นนั้นๆว่าควรจะใช้ขั้นตอนใดบ้าง อย่างไร เพื่อให้เหมาะสมกับรูปแบบของเครื่องประดับและทันต่อการกำหนดการส่งชิ้นงาน

2. การทำแบบจำลองด้วยดินน้ำมัน แบบจำลองดินน้ำมันจะมีลักษณะเป็นแบบจำลองนูนต่ำซึ่งตั้งอยู่บนฐาน การปั้นแบบจำลองเครื่องประดับด้วยดินน้ำมันจะช่วยช่างผู้ผลิต ในเรื่องสัดส่วนและรูปทรงของชิ้นส่วนเครื่องประดับนั้นๆ โดยมีการปั้นแบบจำลองนั้น ขนาดและสีสันทของแบบจำลองจะต้องเหมือนแบบจริงขั้นตอนการปั้นแบบจำลองด้วยดินน้ำมัน ในการปั้นแบบจำลองด้วยดินน้ำมันอาศัยวัสดุต่างๆ ดังนี้ ดินน้ำมันสีต่างๆ สีโปสเตอร์ และฟู่กันสำหรับลงสี เมื่อได้แบบมาแล้วก็จะทำการลอกกลายลงบนกระดาษลอกกลายเพื่อที่จะนำไปลอกกลงบนดินน้ำมันอีกครั้งหนึ่ง ในขั้นตอนการลอกกลายนี้จะมีการวัดขนาดและอาจมีการปรับเปลี่ยนขนาดให้เหมาะสมกับเครื่องประดับมากขึ้นหลังจากนั้นจึงเริ่มการขึ้นรูป ปั้น และลงสีด้วยสี โปสเตอร์เป็นขั้นตอนสุดท้าย

3. การทำต้นแบบ การทำต้นแบบเป็นการพัฒนาขั้นตอนการผลิตเครื่องประดับ สำหรับใช้ในการผลิตชิ้นอุตสาหกรรมเนื่องจากเมื่อผลิตต้นแบบขึ้นมาแล้ว สามารถนำต้นแบบไปใช้ทำแม่พิมพ์ได้อีกเป็นจำนวนมาก โดยไม่จำเป็นต้องขึ้นฝีมือใหม่อีกครั้ง เป็นการประหยัดเวลาในการผลิตได้อย่างดี การทำต้นแบบเครื่องประดับมี 2 ประเภทได้แก่

- การทำต้นแบบเทียน การทำต้นแบบด้วยเทียน สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย สะดวกและรวดเร็ว แต่มีข้อเสียคือ เมื่อเทียนถูกความร้อนจะอ่อนตัวทำให้ยากต่อการขึ้นรูป และรูปทรงของต้นแบบ ไม่มีความคงที่

- การทำต้นแบบโลหะ เหมาะสำหรับการผลิตเครื่องประดับที่มีความซับซ้อนนอกจากนี้ต้นแบบโลหะ ยังสามารถนำไปใช้ทำแม่พิมพ์ยาง หรือหากต้องการชิ้นงานเพียงชิ้นเดียวก็สามารถใช้โลหะที่ต้องการขึ้นตัวเรือนได้ทันทีในการขึ้นต้นแบบโลหะ สามารถใช้โลหะที่ต้องการมาใช้ทำต้นแบบได้เลยแต่เนื่องจากโลหะบางชนิดมีราคาสูงมาก ดังนั้นหากต้องการผลิตเป็นเครื่องประดับจำนวนมากผู้ผลิตส่วนใหญ่จึงใช้เงินมาทำต้นแบบโลหะ ซึ่งทำให้การพิจารณาคำนวณรูปทรงและความหนาของเครื่องประดับเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการใช้โลหะต่างชนิดกันจะทำให้หน้าหนักที่ได้ต่างกันผู้ผลิตจึงต้องทำการคำนวณความต่างของน้ำหนัก และรูปทรงของต้นแบบอย่างถี่ถ้วนขั้นตอนการทำต้นแบบแตกต่างกันไปตามชนิดของเครื่องประดับ ทั้งนี้ต้นแบบโลหะต้องมีขนาดใหญ่กว่าขนาดจริงของเครื่องประดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การทำแม่พิมพ์ยางหลังจากที่ได้ต้นแบบโลหะซึ่งมีจุดหลอมเหลวตั้งแต่ 150 องศาฟาเรนไฮต์ขึ้นไปแล้ว หากผู้ผลิตต้องการผลิตชิ้นงาน เครื่องประดับเป็นจำนวนมาก ต้นแบบโลหะก็จะถูกนำไปใช้ทำแม่พิมพ์ยางขึ้นมาแม่พิมพ์ยางส่วนใหญ่ผลิตมาจากวัสดุ 2 ชนิด ได้แก่ ยางพาราและยางซิลิโคน แม่พิมพ์ยางพาราหากเก็บรักษาอย่างถูกวิธีห่างจากความร้อน และแสงสว่าง จะสามารถใช้งานได้นานกว่า 10 ปี โดยที่แม่พิมพ์จะคงรูปทรงเดิม ส่วนแม่พิมพ์ยางซิลิโคน เป็นวัสดุที่มีราคาสูง อายุการใช้งานน้อยกว่าแม่พิมพ์ยางพารา แต่มีข้อดีอยู่ที่แม่จะเป็นยางสังเคราะห์แต่จะมีความยืดหยุ่นสูง เหมาะสำหรับเครื่องประดับที่มีรูปแบบซับซ้อนและไม่ติดกับวัสดุที่นำมาหล่อ จึงช่วยประหยัดเวลา นอกจากนี้ยังทนต่อสารเคมีและค้างได้ดี

แม่พิมพ์ยางที่ทำขึ้นเพื่อใช้ผลิตเครื่องประดับ มี 2 แบบ ได้แก่

1. แม่พิมพ์บล็อก เป็นแม่พิมพ์ยางที่เมื่อผ่านการอบร้อนแล้ว สามารถฉีกแม่พิมพ์ออกเป็น 2 ส่วนได้ทันทีโดยไม่ต้องผ่าเนื่องจากมีเดือยแทรกอยู่ระหว่างแม่พิมพ์การฉีกแม่พิมพ์แทนการผ่าจึงทำให้แม่พิมพ์นี้มีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า แม่พิมพ์ฉีก อย่างไรก็ตามแม่พิมพ์ฉีกมีข้อเสียตรงที่ไม่เหมาะสำหรับนำมาใช้ทำแม่พิมพ์สำหรับเครื่องประดับที่มีความซับซ้อนและมีรายละเอียดมาก

2. แม่พิมพ์ตัด เป็นแม่พิมพ์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมอย่างแพร่หลายด้วยคุณสมบัติที่สามารถเก็บรายละเอียดของเครื่องประดับได้อย่างดี การผลิตแม่พิมพ์ยางต้องทำให้ได้ขนาดแม่พิมพ์ที่ใหญ่กว่าสัดส่วนจริงราวร้อยละ 2-3 เนื่องจากเมื่อสำเร็จแล้ว โลหะจะคั่งถูกตะไบริบและขัดอีก ขนาดอาจจะเล็กเกินกว่าที่ควร

2.3.3 การหล่อตัวเรือน หลังจากที่ได้แม่พิมพ์ยางแล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนการหล่อตัวเรือนเครื่องประดับ ซึ่งปัจจุบันการผลิตเครื่องประดับระดับอุตสาหกรรมนิยมใช้วิธีเผาไล่ขี้ผึ้ง (lost wax)

2.3.3.1 การหล่อตัวเรือนเครื่องประดับโดยใช้วิธีเผาไล่ขี้ผึ้ง มีข้อดีหลายประการ อาทิ ชิ้นงานที่ได้มาตรฐานเดียวกัน และช่วยประหยัดเวลา สามารถผลิตเครื่องประดับได้คราวละมากๆ กรรมวิธีการเผาไล่ขี้ผึ้งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหล่อขี้ผึ้ง คุณสมบัติของขี้ผึ้งที่ใช้ในการหล่อตัวแบบ เป็นขี้ผึ้งคุณภาพสูงปราศจากสิ่งเจือปนอื่นที่อาจหลงเหลืออยู่ในโพรงแบบหลังจากการเผาไหม้ของขี้ผึ้ง เนื่องจากเศษสิ่งเจือปนที่ตกค้างอยู่ในโพรงแบบจะทำให้ตัวแบบโลหะเกิดความเสียหาย กระบวนการหล่อขี้ผึ้งในขั้นตอนนี้เป็นการผลิตตัวแบบขี้ผึ้ง ประกอบด้วย การหลอมขี้ผึ้งและฉีดขี้ผึ้ง แล้วตบผงแป้งลงใน

แม่พิมพ์ และเอาเศษแป้งส่วนเกินออกโดยการเป่าเบาๆเสียก่อน จากนั้นใช้แผ่นโลหะหรือวัตถุอื่นๆ เช่น ไม้ พลาสติก ขนาดเท่ากับแม่พิมพ์ยางประกบทั้งด้านบนและด้านล่าง บีบให้แน่น นำส่วนที่เป็นหลุมหรือปากทางเข้าของแม่พิมพ์ กดลงบนหัวฉีดของเครื่องฉีดสีผงให้สีผงไหลเข้ามาในโพรงแบบในแม่พิมพ์ รอจนสีผงแข็งตัวแล้วแกะตัวแบบสีผงออกจากแม่พิมพ์

ขั้นตอนที่ 2 การติดต้นสีผงหรือการติดต้นเทียน เป็นวิธีการผลิตในระดับอุตสาหกรรม เนื่องจากการใช้กรรมวิธีนี้จะทำให้สามารถประดิษฐ์เครื่องประดับได้คราวละมากๆ การติดต้นเทียน คือ การนำตัวแบบสีผงที่ได้จากการฉีดสีผงลงในแม่พิมพ์อย่างจำนวนมากมาติดรวมกันบนแกนอุปกรณ์ในการติดต้นเทียน

ขั้นตอนที่ 3 การทำแม่พิมพ์ปูนหล่อ การผสมและหล่อปูน การคำนวณอัตราส่วนผสม ควรศึกษาและปฏิบัติตามคู่มือและคำแนะนำของผู้ผลิตปูนหล่อนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาในการคำนวณส่วนผสมปูนหล่อแบบ จะไม่คำนึงถึงต้นสีผงซึ่งอยู่ในกระบอกหล่อ เพราะมีปริมาณไม่มากนักการผสมปูนหล่ออาจทำด้วยมือหรือเครื่องผสมปูนหล่อ ซึ่งจะมีตัวควบคุมอัตราความเร็วในการคนและสามารถดูดอากาศไปด้วยในเวลาเดียวกัน ปูนหล่อแบบที่มีจำหน่ายอยู่โดยทั่วไปอยู่ในรูปของผงละเอียดแห้งเมื่อใช้งานจะผสมกับน้ำสะอาด ซึ่งหากผสมตามสัดส่วนที่ถูกต้องแล้ว จะได้ปูนที่มีลักษณะเป็นโคลนข้น เรียกว่า Slurry การหล่อแบบปูน ให้เทปูนที่ผสมแล้วลงในกระบอกหล่อ โดยเทลงบริเวณด้านข้างตัวแบบสีผง ดูดอากาศออกจากกระบอกหล่อ ทิ้งไว้ประมาณ 1-2 ชั่วโมงให้ปูนหล่อแห้ง

ขั้นตอนที่ 4 การอบเผาแม่พิมพ์ปูนหล่อ เมื่อปูนหล่อแข็งตัวดีแล้วจึงแกะฐานยางออก จากนั้นก็เข้าสู่ขั้นตอนการอบแม่พิมพ์ปูนหล่อ การอบแม่พิมพ์ปูนหล้อมีวัตถุประสงค์เพื่อเผาไล่สีผงและกำจัดน้ำ ให้เกิดโพรงแบบภายในแม่พิมพ์ปูนหล่อ และปูนหล่อแบบแห้งสนิทและแข็งยิ่งขึ้น ขั้นตอนนี้ต้องใช้ความร้อนประมาณ 100-200 องศาเซลเซียส เพื่อหลอมสีผง และปล่อยให้สีผงละลายไหลออกมาจากแบบปูน แต่ระดับความร้อนเพียงเท่านี้ก็จะยังไม่สามารถกำจัดสีผงออกจากโพรงแบบได้ทั้งหมด ดังนั้นเพื่อให้สามารถเผาไหม้สีผงที่เหลือติดอยู่ในโพรงแบบได้ทั้งหมด ควรใช้ความร้อนประมาณ 700-800 องศาเซลเซียส

ขั้นตอนที่ 5 การหลอมโลหะ การหลอมโลหะใช้วิธีการต่างๆ พอสรุปได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การหลอมโลหะโดยใช้เปลวไฟโดยตรง เป็นการใช้เปลวไฟที่ได้จากแก๊สเชื้อเพลิงต่างๆ เช่น แก๊สอะเซทิลีน แก๊สพรเทน เป็นต้น ใช้ร่วมกับแก๊สออกซิเจนหลอมโลหะให้ละลายโดยตรง โดยใช้หัวผ่านแก๊สในการปรับหรือบังคับความร้อนของเปลวไฟตามต้องการ ก่อนที่จะทำการหลอมโลหะต้องเผาเบ้าหลอมให้ขยายตัวมากพอก่อนที่จะทำการหลอมโลหะ เนื่องจากอุณหภูมิในการหลอมโลหะจะสูงมาก หากตัวเบ้าหลอมไม่สามารถขยายตัวได้ทันจะแตกร้าว ทำให้สูญเสียโลหะมีค่าไปด้วย ผู้ที่ทำการหลอมด้วยวิธีนี้จะต้องมีความชำนาญในการสังเกตผิวหน้าของโลหะว่าหลอมเหลวพอแล้วหรือไม่ โดยทั่วไปหากผิวหน้าของโลหะที่หลอมละลายใสเหมือนกระจกเงาถือว่าใช้ได้เนื่องจากไม่มีเครื่องมือวัดหรือควบคุมอุณหภูมิในการหลอม ประกอบกับอุณหภูมิในการหลอมละลายของโลหะจะมีหลายระดับ ได้แก่ อุณหภูมิหลอมละลาย (ระดับของอุณหภูมิที่นำโลหะไหลได้ดี) และอุณหภูมิเดือด (ระดับอุณหภูมิที่นำโลหะเดือดและตั้งอากาศรอบๆ เข้ามารวมตัวกันเกิดปฏิกิริยาออกซิเดชัน) อันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดรูพรุนในชิ้นงานหล่อ ผู้หลอมโลหะจึงจำเป็นต้องเทลงบนแบบแม่พิมพ์เมื่อถึงจุดไหลของโลหะแล้ว

- การหลอมโลหะโดยใช้การเหนี่ยวนำ เป็นวิธีการหลอมโลหะที่ได้รับความนิยมอย่างยิ่งจากผู้ผลิตเครื่องประดับคุณภาพสูงในปัจจุบัน การหลอมโลหะโดยใช้การเหนี่ยวนำอาศัยการเหนี่ยวนำจากแม่เหล็กไฟฟ้า โดยนำโลหะใส่ลงในเบ้าหลอมที่มีขดลวดตัวนำไฟฟ้าล้อมรอบไว้ กระแสเหนี่ยวนำของแม่เหล็กไฟฟ้าจะเกิดขึ้นเมื่อมีการผ่านกระแสไฟฟ้าเข้าไปในขดลวดตัวนำ ทำให้เกิดความร้อนสูงจนสามารถละลายหรือหลอมโลหะได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้เพื่อป้องกันการเกิดออกซิเดชันของน้ำโลหะ ยังนำระบบแก๊สเฉื่อยมาใช้ในการหลอมโลหะในลักษณะนี้เพื่อคลุมผิวหน้าของโลหะระหว่างการหลอมละลาย

#### ขั้นตอนที่ 6 การหล่อโลหะ วิธีการหล่อโลหะที่ใช้ในการทำเครื่องประดับ ได้แก่

- การหล่อโดยใช้สุญญากาศ (Vacuum Casting) เป็นการพัฒนามาจากวิธีการหล่อโลหะแบบดั้งเดิมที่อาศัยแรงดึงดูดของโลก แต่เนื่องจากการหล่อวิธีแบบดั้งเดิมนั้นไม่ให้ผลผลิตที่ดีนักในแบบเครื่องประดับที่มีความซับซ้อนและมีรายละเอียดมาก ดังนั้นเพื่อให้การหล่อโลหะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจึงได้มีการคิดค้นหาวิธีการที่จะเพิ่มศักยภาพในการหล่อโลหะและวิธีที่ได้ผลดีคือ การหล่อโลหะโดยใช้สุญญากาศ ซึ่งคล้ายกับการหล่อโลหะแบบดั้งเดิม ต่างกันเพียงแต่ในการหล่อโลหะแบบใหม่นี้จะมีการดูดเอาอากาศออกจากโพรงแบบปูนหล่อให้หมดเสียก่อนที่จะเทน้ำโลหะลงไปแบบ

- การหล่อโดยใช้แรงเหวี่ยงหนีศูนย์กลาง (Centrifugal Casting Process)

การหล่อแบบนี้ อาศัยหลักการแรงเหวี่ยงหนีศูนย์กลางมาใช้ในกรรมวิธีการหล่อตัวเรือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องประดับ เพื่อให้ น้ำ โลหะ เข้าสู่ โพรงแบบ ได้อย่างทั่วถึง กรรมวิธีการหล่อตัวเรือนแบบนี้ใช้ เวลาประมาณ 1-1.5 นาทีเท่านั้น โดยเครื่องหล่อสำหรับการหล่อเหรียญมีลักษณะเป็นคานที่ฝั่งหนึ่ง ติดตั้งแม่พิมพ์และเบ้าสำหรับใส่โลหะหลอม อีกฝั่งหนึ่งติดเหล็กถ่วงน้ำหนัก กรรมวิธีเริ่มต้น โดยการหมุนคานโดยอาศัยแรงหมุนจากกลไกได้แก่สปริงที่อยู่ใต้คานของกลไกนั้น แรงเหวี่ยงจะทำให้ น้ำ โลหะไหลเข้าไปยังแม่พิมพ์ในรอบแรกของการหมุน และจะคงตัวอยู่เช่นนั้นจนกระทั่งหยุดหมุน หลังจากการหล่อตัวเรือนเสร็จสิ้นลงและนำแม่พิมพ์ออกจากเครื่องหล่อแล้ว ทิ้งไว้จนกว่าโลหะจะ แข็งและเย็นลง จากนั้นจึงใช้น้ำฉีดเพื่อให้ปูนหล่อแบบแตกออกและทำความสะอาดปูนหล่อที่ติด ขึ้นงานอยู่ออกให้หมด เมื่อทำความสะอาดแล้วจึงนำชิ้นงาน ไปแช่สารละลายประเภทกรดเพื่อทำ ความสะอาดผิวชิ้นงาน

หลังจากเสร็จสิ้นกรรมวิธีการหล่อตัวเรือนเครื่องประดับแล้ว ชิ้นงานหล่อที่ได้จะได้รับการ ตรวจสอบความเรียบร้อยหาข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อทำการตกแต่งแก้ไขต่อไปการตกแต่งตัวเรือนจะ แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับจุดบกพร่องที่เกิดขึ้นในชิ้นงาน กรรมวิธีต่างๆ ที่ใช้ตกแต่งตัวเรือนได้แก่

1. การตัดแต่ง เป็นการตัดแต่งหยาบเพื่อให้ได้ขนาดพอดีไม่ยาวจนเกินไป
2. การตะไบผิวชิ้นงาน ให้มีความราบเรียบสม่ำเสมอ
3. การเชื่อมประสาน
4. การแก้ไขขนาด เช่น การแก้ไขขนาดของแหวน เป็นต้น

2.3.4 การขัดเงาตัวเรือน เมื่อทำการแต่งชิ้นงานเรียบร้อยแล้ว จึงนำชิ้นส่วนงาน ต่างๆ มาประกอบกันและทำการขัดเงาตัวเรือนการขัดชิ้นงานเป็นการขัดทำความสะอาดชิ้นงานให้มีความแวววาว โดยจะมีกรรมวิธีการขัดเงาตัวเรือน 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การขัดยาคิน เป็นการขัดทำความสะอาดตัวเรือนด้วยยาคินเพื่อลบรอยขีดข่วนต่างๆ ที่เกิดจากการขัดตะไบชิ้นงาน

ขั้นตอนที่ 2 การขัดเงา ในขั้นตอนนี้จะใช้ยาแดงและยาขาวมาขัดโดยใช้แรงกดเพียงเบาๆ ให้เกิดความมันวาว

2.3.5 การชุบและเคลือบผิว การชุบและเคลือบผิวชิ้นงานเครื่องประดับนอกจาก วัตถุประสงค์เพื่อความสวยงามแล้ว ยังเป็นการป้องกันการเกิดออกไซด์บริเวณผิว ซึ่งจะทำให้ เครื่องประดับหมองอีกด้วย การชุบและเคลือบผิวชิ้นงานส่วนใหญ่จะเป็นการชุบทองและกลุ่ม โลหะแพลทินัม เช่น โรเดียม พาลาเดียมโดยมีหลายวิธี ได้แก่ การพ่นความร้อน การชุบโดยการจุ่ม ร้อน การชุบเคลือบผิวโดยไอกายภาพการชุบโลหะด้วยไฟฟ้า แต่วิธีที่ได้รับความนิยมในระดับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมมากที่สุด คือ การชุปโลหะด้วยไฟฟ้า หลังจากเสร็จสิ้นกรรมวิธีการชุบโลหะมีค่าแล้ว อาจจะนำชิ้นงานไปชุบน้ำยาอีกหม้อก่อนจากนั้นจึงล้างน้ำให้สะอาดอีกครั้ง ก่อนที่จะอบให้แห้ง เป็นขั้นตอนสุดท้าย

2.3.6 การฝังอัญมณี ปัจจุบันการฝังตัวเรือนมีหลายรูปแบบ เช่น ฝังหนามเคย ฝังหุ้ม จิกไข่ปลา ฝังสอด และฝังไว้หนาม เป็นต้น

### 2.5.3 การตลาดอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของประเทศไทย

2.5.3.1 ตลาดในประเทศ กลุ่มลูกค้าส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่รายได้ระดับปานกลางขึ้นไป กลุ่มลูกค้าที่ทำงานแล้ว และกลุ่มลูกค้านักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ เพราะเป็นกลุ่มที่มีอำนาจการซื้อสูงรูปแบบในการซื้อมีความหลากหลายแล้วแต่พฤติกรรม และกระแสแฟชั่นที่กำลังนิยมในขณะนั้น ผู้จำหน่ายส่วนใหญ่อยู่ในรูปตัวแทนจำหน่าย หรือร้านค้า ส่วนผู้ผลิตรายใหญ่มักจะมีร้านค้าปลีกเป็นของตนเอง แหล่งการค้าที่สำคัญอยู่ตามห้างสรรพสินค้า และย่านที่มีนักท่องเที่ยว ส่วนการแข่งขันทางการตลาดของผู้ค้าอัญมณีและเครื่องประดับภายในประเทศจะมีลักษณะที่เป็น การเชื่อมโยงกับธุรกิจท่องเที่ยว ที่นำโดยบริษัททัวร์หรือไกด์นำนักท่องเที่ยว โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นการแลกเปลี่ยน

2.5.3.2 ตลาดต่างประเทศ ประเทศคู่ค้าสำคัญ ได้แก่ สหรัฐ สหภาพยุโรป และ ตะวันออกกลาง มูลค่าส่งออกโดยรวมในปี พ.ศ. 2549 เป็นเงิน 138,977,798,443.00 บาทและ ประเทศที่ไทยส่งออกมีมูลค่าสูงเป็นอันดับแรกคือ สหรัฐอเมริกา ซึ่งมีมูลค่าคิดเป็นเงิน 35,238,348,067.00 บาท รองลงมาเป็นฮ่องกง และอิสราเอลตามลำดับ สภาพการณ์การแข่งขันในตลาดระดับโลกมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงจากจีน และอินเดีย ที่ได้เปรียบด้านค่าจ้างแรงงานและความพร้อมของวัตถุดิบหลักในปัจจุบัน และเนื่องจากประเทศคู่ค้าเริ่มนำมามาตรการทางการค้าที่ไม่ใช่ภาษี (Non Tariff Barriers : NTBs) มาใช้แทนมาตรการทางภาษีศุลกากร (Tariff Barriers) ที่ค่อยๆ ปรับลดลงจากการเปิดเสรีทางการค้าทำให้เป็นอุปสรรคในการส่งออก อีกทั้งปัจจุบันปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการขยายตัวอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของประเทศไทย ได้แก่ เงินบาทที่แข็งค่าขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภาวะการชะลอตัวทางเศรษฐกิจของสหรัฐ (World Economic Outlook. 2550) ความไม่แน่นอนในการได้รับสิทธิต่ออายุสิทธิพิเศษทางการค้า (GSP) อย่างไรก็ตามนอกเหนือปัจจัยลบที่ส่งผลกระทบดังกล่าว ได้มีการลงนามในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจ

ไทย-ญี่ปุ่น (JTEPA) ทำให้อากรขาเข้าสำหรับสินค้าประเภทอัญมณีและเครื่องประดับระหว่างสอง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเทศลดลงเหลือศูนย์ทันทีที่ความตกลงดังกล่าวมีผลบังคับใช้ กล่าวคือ อัตราอากรขาเข้าของ ญี่ปุ่นจะลดลงจากเดิมที่เก็บในอัตราร้อยละ 2.5 - 10.0 ซึ่งน่าจะเป็นโอกาสที่จะได้เร่งขยายตลาด ส่งออกไปประเทศญี่ปุ่นได้สะดวกมากขึ้น หลังจากที่แต่เดิมต้องอาศัยสิทธิ GSP เพื่อช่วยลดอากร ขาเข้าไปยังประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีข้อจำกัดเกี่ยวกับมูลค่าการนำเข้าถ้าหากเกินเพดานนำเข้าสินค้าก็จะ ถูกระงับสิทธิ GSP ทันที และต้องรอนถึงปีงบประมาณถัดไป (1 เมษายน - 31 มีนาคม) จึงจะใช้ สิทธิได้อีกครั้ง (สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ. 2549 : 2550)

#### 2.5.4 การจ้างงาน และปัญหาด้านบุคลากร

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานในการผลิต เป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นสินค้าที่ต้องใช้ฝีมือ ทักษะ ความชำนาญ และความปราณีต ละเอียดอ่อนซึ่งเครื่องจักรไม่สามารถทดแทนได้โดยแรงงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและ เครื่องประดับอาจแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. ช่างเจียรระไนพลอย การเจียรระไนพลอยของแรงงานไทยถือได้ว่าเป็นที่ยอมรับกัน ทั่วโลกว่ามีความชำนาญ มีประสิทธิภาพสูง มีความประณีตในการเจียรระไน และสามารถเจียรระไน พลอยในรูปแบบต่างๆออกมาได้อย่างสวยงาม ทำให้มีการส่งวัตถุดิบเข้ามาเจียรระไนในประเทศไทย จำนวนมาก
2. ช่างเจียรระไนเพชร ต้องใช้แรงงานที่มีฝีมือและความชำนาญมากกว่าการเจียรระไน พลอย เนื่องจากต้องใช้เทคนิคในการเจียรระไนขั้นสูง ซึ่งปกติการเจียรระไนเพชรจะมุ่งหมายที่ วิธีการกำหนดสัดส่วนของเพชร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากการสะท้อนแสง และเพื่อให้เพชรที่ เจียรระไนออกมาแล้วมีประกายสูงสุด จึงต้องมีการคำนวณอย่างรอบคอบก่อนการเจียรระไน และ ต้องมีความแม่นยำในการจัดองค์ประกอบในการเจียรระไนแต่ละมุม รวมทั้งต้องคำนึงถึงรูปทรงในการ เจียรระไนเพื่อให้ได้รูปแบบมาตรฐาน แต่อย่างไรก็ตามช่างเจียรระไนพลอยก็สามารถปรับมาเป็น ช่างเจียรระไนเพชรได้
3. ช่างประกอบตัวเรือน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในส่วนของอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ซึ่งประกอบด้วยการหล่อและขึ้นรูป การขัด ขุด และการฝัง ซึ่งแรงงานส่วนนี้จะต้องใช้ ความสามารถและความชำนาญเป็นพิเศษ โดยเฉพาะในด้านการฝังอัญมณี

นอกจากแรงงานทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวแล้ว นักออกแบบเครื่องประดับ ปัจจุบันจัดเป็น กลุ่มแรงงานที่มีสำคัญเช่นกัน เนื่องจากอัญมณีและเครื่องประดับเป็นสินค้าแฟชั่น ที่มีการ เปลี่ยนแปลงไปตามพฤติกรรมของลูกค้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานของอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2544-2546 ไตรมาส 1 เมื่อจำแนกตามวุฒิ การศึกษาสูงสุดของแรงงาน อุตสาหกรรมมีแนวโน้มการจ้างแรงงานในระดับกลางหรือระดับ มัธยมต้น มัธยมปลาย และปวช. สูงขึ้น ในขณะที่อัตราการจ้างแรงงานในระดับ ปวส. และระดับ ปริญญาตรีลดลง โดยแรงงานส่วนใหญ่ยังคงเป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับประถม หรือต่ำกว่า คิด เป็นร้อยละ 61.39 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2544 : 2546)

ปัญหาด้านบุคลากรในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ พบว่ามีการขาดแคลน บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา ทั้งด้านตัวสินค้า และตลาด ซึ่งการวิจัยและพัฒนาต้องอาศัยเงินทุน ระยะเวลา และนักวิจัยที่ต้องใช้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแร่พลิกและโลหะศาสตร์ ทำให้ผู้ประกอบการ ไทยมีขีดจำกัดในด้านการวิจัยและพัฒนา การผลิตมักเกิดปัญหาซ้ำๆ เช่น การหล่อ อีกทั้งขาด บุคลากรทางด้านการออกแบบ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากมักเป็นสินค้าที่รับจ้างผลิตตาม ความต้องการของลูกค้า หรือเลียนแบบรูปแบบที่เป็นที่นิยมของต่างประเทศ แต่หากต้องการขยาย ฐานการค้าการออกแบบจะเป็นหัวใจสำคัญในการทำตลาด รวมถึงการมีแบรนด์เนมเป็นของตนเอง เนื่องจากบุคลากรในสายการผลิตอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาไม่สูงมากแต่ มีประสบการณ์มาก และเป็นกลุ่มใหญ่ เช่น ช่างพิมพ์ ช่างฝัง ช่างแต่ง ช่างเจียรระโน ซึ่งมี ข้อจำกัดในด้านการถ่ายทอดความรู้ และทำให้เกิดปัญหาในด้านการประสานงาน ในด้านการ ควบคุมคุณภาพต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ในเรื่องการวิเคราะห์และกระบวนการผลิตเป็นอย่างดี มี การตัดสินใจที่ถูกต้อง ซึ่งต้องอาศัยการฝึกฝนและประสบการณ์ ในปัจจุบันพบว่ายังขาดแคลน บุคลากรในส่วนนี้อยู่ รวมถึงการขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎระเบียบการค้า ภาษากฎหมายและข้อจำกัดต่างๆ ในการตลาดต่างประเทศที่มีลักษณะเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุที่ทำให้บางครั้งถูกดำเนินจากลูกค้า ทำให้เสียภาพลักษณ์ที่ดีไป (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการ พัฒนาประเทศไทย : 2547)

### 2.5.5 จุดแข็งและจุดอ่อนในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของประเทศไทย

จากข้อมูลสถาบันวิจัย และพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ 2550 สามารถ วิเคราะห์สรุปเป็น SWOT ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของประเทศไทย ได้ดังนี้

#### จุดแข็ง

1. แรงงานไทยมีทักษะสูง และมีฝีมือประณีตในการขึ้นรูปเครื่องประดับด้วยมือ
2. เป็นศูนย์กลางการค้าพลอยสีของโลก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีเทคนิคและชื่อเสียงด้านการเผา และหุงพลอย ส่งผลให้มีการส่งพลอยดิบเข้ามาเผาในไทยเป็นจำนวนมาก

4. เป็นแหล่งท่องเที่ยว

#### จุดอ่อน

1. ขาดแคลนวัตถุดิบภายในประเทศ ต้องนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ
2. อัตรากำลังแรงงานสูงกว่าคู่แข่งจีนและอินเดีย
3. การพัฒนาเทคโนโลยีด้านการออกแบบและการเจียรระไนของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทยยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเทียบกับคู่แข่ง
4. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในตลาดที่จะประสานงานการส่งออกและกระบวนการผลิตอัญมณีอย่างแท้จริง
5. ตีตลาดในภาพลักษณ์ด้านความไม่ซื่อสัตย์ของผู้จำหน่ายอัญมณีและเครื่องประดับในกลุ่มค้าบางราย
6. ไม่มีแบรนด์เนม (Brand Name) เป็นของตนเอง เนื่องจากขาดการพัฒนาในด้านออกแบบ ส่วนใหญ่รับจ้างผลิต หรือเลียนแบบสินค้าต่างประเทศ
7. ผู้ประกอบการไทยไม่มีการพัฒนาเทคโนโลยีเครื่องจักรของตนเอง

#### โอกาส

1. รัฐบาลของไทยมีนโยบายสนับสนุนอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เช่น การลดภาษี การลงนามในความตกลงหุ้นส่วนของเศรษฐกิจไทย-ญี่ปุ่น (JTEPA) ทำให้โอกาสนำเข้าของสินค้าอัญมณี และ เครื่องประดับระหว่างสองประเทศเป็นศูนย์ เป็น โอกาสขยายตลาด
2. พัฒนาด้านการออกแบบ เพื่อมีแบรนด์เนม (Brand Name) เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
3. พัฒนาฝีมือบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ และบุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจ เพื่อคงไว้ซึ่งภาพลักษณ์ของอัญมณีและเครื่องประดับของไทย
4. พัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารระดับสากลในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับให้ทั่วถึง เพื่อเพิ่มช่องทางในการตลาด
5. พัฒนาประสิทธิภาพการเพิ่มผลผลิต ทำให้ต้นทุนต่ำเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
6. แสวงหาลู่ทางใหม่การลงทุนโดยตรง หรือร่วมทุนกับผู้ประกอบการประเทศคู่แข่งที่มีต้นทุนต่ำกว่าอย่างเช่น จีนและอินเดียในลักษณะเป็นพันธมิตรเพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน

#### อุปสรรค

1. เงินบาทที่แข็งค่าขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้การขยายตัวของมูลค่าส่งออกชะลอตัว
2. ภาวะการชะลอตัวทางเศรษฐกิจของกลุ่มค้าสำคัญ เช่น สหรัฐ (World Economic Outlook. 2550)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำให้มูลค่าส่งออกลดลง

3. ภาวะการแข่งขันอย่างรุนแรงจากจีนและอินเดีย ซึ่งมีความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าจ้างแรงงาน และความพร้อมของวัตถุดิบ
4. ประเทศคู่ค้าสำคัญ เริ่มนำมามาตรการทางการค้าที่ไม่ใช่ภาษี (Non Tariff Barriers : NTBs) มาใช้ แทนมาตรการทางภาษีศุลกากร (Tariff Barriers) ที่ค่อยๆ ปรึบลดลงจากการเปิดเสรีทางการค้า
5. อุตสาหกรรมสนับสนุนบางประเภทของไทย เช่น อุตสาหกรรมบรรจุหีบห่อ ประสบปัญหา คุณภาพไม่ตรงกับความต้องการใช้ และผลิตได้ไม่ทันความต้องการ

## 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรรณราย ทวีพะประภา (2529 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า แอสติกเนอร์ (Ross Stagner. 1950) ได้รายงานการวิจัยที่ศึกษาคนงาน 7,000 คนในบริษัทต่าง ๆ ทั่วประเทศแล้ว สรุปว่าไม่ว่าผู้บริหารหรือคนงานต่างก็มิได้เห็นว่ายัตราค่าจ้างเป็นเรื่องสำคัญ ยกเว้นในกรณีที่เกิดอยู่ในสภาพปัญหาการบีบบังคับทางเศรษฐกิจ ในบางเวลาเขาชอบความพึงพอใจเกี่ยวกับตนเองที่เรียกว่า “ego satisfaction” เช่น ชื่อเสียงเกียรติยศ อำนาจ การยกย่องนับถือ และการปฏิบัติจากผู้อื่นมากกว่า

แอสติกเนอร์ ได้สรุปผลงานวิจัยของเขาในรูปของร้อยละของการประเมินค่าดังต่อไปนี้

ร้อยละของคนงานที่เลือกข้อนี้  
เป็นลำดับ 1

1. งานที่มั่นคงแน่นอน	36.1
2. ทำงานที่ตนเองชอบ	7.2
3. อัตราค่าจ้าง	6.9
4. บ้านหนึ่งบ้านญาติ	4.8
5. โอกาสที่จะก้าวหน้า	15.2
6. หัวหน้างานที่ตรงไปตรงมา	2.2
7. ชื่อเสียงที่ได้จากงานที่ทำ	0.4
8. เพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร	0.7
9. สวัสดิการทางแพทย์ สุขภาพ	0.6
10. การหยุดพักผ่อน วันหยุด	7.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเห็นได้ว่า คนงานประเมิงานที่มั่นคงแน่นอนมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ โอกาสที่จะก้าวหน้า ทำงานที่ตนเองชอบ การหยุดพักผ่อน วันหยุด ส่วนชื่อเสียงที่ได้จากงานที่ทำนั้นคนงานเลือกประเมิณ้อยมาก

ข้อสรุปจากผลที่ได้จากการศึกษาต่าง ๆ เหล่านี้แม้ว่าจะมีวิธีการและการใช้กลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันก็ตาม ผลที่ได้ออกมาจะมีแนวโน้มที่จะเหมือนกันมากกว่าแตกต่างกัน สรุปได้ว่า เงินค่าจ้างมิใช่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในเรื่องงาน และมีใช่เป็นสิ่งที่เป็นเครื่องล่อใจที่มีอิทธิพลสูงสุดไปเสียทั้งหมด

วิโรจน์ กุลวรรค์ศุกกิจ (2523 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด กับพนักงานธนาคารออมสิน เพื่อศึกษาลักษณะที่เหมือนและแตกต่างของขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ซึ่งเป็นธนาคารเอกชนกับพนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งเป็นธนาคารของรัฐ และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งเสริมและกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในงานของพนักงานทั้งสองธนาคารอยู่ในระดับสูง หรือต่ำอย่างไร โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling จำนวน 436 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาเป็นจำนวน 410 ฉบับ และใช้ค่ามัธยิมคณิต และตารางในการสรุปผล พบว่า ระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด และพนักงานธนาคารออมสิน อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางส่งเสริมให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปานกลางค่อนข้างสูง ในธนาคารกรุงเทพ จำกัด ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน หรือนโยบายของฝ่ายจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงานและเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางส่งเสริมให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปานกลางค่อนข้างสูง ในธนาคารออมสิน ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ และปัจจัยที่มีผลกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน หรือนโยบายของฝ่ายจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมชาย ชัยยุทธ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงาน

บริหารบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริหารบุคคลมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และในองค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในด้านปกครองบังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านสภาพแวดล้อมมีคะแนนต่ำสุด ส่วนตัวแปรภูมิหลัง เช่น เพศ รายได้ต่อปี สภาพของตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พุดิชา กิตติมาวิกรม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 108 คน โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านภูมิหลังของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานกับธนาคาร และระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงาน ส่วนที่สอง เป็นแบบวัดขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน 11 ด้าน ได้แก่ ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ โอกาสก้าวหน้า การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การอุทิศตนเพื่องาน ความถนัดในงาน ลักษณะงาน ความยุติธรรมภายในหน่วยงาน ความพึงพอใจของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน ส่วนที่ 3 ประกอบด้วยมาตรประเมินค่าสภาพความพอใจในการทำงานในหน่วยงาน และสภาพความพอใจเพื่อนร่วมงาน และคำถามเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อดี ข้อเสีย และสภาพปัญหาในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแยกตามองค์ประกอบของขวัญ พบว่า พนักงานมีขวัญต่ำสุดในด้านความพึงพอใจของรายได้จากการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านลักษณะงานตามลำดับ ส่วนด้านที่พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ คือ การศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับชั้นโทและเอก มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานระดับชั้น พ.1 และ พ.2 และชั้นตรี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในฝ่ายการพนักงานนานกว่ามีขวัญในการปฏิบัติสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในฝ่ายการพนักงานน้อยกว่า

อุบล คล้ายฉิม (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ทั้งหมด 128 คน แต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 116 คน ผลการศึกษาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า 1) ระดับกำลังขวัญของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง และ 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับกำลังขวัญ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานคุมประพฤติและตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน ให้ผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีสภาพขวัญไม่แตกต่าง มีเพียงระดับการศึกษาที่ให้ผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบกำลังขวัญ พบว่า มีระดับกำลังขวัญสูงในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สถานภาพและการยอมรับนับถือ มีระดับกำลังขวัญปานกลางในด้าน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการของหน่วยงาน ความพอใจในงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และมีระดับกำลังขวัญต่ำในด้าน สภาพการปฏิบัติงาน 4) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของกำลังขวัญ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า สถานภาพและการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในระดับสูง ในขณะที่ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความพอใจในงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในระดับกลาง

บุษบา หน่ยคอน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพสมรส ประเภทของพยาบาล ขนาดโรงพยาบาลและอายุราชการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.96 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ หาคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว พบว่า

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

2. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพบุคคลพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทของพยาบาลพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทขนาดโรงพยาบาล พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสำเร็จในการทำงาน

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

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

กาญจนา วินัยพานิช (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษาบริษัท เอ-โทมัส มีเดีย จำกัด โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวัดคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพแบบ Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) โดยใช้ทดสอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารจำนวน 16 คน จาก 4 ฝ่าย (ฝ่ายการตลาด ฝ่ายผลิต ฝ่ายบัญชีและธุรการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์) และส่วนที่สองเป็นแบบวัดระดับขวัญ

กำลังใจของ Benge Associates Management Consultants โดยใช้ทดสอบพนักงานที่สังกัดทั้ง 4 ฝ่าย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวน 93 คน จากการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และฝ่ายปฏิบัติงาน แยกต่าง  
กัน มีระดับขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของ  
พนักงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบที่ 1 ลักษณะการหาข้อมูลจาก  
ความเป็นจริง (Sensing) หรือจากการหยั่งรู้ (Intuition) บุคลิกภาพแบบที่ 2 ลักษณะการตัดสินใจ  
โดยใช้เหตุผล (Thinking) หรือใช้ความรู้สึก (Feeling) และบุคลิกภาพแบบที่ 3 หรือลักษณะการ  
ปฏิบัติงานตามอย่างมีแบบแผน (Judging) หรือปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่น (Perceiving) นั้นไม่แตกต่าง  
กัน ในขณะที่พนักงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดตัว  
(Extraversion) มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจสูงกว่ากลุ่มที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพแบบปิดตัว  
(Introversion)

ชมนันท์ เพ็ชรโปรี (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงาน  
วิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาดและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซีเมนต์ไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานซึ่ง  
ปฏิบัติงานประจำทางค้ำบัญชีในบริษัทต่าง ๆ ของกลุ่มกระดาดและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซีเมนต์ไทย  
จำนวน 141 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาดและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซี  
เมนต์ไทย มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการ  
ปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับสูง  
และมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้าน  
ลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงาน  
วิชาชีพบัญชี พบว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความพอใจหรือไม่พอใจในการเป็นพนักงานวิชาชีพ  
บัญชี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงาน  
วิชาชีพบัญชีที่มีความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน  
และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือที่จะลาออก พบว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความแตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภชาญ อรัญสุวรรณค์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน  
ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ  
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ  
ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส  
อายุงานและรายได้ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับพฤติกรรมการ  
ทำงาน คือ สถิติในการมาทำงานและผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ  
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำนวน 160 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน และความพึงพอใจในสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งสถิติในการมาทำงานและผลการปฏิบัติงาน

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

สมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองเกี่ยวกับความรู้สึกใน 10 ด้าน อันมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าขวัญกำลังใจในภาพรวม และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้น ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจกับระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

สิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้า

ทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจของนักศึกษาที่พร้อมจะสมัครเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน และเรียงลำดับตามความสำคัญโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้าง เงินเดือน (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน (4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) นายจ้าง (6) สวัสดิการอื่น ๆ และ (7) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ

ไกรศักดิ์ ขงกุลวณิช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา บริษัท สยามสตีดลคอร์ด จำกัด โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง 2) เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกตามรายได้การทำงาน กลับพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1) เพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจากเพศชายในด้านความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) พนักงานกลุ่มที่สมรสแล้วมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่เป็นโสดในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน

3) พนักงานกลุ่มที่ระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีขวัญกำลังใจแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป ในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ 9,001 บาทขึ้นไป มีขวัญกำลังใจแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ 4,500 -9,000 บาท ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ธวัชชัย สยัตพานิช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ กรณีศึกษา บริษัท ทีทีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

1) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ ในภาพรวมและในองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะมีความพึงพอใจในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่าง ๆ พบผลเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

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

สุนิสา ภาชนะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขา เทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ คือ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 2) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาระบบงาน และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 370 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตาราง โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุไม่เกิน 25 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีสถานภาพ โสด และมีรายได้ ตั้งแต่ 4,500-6,000 บาท ส่วนช่วงเวลาในการทำงานส่วนใหญ่เป็นกะบ่าย ส่วนระดับความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารอยู่ที่ระดับปานกลาง และระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2) อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหาร ช่วงเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ส่วนสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

อุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ดีเอชเอ สยามเวลา จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้าน จากมากที่สุดไปคือน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) นายจ้าง (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) สวัสดิการอื่นๆ (4) ความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน และ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับปาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลางจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปถึน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้าง เงินเดือน (2) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ และ (3) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

รุจิเรข ใจขาน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน

นิอร เรือนอินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 3) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 4) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 5) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 6) พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จำนวน 56 บริษัท ซึ่งประกอบด้วยพนักงานรวม 8,099 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและฝ่ายงานที่สังกัด งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

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

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีจำนวนผู้ผลิตอัญมณีและเครื่องประดับจำนวน 56 แห่ง มีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น 8,099 คน (ที่มา : นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ข้อมูล ณ ต้นเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2550)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีจำนวนผู้ผลิตอัญมณีและเครื่องประดับจำนวน 56 แห่ง มีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น 8,099 คน

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

เมื่อ  $n$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  คือ จำนวนประชากรทั้งหมด  
 $e$  คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากร กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

แทนค่าลงในสูตร (3.1)

$$n = \frac{8,099}{(1 + (8,099 \times (0.05)^2))}$$

$$n = 381.174$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เท่ากับ 382 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (ดังภาคผนวก ก) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีลักษณะและขั้นตอนดังนี้

#### 3.2.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายงานในองค์กรปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จำนวน 42 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า โดยมีเกณฑ์การประเมินค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 1 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม ที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี จำนวน 7 ข้อ

### 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อความทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.3.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 4 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. อาจารย์ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล	อาจารย์ประจำภาควิชา ภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. รศ.ดร. พงศ์ หรดาล	อาจารย์ประจำภาควิชา โปรแกรมการจัดการ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
3. นายเกรียงไกร สักดิษฐ์เสรษฐ	Production Manager	บริษัท ชิกมา ดีไซน์ จำกัด
4 นางสาวจอมขวัญ กำปันทอง	Operation Manager	บริษัท จูเวลอาร์ค อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามลำดับดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลเพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือเพื่อขออนุญาตสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และ/หรือส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์จำนวน 400 ชุด เกินขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ เผื่อการไม่ตอบกลับคืนและการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์

3.4.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดก่อนจะนำมาวิเคราะห์

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

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

3.5.1 นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ตอนที่ 1) มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา/ประสบการณ์การทำงาน ฝ่ายงานในองค์กรปัจจุบัน แล้วทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

3.5.2 นำแบบสอบถามวัดระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน (ตอนที่ 2) มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และ 2 มาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่มและ LSD สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวน

3.5.4 นำข้อมูลจากความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จากตอนที่ 3 มานำเสนอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

#### 3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

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

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

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

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

เมื่อ  $\bar{X}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

$n$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

โดยเกณฑ์ตีความหมายในระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี ดังนี้ (ประคองกรรณสูตร. 2525)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับน้อย  
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับน้อยที่สุด

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

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

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้เกณฑ์ตีความหมาย ดังนี้ (William Wirersma. 1994 : 346)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00-0.99 หมายถึง ข้อมูลแตกต่างกันน้อย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.00 เป็นต้นไป หมายถึง ข้อมูลแตกต่างกันมาก

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

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

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  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

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

$n_1$  คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$n_2$  คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$\bar{X}_1$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$S_1^2$  คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$S_2^2$  คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

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

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

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

#### 4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $df = n_1 + n_2 - 2$  หรือ  $V$  แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

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

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

### การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$

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

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

### 3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ใน

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 :162-163)

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$H_0$ : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร  $k$  กลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน  
หรือ

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

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

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

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 Group	$n-k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
Total	$n-1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ	$k$	คือจำนวนประชากร
	$n$	คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	$n_j$	คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ $j$
	$T_j$	คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ $j$
	$T$	คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$x_{ij}$	คือ คะแนนแต่ละตัว

### การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (k-1), (n-k)$

หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนเวลาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นาไปไซประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

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

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

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

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

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

$n_i$  คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่  $i$

$n_j$  คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่  $j$

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

เมื่อ  $\bar{X}_i$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่  $i$

$\bar{X}_j$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่  $j$

4. การตัดสินใจ

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

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

โดยมีรายละเอียดแสดงการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 3 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 4 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 5 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 6 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี โดยผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี และผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามสามารถนำมาทำการวิเคราะห์ได้เป็นจำนวน 382 ชุด ครบถ้วนตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

การนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง คำอธิบายผลความหมายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะทำการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี โดยแยกการวิเคราะห์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในความต้องการด้านต่าง ๆ คือ

1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน
3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี
6. ด้านสวัสดิการ
7. ด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี ปรากฏดังตารางที่ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	135	35.3
	หญิง	247	64.7
<b>รวม</b>		<b>382</b>	<b>100</b>
2.	อายุ		
	น้อยกว่า 25 ปี	113	29.6
	ระหว่าง 25-35 ปี	206	53.9
	มากกว่า 35 ปี	63	16.5
<b>รวม</b>		<b>382</b>	<b>100</b>
3.	สถานภาพสมรส		
	โสด	170	44.5
	สมรส	198	51.8
	หม้าย/หย่าร้าง	14	3.7
<b>รวม</b>		<b>382</b>	<b>100</b>
4.	ระดับการศึกษา		
	ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	181	47.4
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช.	162	42.4
	อนุปริญญา / ปวส.	28	7.3
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	11	2.9
<b>รวม</b>		<b>382</b>	<b>100</b>
5.	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	149	39.0
	5-10 ปี	135	35.3
	มากกว่า 10 ปี	98	25.7
<b>รวม</b>		<b>382</b>	<b>100</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6.	ฝ่ายงาน		
	ผลิต	343	89.8
	วางแผนการผลิต	11	2.9
	ประกันคุณภาพ	6	1.6
	ออกแบบผลิตภัณฑ์	2	0.5
	ซ่อมบำรุง	1	0.2
	อื่นๆ	19	5.0
	รวม	382	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายความได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 และเป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3

อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มากที่สุดซึ่งมีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาคือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 และกลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ซึ่งมีจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ซึ่งมีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ถัดมาเป็นระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าหรือสูงกว่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คือ มีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาคือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เสนอแนะเท่านั้นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7

ฝ่ายงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิตมากที่สุด มีจำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 89.8 รองลงมา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายอื่นๆ มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ถัดมาจะเป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายวางแผนการผลิต มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายประกันคุณภาพ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายออกแบบผลิตภัณฑ์ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายซ่อมบำรุง มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี

ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี โดยแยกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในความต้องการ 7 ด้าน ซึ่งจะนำเสนอตารางการวิเคราะห์พร้อมแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการตัดสินใจ และลำดับของปัจจัยความต้องการแต่ละด้านตามลำดับ

##### 4.2.1 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการด้านการการทำงานที่ตนสนใจ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยด้านความต้องการด้านการการทำงานที่ตนสนใจ

ปัจจัยความต้องการด้านการการทำงานที่ตนสนใจ	n = 382		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	ลำดับที่คะแนนเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา	2.09	1.15	น้อย	5
2. เป็นงานที่ตรงความชอบ	3.15	0.92	ปานกลาง	4 <sup>a</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่คนสนใจ	n = 382		ระดับการตัดสินใจ เข้าทำงาน	ลำดับที่ คะแนนเฉลี่ย
3. เป็นอุตสาหกรรมที่มั่นคง	3.39	0.82	ปานกลาง	3
4. เป็นอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียง	3.71	0.88	มาก	2
5. เป็นอุตสาหกรรมที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว	3.15	1.15	ปานกลาง	4 <sup>a</sup>
6. เป็นอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินการมานาน	3.79	0.88	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	0.61	ปานกลาง	

หมายเหตุ a มีลำดับที่ซ้ำกัน

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่คนสนใจมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.21 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.61 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินการมานานแล้ว ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.79 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.88

ลำดับที่ 2 เป็นอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.71 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.88

ลำดับที่ 3 เป็นอุตสาหกรรมที่มั่นคง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.39 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 4 เป็นงานที่ตรงความชอบ และเป็นอุตสาหกรรมที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ

เทคนิคอุตสาหกรรมอันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.15 แต่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย สำหรับการเป็นงานที่ตรงกับความชอบ โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.92 ซึ่งแตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก สำหรับการเป็นงานที่เพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.15

ลำดับที่ 5 เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอันอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.09 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.15

#### 4.2.2 ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอันอยู่ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอันอยู่ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน

ปัจจัยความต้องการ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน	n = 382		ระดับการ ตัดสินใจ เข้าทำงาน	ลำดับที่ คะแนน เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน	3.44	0.89	ปานกลาง	3
2. มีจำนวนเครื่องมือเครื่องจักรเพียงพอต่อการทำงาน	3.48	0.82	ปานกลาง	2
3. มีการเลือกประเภทเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงาน อย่างเหมาะสม	3.53	0.78	มาก	1
4. มีการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอยู่ เสมอ	3.35	0.82	ปานกลาง	4 <sup>a</sup>
5. มีระบบการควบคุมเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ใช้ คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่	2.97	1.19	ปานกลาง	5
6. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีความปลอดภัยสูงในการปฏิบัติงาน	3.35	0.84	ปานกลาง	4 <sup>a</sup>
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35	0.71	ปานกลาง	

หมายเหตุ a มีลำดับที่ซ้ำกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์เครื่องมือทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการเลือกประเภทเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.53 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 2 มีจำนวนเครื่องมือเครื่องจักรเพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.48 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 3 มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.44 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 4 มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีความปลอดภัยสูงในการปฏิบัติงานและมีการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอยู่ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.84 และ 0.82 ตามลำดับ

ลำดับที่ 5 มีระบบการควบคุมเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.97 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.19

### 4.2.3 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน

ปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน	n = 382		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	ลำดับที่คะแนนเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีการให้เงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถ	2.85	0.90	ปานกลาง	2
2. ให้เงินเดือนสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ	2.77	0.90	ปานกลาง	3
3. มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี ตามความเหมาะสม	2.76	1.11	ปานกลาง	4
4. มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา	2.47	1.04	น้อย	5
5. มีการจ่ายค่าเข้ากะ เบี้ยขยันหรืออย่างใดอย่างหนึ่ง	2.25	1.14	น้อย	6
6. มีการให้เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ โบนัส	2.87	1.08	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	2.66	0.79	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.66 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.79 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการให้เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ โบนัส ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่

ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.87 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.08

ลำดับที่ 2 มีการให้เงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.85 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 3 มีการให้เงินเดือนสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.77 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 4 มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 2.76 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.11

ลำดับที่ 5 มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับที่น้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.47 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.04

ลำดับที่ 6 มีการจ่ายค่าเข้ากะ ค่าเบี้ยขยัน หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับที่น้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.25 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.14

#### 4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญธานี ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ตามปัจจัย ความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยความต้องการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	n = 382		ระดับการ ตัดสินใจ เข้าทำงาน	ลำดับที่ คะแนน เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้น	2.10	0.82	น้อย	3
2. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม	2.37	0.89	น้อย	1
3. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	2.06	0.89	น้อย	4
4. มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานใน แผนก หรือฝ่ายที่สำคัญๆ	1.87	0.83	น้อย	5 <sup>a</sup>
5. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปดูงาน นอกสถานที่	1.87	0.93	น้อย	5 <sup>a</sup>
6. มีโอกาสที่จะได้หมุนเวียนหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน	2.19	0.97	น้อย	2
ค่าเฉลี่ยรวม	2.11	0.70	น้อย	

หมายเหตุ a มีลำดับที่ซ้ำกัน

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับที่น้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.11 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับที่น้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 2.37 พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 2 มีโอกาสที่จะได้หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับที่น้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.19 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.97

ลำดับที่ 3 มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี อยู่ในระดับที่น้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 2.10 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 4 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี อยู่ในระดับที่น้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.06 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 5 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปดูงานนอกสถานที่ และมีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับที่น้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 1.87 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.83 และ 0.93 ตามลำดับ

#### 4.2.5 ด้านสภาพการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ลำดับที่ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน	n = 382		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	ลำดับที่คะแนนเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความปลอดภัยต่อร่างกายในขณะที่ทำงาน	3.35	0.81	ปานกลาง	3
2. มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นระเบียบ	3.37	0.81	ปานกลาง	1
3. สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ	3.30	0.76	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน	n = 382		ระดับการตัดสินใจ เข้าทำงาน	ลำดับที่ คะแนน เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
4. มีการจัดการกับมลพิษที่จะมีผลเสียต่อ สภาวะแวดล้อมได้ดี	3.19	0.80	ปานกลาง	6
5. มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพ กาย	3.29	0.74	ปานกลาง	5
6. มีบรรยากาศและความสัมพันธ์ของการ ทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า กับลูกน้อง	3.36	0.88	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.31 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นระเบียบ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.37 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 2 มีบรรยากาศและความสัมพันธ์ของการทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้ากับลูกน้อง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.36 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.88

ลำดับที่ 3 มีความปลอดภัยต่อร่างกายในขณะที่ทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่

ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.35 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 4 สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.30 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 5 มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.29 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74

ลำดับที่ 6 มีการจัดการกับมลพิษที่จะมีผลเสียต่อสภาวะแวดล้อมได้ดี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.19 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.80

#### 4.2.6 ด้านสวัสดิการ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการ

ปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการ	n = 382		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	ลำดับที่คะแนนเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีพาหนะบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป – กลับ	3.11	1.11	ปานกลาง	2
2. มีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / และประกันอุบัติเหตุ)	3.27	1.10	ปานกลาง	1
3. มีบ้านพักให้พนักงานเช่าในราคาถูก	1.91	1.06	น้อย	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการ	n = 382		ระดับการตัดสินใจ เข้าทำงาน	ลำดับที่ คะแนนเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
4. มีบริการอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี หรือ ให้บริการอาหารในราคาถูกลง	2.65	1.34	ปานกลาง	4
5. มีการให้เงินกู้ยืมฉุกเฉิน	2.32	1.28	น้อย	5
6. มีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น แจกชุดทำงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเล่าเรียน ค่าประกันชีวิต	2.70	1.25	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	2.66	0.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.66 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.88 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการให้คำรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / และประกันอุบัติเหตุ) ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.27 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.10

ลำดับที่ 2 มีพาหนะบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป – กลับ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.11 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.11

ลำดับที่ 3 มีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น แจกชุดทำงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเล่าเรียน ค่าประกันชีวิต ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มี

ค่าเท่ากับ 2.70 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.25

ลำดับที่ 4 มีบริการอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี หรือให้บริการอาหารในราคาถูก ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 2.65 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.34

ลำดับที่ 5 มีการให้เงินกู้ยืมฉุกเฉิน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.32 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.28

ลำดับที่ 6 มีบ้านพักให้พนักงานเช่าในราคาถูก ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับที่น้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 1.91 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.06

#### 4.2.7 ด้านนายจ้าง / หัวหน้างาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน ดังที่แสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน

ปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน	n = 382		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	ลำดับที่คะแนนเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. นายจ้าง/หัวหน้างานมีลักษณะผู้นำที่ดี	3.24	0.86	ปานกลาง	1
2. นายจ้าง/หัวหน้างานมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.07	0.85	ปานกลาง	3
3. นายจ้าง/หัวหน้างานการมีนโยบายด้านการบริหารงานที่ชัดเจน	3.08	0.87	ปานกลาง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน	n = 382		ระดับการตัดสินใจ เข้าทำงาน	ลำดับที่ คะแนน เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
4. นายจ้าง/หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟัง ความคิดเห็นของพนักงาน	2.76	0.94	ปานกลาง	5
5. นายจ้าง/หัวหน้าเป็นชาวต่างชาติ	2.66	1.43	ปานกลาง	6
6. นายจ้าง/หัวหน้างานมีการปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันทุกคน	2.85	0.94	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	2.94	0.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง/หัวหน้างานมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 นายจ้าง/หัวหน้างานมีลักษณะผู้นำที่ดี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.24 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 2 นายจ้าง/หัวหน้างานมีนโยบายด้านการบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.08 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 3 นายจ้าง/หัวหน้างานมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.07 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.85

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 นายจ้าง / หัวหน้างานมีการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันทุกคน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.85 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 5 นายจ้าง/หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 2.76 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 6 นายจ้าง/หัวหน้างานเป็นชาวต่างชาติ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.66 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.43

การวิเคราะห์ความคิดเห็น โดยรวมตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน ซึ่งมีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ลำดับที่ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยรวม 7 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	n = 382		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	ลำดับที่คะแนนเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการงานที่ตนสนใจ	3.21	0.61	ปานกลาง	3
ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน	3.35	0.71	ปานกลาง	1
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	2.66	0.79	ปานกลาง	5 <sup>a</sup>
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.11	0.70	น้อย	6
ด้านสภาพการทำงาน	3.31	0.65	ปานกลาง	2
ด้านสวัสดิการ	2.66	0.88	ปานกลาง	5 <sup>a</sup>

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	ลำดับที่คะแนนเฉลี่ย
ค่านายจ้าง/หัวหน้างาน	2.94	0.67	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	2.89	0.54	ปานกลาง	

หมายเหตุ a มีลำดับที่ซ้ำกัน

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญธานีโดยรวม ทั้ง 7 ด้าน มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญธานี ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.89 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.71

ลำดับที่ 2 ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.31 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.65

ลำดับที่ 3 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.61

ลำดับที่ 4 ค่านายจ้าง/หัวหน้างาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และด้านสวัสดิการ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 2.66 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.79 และ 0.88 ตามลำดับ

ลำดับที่ 6 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับที่น้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 2.11 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.70

#### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายงาน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยที่สมมติฐานที่ 1 สถิติที่ใช้คือ t-test เป็นการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่ม และในการทดสอบสมมติฐานที่ 2-6 สถิติที่ใช้คือ One-Way ANOVA ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญ โดยมีสมมติฐานดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p - value ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีในเพศชายและเพศหญิงโดยใช้ t-test

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	เพศ		p - value
	$\bar{X}$		
	เพศชาย (n = 135)	เพศหญิง (n = 247)	
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	3.316	3.158	0.013*
ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน	3.306	3.328	0.318
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	2.703	2.643	0.478
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.128	2.104	0.745
ด้านสภาพการทำงาน	3.301	3.314	0.851
ด้านสวัสดิการ	2.776	2.597	0.059
ด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน	2.895	2.973	0.275
โดยภาพรวม	2.918	2.882	0.535

\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบพบว่าโดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.535 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าโดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีในเพศชายและเพศหญิงมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจมีค่า p-value เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีเพศต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีเพศต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	อายุ			p - value
	ต่ำกว่า 25 ปี (n = 113)	25 - 35 ปี (n = 206)	สูงกว่า 35 ปี (n = 63)	
ด้านการงานที่ตนสนใจ	3.128	3.256	3.230	0.200
ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน	3.326	3.393	3.286	0.506
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	2.631	2.711	2.574	0.417
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.097	2.146	2.029	0.492
ด้านสภาพการทำงาน	3.262	3.328	3.333	0.659
ด้านสวัสดิการ	2.522	2.712	2.741	0.135
ด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน	3.099	2.910	2.786	0.006**
โดยภาพรวม	2.867	2.923	2.854	0.550

\*\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบพบว่า โดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.550 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าโดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านนายจ้าง/หัวหน้างานมีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านนายจ้าง/หัวหน้างานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้าน

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแตกต่าง ของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านนายจ้าง/หัวหน้างานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่กรณีที่มีค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ โดยวิธี LSD ได้ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านนายจ้าง/หัวหน้างานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีอายุ 3 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p - value		
				1	2	3
ค่านายจ้าง/หัวหน้างาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.099	1	-	0.015*	0.003**
	25 - 35 ปี	2.910	2	-	-	0.190
	มากกว่า 35 ปี	2.786	3	-	-	-

\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในค่านายจ้าง/หัวหน้างานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีอายุ 25-35 ปี และอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ในขณะที่ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุคู่อื่นๆของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในค่านายจ้าง/หัวหน้างานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน	สถานภาพสมรส			p - value
	$\bar{X}$			
	โสด (n = 170)	สมรส (n = 198)	หม้าย/หย่าร้าง (n = 14)	
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	3.221	3.202	3.297	0.836
ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน	3.391	3.309	3.583	0.261
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	2.730	2.598	2.809	0.218
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.153	2.061	2.345	0.207
ด้านสภาพการทำงาน	3.311	3.284	3.655	0.123
ด้านสวัสดิการ	2.613	2.688	2.869	0.483
ด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน	3.017	2.874	3.083	0.086
โดยภาพรวม	2.919	2.859	3.092	0.220

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานโดยภาพรวมและในแต่ละด้านมีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่า ทั้งโดยภาพรวมและในแต่ละด้าน พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีระดับการศึกษา 4 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน	ระดับการศึกษา				p - value
	$\bar{X}$				
	ไม่เกินม.3 (n = 181)	ม.6 / ปวช. (n = 162)	อนุปริญญา/ ปวส. (n = 28)	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า (n = 11)	
ด้านการงานที่ตนสนใจ	3.131	3.275	3.446	3.106	0.026*
ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน	3.237	3.378	4.119	3.045	0.000**
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	2.484	2.747	3.119	3.272	0.000**
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1.998	2.102	2.714	2.621	0.000**
ด้านสภาพการทำงาน	3.196	3.327	3.881	3.469	0.000**
ด้านสวัสดิการ	2.566	2.620	3.190	3.469	0.000**
ด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน	2.886	2.925	3.429	3.000	0.001**
โดยภาพรวม	2.785	2.910	3.414	3.141	0.000**

\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบพบว่า โดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีระดับการศึกษาดังกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่ตนสนใจมีค่า p-value เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีระดับการศึกษาดังกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่ตนสนใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่าค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ โดยวิธี LSD ได้ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีระดับการศึกษา 4 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p - value			
				1	2	3	4
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	ไม่เกิน ม.3	3.131	1	-	0.030*	0.011*	0.896
	ม.6/ปวช.	3.275	2	-	-	0.169	0.375
	อนุปริญญา/ปวส.	3.446	3	-	-	-	0.117
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	3.106	4	-	-	-	-
ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน	ไม่เกิน ม.3	3.234	1	-	0.056	0.000**	0.365
	ม.6/ปวช.	3.378	2	-	-	0.000**	0.118
	อนุปริญญา/ปวส.	4.119	3	-	-	-	0.000**
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	3.045	4	-	-	-	-
ด้านค่าจ้างเงินเดือน	ไม่เกิน ม.3	2.484	1	-	0.002**	0.000**	0.001**
	ม.6/ปวช.	2.747	2	-	-	0.018*	0.027*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.119	3	-	-	-	0.571
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	3.272	4	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจ เข้าทำงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่ม ที่	p – value			
				1	2	3	4
ด้านโอกาส ก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ไม่เกิน ม.3	1.998	1	-	0.157	0.000**	0.003**
	ม.6/ปวช.	2.102	2	-	-	0.000**	0.014*
	อนุปริญญา/ปวส.	2.714	3	-	-	-	0.699
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	2.621	4	-	-	-	-
ด้านสภาพ การทำงาน	ไม่เกิน ม.3	3.196	1	-	0.056	0.000**	0.165
	ม.6/ปวช.	3.327	2	-	-	0.000**	0.470
	อนุปริญญา/ปวส.	3.881	3	-	-	-	0.069
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	3.469	4	-	-	-	-
ด้านสวัสดิการ	ไม่เกิน ม.3	2.566	1	-	0.562	0.000**	0.001**
	ม.6/ปวช.	2.620	2	-	-	0.001**	0.002**
	อนุปริญญา/ปวส.	3.190	3	-	-	-	0.364
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	3.469	4	-	-	-	-
ด้านนายจ้าง/ หัวหน้างาน	ไม่เกิน ม.3	2.886	1	-	0.581	0.000**	0.574
	ม.6/ปวช.	2.925	2	-	-	0.000**	0.713
	อนุปริญญา/ปวส.	3.429	3	-	-	-	0.066
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	3.000	4	-	-	-	-
โดยภาพรวม	ไม่เกิน ม.3	2.785	1	-	0.027*	0.000**	0.028*
	ม.6/ปวช.	2.910	2	-	-	0.000**	0.156
	อนุปริญญา/ปวส.	3.414	3	-	-	-	0.140
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	3.141	4	-	-	-	-

\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบในด้านการงานที่คนสนใจ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีระดับการศึกษาไม่เกิน ม.3 มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่คนสนใจแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้









สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์ทำงาน 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน			p - value
	$\bar{X}$			
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 149)	5-10 ปี (n = 135)	สูงกว่า 10 ปี (n = 98)	
ด้านการงานที่ตนสนใจ	3.172	3.118	3.410	0.001**
ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน	3.373	3.320	3.377	0.769
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	2.742	2.541	2.718	0.072
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.116	2.039	2.207	0.196
ด้านสภาพการทำงาน	3.274	3.260	3.432	0.099
ด้านสวัสดิการ	2.675	2.515	2.840	0.020*
ด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน	3.188	2.727	2.877	0.000**
โดยภาพรวม	2.935	2.788	2.980	0.015*

\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบ พบว่าโดยภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่ตนสนใจและด้านนายจ้าง/หัวหน้างานมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 และ 0.000 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่

มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่ตนสนใจและด้านนายจ้าง/หัวหน้างานแตกต่าง  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านสวัสดิการมีค่า p-value เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงาน พบว่ามีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันเป็นรายคู่กรณีที่มีค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ โดยวิธี LSD ได้ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน	ประสิทธิภาพ การทำงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	น้อยกว่า 5 ปี	3.172	1	-	0.455	0.003**
	5-10 ปี	3.118	2	-	-	0.000**
	สูงกว่า 10 ปี	3.410	3	-	-	-
ด้านสวัสดิการ	น้อยกว่า 5 ปี	2.675	1	-	0.124	0.150
	5-10 ปี	2.515	2	-	-	0.005**
	สูงกว่า 10 ปี	2.840	3	-	-	-
ด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน	น้อยกว่า 5 ปี	3.188	1	-	0.000**	0.000**
	5-10 ปี	2.727	2	-	-	0.076
	สูงกว่า 10 ปี	2.877	3	-	-	-

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน	ประสบการณ์ การทำงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
โดยภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี	2.935	1	-	0.023*	0.515
	5-10 ปี	2.788	2		-	0.008**
	สูงกว่า 10 ปี	2.980	3			-

\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบในด้านการงานที่ตนสนใจ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่ตนสนใจแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่ตนสนใจแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสวัสดิการ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านสวัสดิการไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านสวัสดิการแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิค อุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงาน 5- 10 ปี และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงาน 5- 10 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตาม ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านนายจ้าง/หัวหน้างานไม่แตกต่างจากพนักงานระดับ ปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์ การทำงานมากกว่า 10 ปี

โดยภาพรวม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้า ทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างจากพนักงานระดับ ปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์ การทำงาน 5- 10 ปี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานระดับ ปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์ การทำงานมากกว่า 10 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงาน 5- 10 ปีมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้า ทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีระหว่างฝ่ายงาน 4 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	ฝ่ายงาน				p - value
	$\bar{X}$				
	ผลิต (n = 343)	วางแผน การผลิต (n = 11)	ประกัน คุณภาพ (n = 6)	อื่นๆ (n=22)	
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	3.203	3.712	3.528	3.061	0.016*
ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน	3.352	3.727	3.583	3.167	0.162
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	2.640	3.227	2.389	2.841	0.050
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.085	2.772	1.833	2.288	0.005**
ด้านสภาพการทำงาน	3.294	3.394	3.833	3.371	0.220
ด้านสวัสดิการ	2.641	3.288	2.750	2.629	0.122
ด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน	2.928	3.318	2.639	3.114	0.095
โดยภาพรวม	2.878	3.348	2.936	2.924	0.043*

\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ เนื่องจากในฝ่ายงานออกแบบ และซ่อมบำรุงมีจำนวนตัวอย่างน้อยจึงรวมเข้าในฝ่ายงานประเภทอื่นๆ จึงมีฝ่ายงาน 4 กลุ่ม

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบพบว่า โดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจมีค่า p-value เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน พบว่ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีฝ่ายงานต่างกันเป็นรายคู่กรณีที่มีค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ โดยวิธี LSD ได้ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีระหว่างฝ่ายงาน 4 กลุ่มโดยใช้ LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	ฝ่ายงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านการทำงานที่คนสนใจ	ผลิต	2.878	1	-	0.007**	0.195	0.289
	วางแผนการผลิต	3.348	2		-	0.551	0.004**
	ประกันคุณภาพ	2.936	3			-	0.096
	อื่นๆ	2.924	4				-
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ผลิต	2.878	1	-	0.001**	0.378	0.184
	วางแผนการผลิต	3.348	2		-	0.008**	0.059
	ประกันคุณภาพ	2.936	3			-	0.155
	อื่นๆ	2.924	4				-
โดยภาพรวม	ผลิต	2.878	1	-	0.005**	0.791	0.695
	วางแผนการผลิต	3.348	2		-	0.133	0.034*
	ประกันคุณภาพ	2.936	3			-	0.961
	อื่นๆ	2.924	4				-

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 / \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



โดยภาพรวม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีฝ่ายงานผลิตมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีฝ่ายวางแผนการผลิตอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีฝ่ายประกันคุณภาพและฝ่ายอื่นๆ และพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีฝ่ายวางแผนการผลิตมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีฝ่ายอื่นๆอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีฝ่ายประกันคุณภาพ และพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีฝ่ายประกันคุณภาพมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีฝ่ายอื่นๆ

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี

จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกันได้ดังนี้คือ

1. ปัจจัยด้านการทำงาน
  - ต้องการให้มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ
2. ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน
  - ต้องการให้มีการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์เครื่องมือการทำงานให้มากกว่าปัจจุบัน
3. ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน
  - ต้องการให้ปรับฐานค่าจ้างให้สูงขึ้น และมีรายได้สม่ำเสมอ
4. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
  - สนับสนุนให้มีการดูงาน และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติม
5. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ต้องการให้กฎข้อบังคับต่างๆ ลดน้อยลง
- 6. ปัจจัยด้านสภาพสวัสดิการ
  - ต้องการสวัสดิการรับประทานอาหารฟรี
  - สวัสดิการทุนการศึกษาแก่นุตร หลาน
- 7. ปัจจัยด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน
  - ไม่มี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในความต้องการด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี

2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานใน อุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี ที่มีจำนวนผู้ผลิตอัญมณีและเครื่องประดับจำนวน 382 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 3 ตอน (ดังภาคผนวก ก)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถาม พร้อมหนังสือเพื่อขออนุญาตสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) และแบ่งหัวข้อการวิเคราะห์ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

- การวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

- การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่มและ LSD สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวน

- นำข้อมูลจากความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จากตอนที่ 3 มานำเสนอ

### 5.3 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านเพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคือ เป็นเพศชายร้อยละ 35.3 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.7

ด้านอายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 53.9 รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 29.6 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีอายุมากกว่า 35 ปี มีเพียงร้อยละ 16.5

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คือ ร้อยละ 51.8 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 44.5 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีเพียงร้อยละ 3.7

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ร้อยละ 47.4 รองลงมา คือ ระดับที่ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช. ร้อยละ 42.4 ถัดมาเป็นกลุ่มที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 7.3 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 2.9

ด้านประสบการณ์ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 39.0 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 35.3 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 25.7

ด้านฝ่ายงานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิตร้อยละ 89.8 รองลงมาคือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายวางแผนการผลิตร้อยละ 2.9 ,กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายประกันคุณภาพ มีร้อยละ 1.6 , กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายออกแบบผลิตภัณฑ์ มีร้อยละ 0.5 และกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายซ่อมบำรุง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีเพียงร้อยละ 0.3

### 5.3.2 ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน

การตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในความต้องการ ทั้ง 7 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี มีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย และยังพบว่า มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านมีอยู่จำนวน 6 ด้านได้แก่ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านนายจ้าง/หัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับปานกลาง และมีจำนวน 1 ด้านได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย โดยที่

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการเลือกประเภทเครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 2 คือ ปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นระเบียบ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 3 คือ ปัจจัยความต้องการทำงานที่ตนสนใจ มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินกิจการมานาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 4 คือ ปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง/หัวหน้างานมีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นายจ้าง/หัวหน้างานมีลักษณะผู้นำที่ดี

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 5 คือ ปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน และปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการ มีผลต่อการตัดสินใจเท่ากันในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน คือ มีการให้

ค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส และช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปีจจัยในด้านสวัสดิการ คือ มีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ)

ปีจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับสุดท้าย คือ ปีจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย โดยช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม

### 5.3.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรม อัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีตามปีจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจำแนกตามปีจจัยส่วนบุคคล

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปีจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีตามปีจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปีจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีตามปีจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปีจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีตามปีจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปีจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีตามปีจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 5** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 6** พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณีตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 5.3.4 ผลจากความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี

พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นอื่นๆที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในปัจจัยแต่ละด้านในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิกมอุตสาหกรรมอัญมณี ได้แก่

1. ปัจจัยด้านการทำงาน โดยต้องการให้ม้งานทำอย่างสม่ำเสมอ
2. ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน โดยต้องการให้มีการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์เครื่องมือการทำงานให้มากกว่าปัจจุบัน
3. ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน โดยต้องการให้ปรับฐานค่าจ้างให้สูงขึ้น และมีรายได้สม่ำเสมอ จากการบรรจุเป็นพนักงานประจำเดือน
4. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยต้องการให้มีการสนับสนุนในการดูงาน และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติม
5. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยต้องการให้กฎข้อบังคับต่างๆ ลดน้อยลง
6. ปัจจัยด้านสภาพสวัสดิการ โดยต้องการสวัสดิการรับประทานอาหารฟรี และสวัสดิการทุนการศึกษาแก่บุตร หลาน
7. ปัจจัยด้านนายจ้าง - ไม่มี

## 5.4 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญธานี สามารถนำผลการทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญธานีระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นีอร เรือนอินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน, งานวิจัยของ ไกรศักดิ์ บงกุลวนิช (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมยางรถยนต์เพศชายและเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน งานวิจัยของชมนันท์ เพ็ชร โปรี (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิเรข ใจงาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีอายุต่างกันั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมนันท์ เพ็ชร โปรี (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซิเมนต์ไทย ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน, งานวิจัยของ กาญจนา วินัยพานิช (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า พนักงานบริษัท เอ-ไทม์ มีเดีย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน, งานวิจัยของ ไกรศักดิ์ บงกุลวนิช (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานวิจัยของ อุบล คล้ายฉิม (2538 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า อายุของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ที่แตกต่างกัน มีสภาพขวัญไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นีอร เรือนอินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่อายุแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันรวมถึงงานวิจัยของรุจิเรข ใจงาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีสถานภาพสมรสต่างกันนั้น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของชมานันท์ เพ็ชรโปรี (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซิเมนต์ไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อุบล คล้ายฉิม (2538 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ ที่แตกต่างกันมีสภาพขวัญไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิอร เรือนอินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน, งานวิจัยของรุจิเรข ใจงาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน และ งานวิจัยของ บุญบา หน่ยคอน (2539 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีระดับการศึกษาต่างกันนั้น แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิอร เรือนอินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน, งานวิจัยของรุจิเรข ใจงาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของ พุฒิชาย กิตติมาวิกรม (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะ ทงดี (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ ชมานันท์ เพ็ชรโปรี (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

**สมมติฐานที่ 5** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนครอุตสาหกรรมอัญมณีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันนั้นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิอร เรือนอินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน, งานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของ สมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานบริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมานันท์ เพ็ชรโปรี (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซิเมนต์ไทยที่มีความแตกต่างในปัจจัยด้านอายุการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 6** พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนครอุตสาหกรรมอัญมณีที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิอร เรือนอินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีฝ่ายงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน, งานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่าง รวมถึงงานวิจัยของ นุชบา หน่ายคอน (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามประเภทของพยาบาล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ ความต้องการอื่น ๆ เพิ่มเติมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการทำงาน โดยต้องการให้มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ
2. ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน โดยต้องการให้มีการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์เครื่องมือการทำงานให้มากกว่าปัจจุบัน
3. ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน โดยต้องการให้ปรับฐานค่าจ้างให้สูงขึ้น และมีรายได้สม่ำเสมอจากการบรรจุเป็นพนักงานประจำเดือน
4. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยต้องการให้มีการสนับสนุนในการดูงาน และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติม
5. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยต้องการให้กฎข้อบังคับต่างๆ ลดน้อยลง
6. ปัจจัยด้านสภาพสวัสดิการ โดยต้องการสวัสดิการรับประทานอาหารฟรี และสวัสดิการทุนการศึกษาแก่นบุตร หลาน
7. ปัจจัยด้านนายจ้าง - ไม่มี

## 5.5 ข้อเสนอแนะ

### 5.5.1 ข้อเสนอแนะจากกรณีวิจัยเพื่อนำไปใช้

1.) จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเรียงลำดับในลำดับที่ 1-3 ได้แก่ ลำดับที่ 1 ปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการเลือกประเภทเครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม ลำดับที่ 2 ปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นระเบียบคือ ลำดับที่ 3 ปัจจัยความต้องการทำงานที่ตนสนใจ โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินกิจการมานาน ซึ่งนายจ้างควรที่จะเสนอเงื่อนไขปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ให้ชัดเจน เป็นการสร้างความสะดวก ความสบาย ความปลอดภัย และสร้างความมั่นใจ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงาน

2.) โรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการต่าง ๆ ควรจัดวางระบบการคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงานกับหน่วยงานของตนในระดับพนักงานปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สมัครเพื่อให้เกิดการจูงใจในการเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น ๆ เช่น ปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน ควรมีการจ่ายเบี้ยขยันให้กับพนักงานเพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และนอกจากนั้นปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน หรือปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสศึกษา หรือฝึกอบรมในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสร้างคุณภาพเป็นต้น

3.) จากความต้องการอื่น ๆ เพิ่มเติมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในเรื่องของความต้องการรายได้อย่างสม่ำเสมอจากการที่บรรจุเข้าเป็นพนักงานประจำเดือน เป็นเรื่องที่ควรนำมาพิจารณาสำหรับการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดความจงรักภักดี และทักษะที่ทำให้งานมีคุณภาพ

### 5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะกับพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีเท่านั้น ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ทักษะในการผลิต ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถเปรียบเทียบ และนำไปใช้ได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จึงควรทำการวิจัยกับพนักงานในอุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงกัน หรืออุตสาหกรรมอื่นๆ ด้วย

2.) ควรทำวิจัยกับพนักงานในระดับอื่น ๆ นอกเหนือจากระดับปฏิบัติการด้วย เช่น ระดับหัวหน้างาน หรือระดับบริหารงานชั้นต้น ชั้นกลาง เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็น และความต้องการว่าแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการหรือไม่อย่างไร ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์กับโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการต่าง ๆ ในการที่จะนำผลจากการวิจัยไปใช้ในแนวทางในการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่จะเข้าทำงานให้มากที่สุด เพื่อจะได้บุคลากรที่เหมาะสม อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของสถานประกอบการนั้น ๆ และเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรต่อไป

## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์ปัญญา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา วินัยพานิช. 2542. “ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษา บริษัท เอ ไทม์ มีเดีย จำกัด.” ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิตคณะโครงการ บัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิติมา ปรีดีดิลก. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์
- ก้องเกียรติ โอภาสวงการ. 2532. กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ไกรศักดิ์ ขงกุลวณิช. 2544. “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมขารยนต์ กรณีศึกษา : บริษัท สยามสตีลคอร์ด จำกัด.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชนินฐา วิเศษสาทร และมุกดา ศรีรงค์. 2535. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะกรรศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จ้านง พรายเข้มแข. 2530. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.
- ชมานันท์ เพ็ชรโปรี. 2541. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซีเมนต์ไทย. ” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรรฐพล สันตมาศ. 2542. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี.” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). วิชาเอกการวิเคราะห์และการวางแผนทางสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2530. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- รวิชัย สัยคพานิช. 2540. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ กรณีศึกษา : บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิอร เรือนอินทร์. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน  
อุตสาหกรรมรถยนต์” วิทยานิพนธ์สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย.  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

บรรจง เนียมมณี. 2523. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ  
โรฒประสานมิตร.

บุญเดิม พันรอบ. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

บุษบา หน่ายคอน. 2539. “ขวัญในการปฏิบัติการของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออก.”  
วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

พยอม วงศ์สารศรี. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

พรรณราย ทร์พะยะประกา. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

พุดิชาช กิตติมาวิกรม. 2534. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคาร  
กรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)  
วิชาเอกการจัดการพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รุจิเรข ใจขาน. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต  
เครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.  
ปราจีนบุรี.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม  
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เรียม ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชัน.

วรรณารด แสงมณี. 2542. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครุ  
ศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.

วิโรจน์ กุลสรรค์สุกิจ. 2523. “การศึกษาเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน :  
เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัดกับพนักงานธนาคารออมสิน.”  
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

สมชาย ชัยอุยุทธ์. 2536. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรม  
อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม,  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สมศักดิ์ สุขเสื่อ. 2542. “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค เอส คอมพิวเตอร์ไพร์ส จำกัด.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุพล ทองคลองไทร. 2530. ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : สายใจ
- สิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่. 2544. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุนิสา ภาชนะ. 2544. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกทเทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุปัญญา ไชยชาญ. 2546. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ดีฟวิง.
- สุรพล พยอมแย้ม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม 2548 “บทความพิเศษ” [Online]. Available: <http://www.oie.go.th>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภชาญ อรัญสุวรรณ. 2542. “ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- องอาจ โสรถาวร. 2540. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์.” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อารี เพชรพุด. 2537. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทุมพร จามรมาน. 2537. การสู่มตัวอย่างทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ฟีนีฟับบลิชซิง
- อุบล คล้ายฉิม. 2538. “กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุไรลักษณ์ ทองดี. 2545. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท ดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด.” สารนิพนธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

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



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
- ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี

ผู้วิจัย

นางสาวสายทิพย์ ท้วมจำรูญ

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี
2. ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูลโดยรวมไปวิเคราะห์ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการวิจัยเท่านั้น
3. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน จำนวน 42 ข้อ
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  แต่ละข้อตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

### 1. เพศ

- ชาย  หญิง

### 2. อายุ (กรณีมากกว่า 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)

- น้อยกว่า 25 ปี  25 – 35 ปี  
 มากกว่า 35 ปี

### 3. สถานภาพสมรส

- โสด  หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่  
 สมรส

### 4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)  
 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)  
 อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)  
 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

### 5. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี  
 5 – 10 ปี  
 มากกว่า 10 ปี

### 6. ฝ่ายงาน

- ผลิต  
 วางแผนการผลิต  
 ประกันคุณภาพ  
 ออกแบบผลิตภัณฑ์  
 ซ่อมบำรุง  
 อื่นๆ โปรดระบุ .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานใน  
อุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเทคนิคอุตสาหกรรมอัญมณี**

การตัดสินใจตามปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจเข้าทำงาน	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการทำงาน</b>					
1. เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา					
2. เป็นงานที่ตรงความชอบ					
3. เป็นอุตสาหกรรมที่มั่นคง					
4. เป็นอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียง					
5. เป็นอุตสาหกรรมที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว					
6. เป็นอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินกิจการมานาน					
<b>ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน</b>					
1. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน					
2. มีจำนวนเครื่องมือเครื่องจักรเพียงพอต่อการทำงาน					
3. มีการเลือกประเภทเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม					
4. มีการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					
5. มีระบบการควบคุมเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์					
6. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีความปลอดภัยสูงในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านค่าจ้าง เงินเดือน</b>					
1. มีการให้เงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถ					
2. มีการให้เงินเดือนสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ					
3. มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปีตามความเหมาะสม					
4. มีโอกาสในการทำงานล่วงเวลา					
5. มีการจ่ายค่าเข้ากะ เบี้ยขยัน หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง					
6. มีการให้ค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ โบนัส					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตัดสินใจตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>					
1. มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม					
3. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
4. มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในแผนกหรือฝ่ายที่สำคัญๆ					
5. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่					
6. มีโอกาสที่จะได้หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>					
1. มีความปลอดภัยต่อร่างกายในขณะที่ทำงาน					
2. มีการจัดสถานที่ทำงาน อย่างเป็นระเบียบ					
3. สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ					
4. มีการจัดการกับมลพิษที่จะมีผลเสียต่อสภาวะแวดล้อมได้ดี					
5. มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย					
6. มีบรรยากาศและความสัมพันธ์ของการทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้ากับลูกน้อง					
<b>ด้านสวัสดิการ</b>					
1. มีพาหนะบริการรับ-ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง					
2. มีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ ประกันอุบัติเหตุ)					
3. มีบ้านพักให้พนักงานเช่าในราคาถูก					
4. มีบริการอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี หรือให้บริการอาหารในราคาถูก					
5. มีการให้เงินกู้ยืมฉุกเฉิน					
6. มีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น แจกชุดทำงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเล่าเรียน ค่าประกันชีวิต					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตัดสินใจตามปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจเข้าทำงาน	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านนายจ้าง / หัวหน้างาน					
1. นายจ้าง / หัวหน้างานมีลักษณะผู้นำที่ดี					
2. นายจ้าง / หัวหน้างานมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
3. นายจ้าง / หัวหน้างานมีนโยบายด้านการบริหารงานที่ชัดเจน					
4. นายจ้าง / หัวหน้างาน บริหารงาน โดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน					
5. นายจ้าง / หัวหน้างาน เป็นชาวต่างชาติ					
6. นายจ้าง / หัวหน้างาน มีการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันทุกคน					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม

คำถาม โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับการตัดสินใจตามปัจจัยที่ท่านคิดว่ามีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี

#### 3.1 ด้านการทำงาน

---



---



---



---



---



---

#### 3.2 ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน

---



---



---



---



---



---

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน

---

---

---

---

---

---

### 3.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

---

---

---

---

---

---

### 3.5 ด้านสภาพการทำงาน

---

---

---

---

---

---

### 3.6 ด้านสวัสดิการ

---

---

---

---

---

---

### 3.7 ด้านนายจ้าง / หัวหน้างาน

---

---

---

---

---

---

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นางสาวสายทิพย์ ท้วมจำรูญ

วัน เดือน ปีเกิด 24 พฤษภาคม 2513 ที่กรุงเทพ

ที่อยู่ 46/13 หมู่บ้านนพบุรินทร์ ถ.ประชาร่วมใจ  
แขวงทรายกองดินใต้ เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ 10510 โทร 0-2916-9935

ประวัติการศึกษา 2539 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเคมี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์การทำงานและผลงานวิจัย

พ.ศ. 2540-2541 หัวหน้าฝ่ายควบคุมคุณภาพ วิจัย และพัฒนาสินค้า  
บริษัทวิชัย ก้ามเบรค ไทยแลนด์ จำกัด

พ.ศ. 2542-ปัจจุบัน ผู้จัดการแผนกผลิต Household บริษัท ไบ โอ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้