

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน
อุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

FACTORS AFFECTING OPERATORS ' DECISION TO WORK IN WATCH
AND SPARE PARTS INDUSTRY AT LADKRABANG INDUSTRIAL ESTATE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของวารสารสารานุกรมราชภัฏนครราชสีมาฉบับที่ ๓๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตศึกษารัชมังคลาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. ๒๕๕๑

KMUTL-2009-ED-N-251-237

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน
อุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

**FACTORS AFFECTING OPERATORS ' DECISION TO WORK IN WATCH
AND SPARE PARTS INDUSTRY AT LADKRABANG INDUSTRIAL ESTATE**



เสกสรร วสินปียมงคล

SEKSUN WASINPIYAMONGKOL

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 82671
วัน,เดือน,ปี..... 21 ก.ค. 2551

| |
|--------|
| b..... |
| i..... |

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
พ.ศ. 2551

KMITL-2008-ED-M-251-237

**FACTORS AFFECTING OPERATORS ' DECISION TO WORK IN WATCH
AND SPARE PARTS INDUSTRY AT LADKRABANG 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-251-237

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงแหล่งที่มาของเอกสารนี้



COPYRIGHT 2008

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายประชาสัมพันธ์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม
ผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
Factors Affecting Operators' Decision to Work in Watch and Spare Parts
Industry at Ladkrabang Industrial Estate

ชื่อนักศึกษา นายเสกสรร วศินปิยมงคล

รหัสประจำตัว 49064140

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร

| คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ | | ลายมือชื่อ |
|-------------------------------|--|------------|
| ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ | | |
| รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์ | | |
| ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร | | |
| ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ลิ้มนรรรัตน์ | | |
| ดร.ธีระชินภัทร รามเดชะ | | |

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 20 พฤษภาคม 2551 เวลา 10.20 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|---------------------------------|--|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง |
| นักศึกษา | นาย เสกสรร วศินปิยมงคล |
| รหัสประจำตัว | 49064140 |
| ปริญญา | วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต |
| สาขาวิชา | วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม |
| พ.ศ. | 2551 |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | รองศาสตราจารย์ อุดินุช กาญจนพิบูลย์ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน แ旻ณกที่สังกัด สถานภาพของพนักงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 277 คน โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุในช่วง 25 - 30 ปี การศึกษาอยู่ในระดับไม่เกนมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท สังกัดแผนกผลิต และมีสถานภาพของพนักงานเป็นพนักงานประจำ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 - 0.05 ผลการวิจัยปรากฏว่า

1) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีปัจจัยอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย

2) การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสถานภาพของ พนักงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|--------------------------|--|
| Thesis Title | Factors Affecting Operators ' Decision to Work in Watch and Spare Parts Industry at Ladkrabang Industrial Estate |
| Student | Mr. Seksun Wasinpiyamongkol |
| Student ID. | 49064140 |
| Degree | Master of Science |
| Program | Industrial Management |
| Year | 2008 |
| Thesis Adviser | Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon |
| Thesis Co-Adviser | Assistant Professor Dr. Jirasek Trimetsoontorn |

ABSTRACT

The purpose of this research were : 1) to study in the level of operators ' decision to work in watch and spare parts industry by seven factors as follows : self – served need, need to work with appropriate equipment, need for financial return, need for promotion to a position of higher status, need for good workplace environment, need for other welfare conditions and need for good employer 2) to study and compare differences in private status of operator with the level of operators ' decision to work in watch and spare parts industry at Ladkrabang industrial estate. The sample comprises of 277 operators, mostly female, age between 25 – 30 years, education level as high school or certification, working experience less than 5 years, salary less than 10,000 baht, work in production department and permanent employee status. The tool used in this study is the estimated measurement questionnaires. Statistics applied were Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and One-way ANOVA at the 0.01 – 0.05 level of significantly. The result revealed that :

1) The level of operators ' decision to work were at the moderately level. The study found that the six factors had a moderate level. Except need for promotion to a position of higher status factors had a low level.

2) In comparing the difference in private status of operator with the level of operators ' decision to work. The study found that operators who had differences in gender, age, working experiences had no statistical significant in level of decision to work. But for education, income

and department found a difference at the 0.01 level of significant and difference status of employee found a difference at 0.05 level of significant.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ

รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ต่าง ๆ จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์ ไพฑูรย์เจริญฤติก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรพสิทธิ์ ลิ้มนรินทร์ และ ดร. ชีระชินภัทร รามเดชะ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการช่วยให้คำปรึกษา แนะนำและปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

รองศาสตราจารย์ สุพัตรา ทองรุ่งเกียรติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทรงพล ต่อนี่ อาจารย์ลดาวัลย์ วสันปิยมงคล คุณสมเจตน์ อยู่โนสิด และ คุณนราชัย ดันติวรวิทย์ ที่ได้ช่วยกรุณาสละเวลาในการตรวจความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ อย่างดียิ่ง

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาและครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจและเป็นแรงผลักดันให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่กลุ่มบุคคลดังกล่าวข้างต้น หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้

เสกสรร วสันปิยมงคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

| | หน้า |
|--|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | I |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | III |
| กิตติกรรมประกาศ..... | V |
| สารบัญ..... | VI |
| สารบัญตาราง..... | X |
| สารบัญรูป..... | XII |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... | 4 |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย..... | 5 |
| 1.4 กรอบแนวความคิด..... | 5 |
| 1.5 ขอบเขตการวิจัย..... | 6 |
| 1.5.1 ประชากร..... | 6 |
| 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา..... | 6 |
| 1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย..... | 7 |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 7 |
| 1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ..... | 7 |
| บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ..... | 10 |
| 2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ..... | 10 |
| 2.1.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจ..... | 10 |
| 2.1.3 ประเภทของการตัดสินใจ..... | 12 |
| 2.1.4 กระบวนการตัดสินใจ..... | 13 |
| 2.1.5 อุปสรรคต่อการตัดสินใจ..... | 14 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง..... | 15 |
| 2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์..... | 15 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูผู้ช่วยเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้เผยแพร่ลงบนสื่อ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|---|-----------|
| 2.2.2 ทฤษฎีของ ชาร์ลส์ แมคเคอร์มิด | 17 |
| 2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของแอลเคอร์เฟอร์ | 17 |
| 2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ | 19 |
| 2.2.5 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีเลนด | 19 |
| 2.2.6 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก | 19 |
| 2.2.7 ทฤษฎีความคาดหวัง | 22 |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน | 24 |
| 2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน | 24 |
| 2.3.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจในงาน | 25 |
| 2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน | 25 |
| 2.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน | 29 |
| 2.4 อุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในประเทศไทย | 33 |
| 2.4.1 วิวัฒนาการของอุตสาหกรรมนาฬิกาและชิ้นส่วนในประเทศไทย | 33 |
| 2.4.2 ธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในประเทศไทย | 34 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 36 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 38 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 38 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 39 |
| 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ | 41 |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 41 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล | 42 |
| 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย | 43 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 50 |
| 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | 50 |
| 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง | 53 |

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|--|-----------|
| 4.2.1 ด้านการทำงานที่คนสนใจ..... | 53 |
| 4.2.2 ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน..... | 55 |
| 4.2.3 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน..... | 57 |
| 4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน..... | 58 |
| 4.2.5 ด้านสภาพการทำงานที่ดี..... | 59 |
| 4.2.6 ด้านสวัสดิการอื่นๆ..... | 61 |
| 4.2.7 ด้านนายจ้าง..... | 63 |
| 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแยกตาม รายด้าน ตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 66 |
| 4.3.1 เพศ..... | 66 |
| 4.3.2 อายุ..... | 67 |
| 4.3.3 ระดับการศึกษา..... | 69 |
| 4.3.4 ระยะเวลาในการทำงาน..... | 74 |
| 4.3.5 รายได้ต่อเดือน..... | 75 |
| 4.3.6 แผนกที่สังกัด..... | 80 |
| 4.3.7 สถานภาพของพนักงาน..... | 84 |
| 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้า ทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง..... | 85 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ..... | 86 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 86 |
| 5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 86 |
| 5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน 7 ด้าน..... | 87 |
| 5.1.3 สรุปผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังนำข้อสรุปที่ได้มาและตั้งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... | 87 |

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 5.1.4 สรุปผลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง..... | 88 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... | 89 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 93 |
| 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้..... | 93 |
| 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป..... | 93 |
| บรรณานุกรม..... | 95 |
| ภาคผนวก..... | 97 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามประกอบการวิจัย..... | 98 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 105 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 1.1 ต้นทุนการผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน..... | 3 |
| 3.1 แสดงรายชื่อโรงงานที่ผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง..... | 38 |
| 3.2 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 41 |
| 3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA..... | 47 |
| 3.4 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ..... | 48 |
| 4.1 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 51 |
| 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านความต้องการด้านการทำงานที่ตน สนใจ..... | 54 |
| 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน..... | 55 |
| 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน..... | 57 |
| 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน..... | 58 |
| 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี..... | 60 |
| 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ..... | 61 |
| 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านนายจ้าง..... | 63 |
| 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และลำดับที่ อุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการ ในตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน..... | 64 |
| 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ คิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกา และชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพของพนักงาน โดยใช้ t-test..... | 66 |

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ คิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกา และชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ One-way ANOVA..... | 68 |
| 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ คิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกา และชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ One-way ANOVA..... | 69 |
| 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตาม รายด้าน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้า ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้ LSD..... | 70 |
| 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ คิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกา และชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ One-way ANOVA..... | 74 |
| 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ คิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกา และชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ One-way ANOVA..... | 75 |
| 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตาม รายด้าน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้า ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้ LSD..... | 76 |
| 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ คิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกา และชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยใช้ One-way ANOVA..... | 80 |
| 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตาม รายด้าน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้า ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน โดยใช้ LSD..... | 81 |
| 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ คิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกา และชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพของพนักงาน โดยใช้ t-test..... | 84 |

สารบัญรูป

| รูปที่ | หน้า |
|---------------------------------------|------|
| 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย..... | 6 |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมนาฬิกาและชิ้นส่วน เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีการส่งออกจำหน่ายในตลาดต่างประเทศเป็นจำนวนมาก และสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยเป็นจำนวนเงินหลักหมื่นล้านบาทต่อปี แต่ในทางกลับกันก็ยังพึ่งพาวัตถุดิบนำเข้าจากต่างประเทศในการผลิต เช่นกัน

วัตถุดิบในการผลิตนาฬิกาสำเร็จรูปของไทยแบ่งได้ 2 ประเภท คือ วัตถุดิบขั้นต้นและกึ่งสำเร็จรูป ส่วนใหญ่ใช้สำหรับการผลิตนาฬิกาแบบแขวน หรือตั้งโต๊ะประกอบด้วย วัตถุดิบทั้งที่ผลิตได้ในประเทศและนำเข้าจากต่างประเทศ ดังนี้ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม. 2544)

1. เม็ดพลาสติก ABS สำหรับผลิตตัวเรือนและฝาปิดด้านหลัง นำเข้าจากไต้หวันและฮ่องกง
 2. สีและเคมีภัณฑ์สำหรับเคลือบตัวเรือนนาฬิกา นำเข้าจากประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา
 3. กระจกผลิตได้ในประเทศ เซลลูลอยด์สำหรับทำฝาครอบและหน้าปัด นำเข้าจากญี่ปุ่น
 4. ลวดทองแดงใช้พันกับจนวนเป็นคอยล์ ผลิตได้ในประเทศ
 5. แผงวงจรอื่น ๆ และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ นำเข้าจากประเทศเยอรมนีและไต้หวัน
- วัตถุดิบกึ่งสำเร็จรูป นำเข้าประมาณร้อยละ 75.0 ประกอบด้วย

1. เครื่องนาฬิกา ส่วนใหญ่นำเข้าสำเร็จรูปจากประเทศญี่ปุ่น เนื่องจากราคาถูกกว่าสวิสเซอร์แลนด์และเยอรมนี

2. ตัวเรือนนาฬิกาข้อมือ ส่วนใหญ่นำเข้าตัวเรือนที่ผลิตอย่างหยาบ ๆ มาตกแต่งใหม่
3. ตัวเรือนนาฬิกาแขวนและตั้งโต๊ะ ผลิตในประเทศ
4. หน้าปัด นำเข้าจากบริษัทแม่เป็นส่วนใหญ่
5. สายนาฬิกาหนัง ใช้ผลิตกันที่ผลิตได้ในประเทศ ส่วนสายโลหะนำเข้าจากประเทศ

ฮ่องกง จีน และญี่ปุ่น

ชิ้นส่วนนาฬิกา ที่ผลิตได้ในประเทศ ประกอบด้วย

1. หน้าปัดนาฬิกา (Dials) วัตถุดิบที่ใช้คือ โลหะเงิน แผ่นทองเหลือง ทองคำ Rhodium Cyanide สีและเคมีภัณฑ์สำหรับตกแต่ง หน้าปัดส่วนใหญ่นิยมทำจากทองเหลือง เนื่องจากสามารถใช้ความละเอียดประณีตในการเจียรระไนเพื่อให้ตรงตามความต้องการของตลาดได้มากกว่าโลหะชนิดอื่นๆ ส่วนใหญ่นำเข้าจากสวิสเซอร์แลนด์ เนื่องจากคุณภาพดีกว่าที่ผลิตได้ในประเทศ

2. ตัวเรือนนาฬิกา (Cases) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือตัวเรือนและฝาปิดด้านหลัง วัสดุที่ใช้ได้แก่ทองเหลือง แผ่นโลหะปลอดสนิม (Stainless Steel) พลาสติก กระฉก เซลลูลอยด์ สีเคลือบผิวของกระดาดทรายน้ำและน้ำยาขัดโดยทั่วไปตัวเรือนมี 2 ประเภท คือ ตัวเรือนนาฬิกาข้อมือ ทำจากโลหะปลอดสนิมซึ่งนำเข้า และตัวเรือนนาฬิกาแขวน ตั้งโต๊ะและนาฬิกาปลุก ส่วนใหญ่เป็นแบบตัวเรือนพลาสติกซึ่งผลิตในประเทศ

3. สายนาฬิกา (Bands) โดยทั่วไปมี 2 ชนิด คือสายนาฬิกาโลหะปลอดสนิม ประกอบด้วยสายโลหะปลอดสนิม สายทองเหลืองและที่ทำจากโลหะมีค่า ตกแต่งหรือประดับด้วย อัญมณีต่างๆ อีกชนิดคือสายนาฬิกาหนังและหนังเทียม ซึ่งทำจากหนังจระเข้ หนังวัว หนังสัตว์ต่างๆที่มีอยู่ทั่วไป หนังฟอกและวัสดุเทียมหนังซึ่งส่วนใหญ่เป็นวัสดุคืบสำเร็จรูปที่ผลิตได้ภายในประเทศ

4. เครื่องนาฬิกา (Movements) เป็นส่วนที่ซับซ้อนที่สุดในการผลิตนาฬิกา วัสดุที่ใช้คือชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ชิพ โมดูล และ Capacitor ในอดีตต้องนำเข้าทั้งหมด แต่ปัจจุบันสามารถผลิตได้เกือบทุกประเภท

โครงสร้างต้นทุนการผลิต

นาฬิกาและชิ้นส่วนมีโครงสร้างต้นทุนที่แตกต่างกันไป ซึ่งส่วนใหญ่มีการใช้วัสดุคืบจากต่างประเทศเป็นหลัก รูปแบบของนาฬิกาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โครงสร้างต้นทุนเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งนาฬิกาที่มีรูปแบบที่มีความซับซ้อนมากจะใช้วัสดุคืบจากต่างประเทศในอัตราสูงถึงร้อยละ 70

สำหรับชิ้นส่วนนาฬิกาแต่ละประเภท โครงสร้างต้นทุนจะแตกต่างกันไป เช่น หน้าปัดนาฬิกา ใช้วัสดุคืบจากต่างประเทศสูงถึงร้อยละ 90.0 ของต้นทุนวัสดุคืบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 ต้นทุนการผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน

หน่วย : ร้อยละ(มูลค่า)

| ผลิตภัณฑ์ | วัตถุดิบ | | ต้นทุน วัตถุดิบ | ค่า แรงงาน | ค่าเสื่อม ราคา | อื่นๆ | รวม |
|--------------------|--------------|----------------|--------------------|---------------|-------------------|-------|-------|
| | ใน ประเทศ | ต่าง ประเทศ | | | | | |
| 1. นาฬิกาสำเร็จรูป | 26.0 | 74.0 | 65.0 | 17.0 | 10.0 | 8.0 | 100.0 |
| 2. หน้าที่ดนาฬิกา | 10.0 | 90.0 | 40.0 | 40.0 | 15.0 | 5.0 | 100.0 |
| 3. สายนาฬิกา | 9.5 | 90.5 | 60.0 | 25.0 | 10.0 | 5.0 | 100.0 |
| 4. ตัวเรือนนาฬิกา | 10.5 | 89.5 | 70.0 | 15.0 | 5.0 | 10.0 | 100.0 |
| 5. เครื่องนาฬิกา | 9.5 | 90.5 | 50.0 | 20.0 | 25.0 | 5.0 | 100.0 |

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม (2544)

ในด้านการผลิต ประเทศไทยต้องพึ่งพาวัตถุดิบส่วนใหญ่จากต่างประเทศทำให้ต้นทุนการผลิตสูงกว่าประเทศคู่แข่งอย่างประเทศจีน และเวียดนาม ที่ใช้วัตถุดิบในประเทศ

อย่างไรก็ตามต้องยอมรับว่าศักยภาพในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมของประเทศไทยโดยรวมในปัจจุบัน จำเป็นต้องได้การพัฒนาในทุกๆด้าน เช่นการสร้างตราสินค้า การวิจัยพัฒนา และการออกแบบผลิตภัณฑ์เป็นของตัวเองและให้มีความแตกต่างจากสินค้าในท้องตลาด การพัฒนาวัตถุดิบ การพัฒนาความเชื่อมโยงของอุตสาหกรรม การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพผลิตภัณฑ์ รวมถึงการหาวิธีการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุนในการผลิต เป็นต้น ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของการแข่งขันในตลาดโลก ใน“ยุคโลกาภิวัตน์”(Globalization) ที่มีตลาดการค้าแบบเสรี ปัจจุบันอุตสาหกรรมมีการแข่งขันที่รุนแรงทั้งการแข่งขันภายในอุตสาหกรรมเดียวกันเองและภายนอกอุตสาหกรรมทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ การที่อุตสาหกรรมจะอยู่รอดได้นั้น จำเป็นต้องผลิตผลิตภัณฑ์ที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า และปรับเปลี่ยน นโยบาย แผนงาน กลยุทธ์ เทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินการต่างๆเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยการให้ความสำคัญกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีในองค์กรเสมือนเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ในธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างเสรีดังเช่นในปัจจุบันนี้ ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนมากมักจะไม่ใช่ปัญหาทางด้านการผลิตหรือปัญหาด้านการตลาด เพราะว่าเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตสามารถหาซื้อมาได้เท่าเทียมกันทุกบริษัท แต่ปัญหาและอุปสรรคพื้นฐานของอุตสาหกรรมนาฬิกา

และชิ้นส่วนที่สำคัญ คือ ปัญหาด้านแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานมีสูงทำให้ขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ

เมื่อพิจารณาในด้านของผู้ที่จะเข้าทำงานแล้ว องค์ประกอบสำคัญที่ใช้เป็นข้อพิจารณาในโอกาสเลือกเข้าทำงานกับบริษัทหนึ่งได้ก็คือ แนวทางการดำเนินงานของบริษัทและโรงงานนั่นเอง โดยเปรียบเทียบทักษะในการดำเนินการของแต่ละบริษัทเพื่อตัดสินใจที่จะเข้าทำงานต่อไป ดังนั้นบริษัทและโรงงานเหล่านี้จึงมีข้อเสนอที่แข่งขันกัน เพื่อที่จะคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมให้เข้ามาเป็นสมาชิกร่วมทำงานกับบริษัทของตนด้วยเช่นกัน

หากได้จัดให้บริษัทและโรงงานต่างๆ เหล่านี้ ได้มีข้อเสนอที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ที่จะเข้าทำงานได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจอย่างพึงพอใจแล้วปัญหาความพอใจในงานที่เลือก ปัญหาการหมุนเวียนถ่ายเทแรงงาน (Turnover) ตลอดจนปัญหาการบริหารการผลิต และการบริหารบุคลากรของบริษัทและโรงงานก็จะลดน้อยลงและหมดสิ้นไปในที่สุด

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว หากข้อเสนอของบริษัทหรือโรงงาน ไม่ตรงกับความต้องการผู้ที่จะทำงาน อาจทำให้เกิดปัญหา ดังนี้ (สิริบุญญา หาญกิตติชัย. 2550:3-4)

1. บริษัทและโรงงาน อาจไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการเข้าทำงาน
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้เข้าทำงานแล้วอาจไม่พึงพอใจในบริษัทที่ตนทำงานอยู่ด้วย
3. การบริหารบุคคลและการบริหารงานด้านผลผลิตของบริษัทไม่บรรลุเป้าหมาย อันเนื่องมาจากปัญหาที่ 1 และ 2

ปัญหานี้อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้ที่จะตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทมีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจที่ดี หรืออาจเป็นผลมาจากการที่บริษัทไม่ทราบว่าควรจะเสนอข้อมูลอะไรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานหรืออาจจะเป็นผลมาจากผู้ที่จะเข้าทำงานกับบริษัทนั้นไม่ทราบว่าจะใช้ข้อมูลใดเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของตนก็ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยให้ทราบว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในการที่จะเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะกลายมาเป็นข้อมูลพื้นฐานที่บริษัทและโรงงานอุตสาหกรรมจะได้เตรียมไว้เป็นข้อเสนอต่อผู้ที่จะเข้าทำงานกับบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อจะก่อให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้องมากที่สุด อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของบริษัทและโรงงานอุตสาหกรรมและเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังขอสงวนสิทธิ์ในเนื้อหา และข้อมูลอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ในด้านต่างๆ ได้แก่

ด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ ด้านนายจ้าง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานรายได้ต่อเดือน แผนกที่สังกัด สถานภาพของพนักงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยใช้แนวคิดของนักวิชาการที่ชื่อ Alfred M. Cooper (อ้างถึงใน กิตติมา ปรีดีดิถก. 2529 : 323-324) ที่ได้เสนอแนวคิดว่าบุคคลากรมีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำในหลายๆ ด้าน ดังนี้

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



รูปที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีจำนวน 6 โรงงาน รวมทั้งสิ้น 1,651 คน (การนิคมอุตสาหกรรม, 2550)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

1. เพศ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. อายุ

3. ระดับการศึกษา

4. ระยะเวลาในการทำงาน

5. รายได้ต่อเดือน

6. แผนกที่สังกัด

7. สถานภาพของพนักงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ แบ่งออกเป็นความต้องการด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ

2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน

4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี

6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ

7. ด้านนายจ้าง

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เท่านั้น การเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการศึกษาดังแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ 2551

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการทำตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน

1.6.2 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการผลต่อการทำตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน

1.6.3 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ข้อเสนอแนะและองค์ประกอบต่างๆ ในการจ้างงานให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่สนใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมต่อไปในอนาคต

เอกสารนี้ **1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ** รับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจให้สอดคล้องกับเจตนาตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย จึงได้กำหนดคำจำกัดความของตัวแปรที่ใช้เฉพาะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไว้ดังต่อไปนี้

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แบ่งเป็น 2 เพศ คือ เพศชาย และเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ น้อยกว่า 25 ปี 25-30 ปี และมากกว่า 30 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า(ปวส., ปวท.) และปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่พนักงานเข้าทำงานในโรงงานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท

แผนกที่สังกัด หมายถึง แผนกที่ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ปฏิบัติงานหรือมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ แบ่งเป็น 4 แผนก คือ ผลิต วิศวกรรม ประกันคุณภาพ และซ่อมบำรุง

สถานภาพของพนักงาน หมายถึง ตำแหน่งความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ พนักงานชั่วคราว และพนักงานประจำ

อุตสาหกรรม หมายถึง อุตสาหกรรมที่ทำการผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ซึ่งตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง คือ บริษัท โนว็อกซ์ ว็อล์ฟ จำกัด บริษัท โปร-ฟินิช จำกัด บริษัท เมก้า ว็อลซ์ เคช จำกัด บริษัท ฟริชฟอรัม จำกัด บริษัท โปรมิลลิ่ง จำกัด และบริษัท สยามไดคัล จำกัด

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในแผนกต่างๆ ของโรงงาน โดยรวมทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการชั่วคราวและพนักงานระดับปฏิบัติการประจำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ต้นสนใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานที่ต้นสนใจ อันได้แก่ เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา เป็นงานที่ตรงตามความชอบ เป็นโรงงานที่มั่นคง เป็นต้น

ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน หมายถึง อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกในการทำงาน อันได้แก่ เครื่องจักร คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ด้านค่าจ้าง เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างจำนวนเงินที่ได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ทำงาน โดยจ่ายเป็นรายวันหรือจ่ายตามจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานและจ่ายเป็นรายเดือน รวมถึงค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงค่าตอบแทนอื่นๆ ด้วย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพในตำแหน่งงานในทางที่สูงขึ้น ดีขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอบรมหรือดูงานเพิ่มเติมทั้งภายในและต่างประเทศ

ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ภาวะแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในด้านความสะดวก ความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมถึงภาวะลักษณะการทำงานและส่วนที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน

ด้านสวัสดิการการทำงาน หมายถึง การให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างเงินเดือนปกติที่ได้รับ อันได้แก่ มีรถรับส่ง มีบ้านให้เช่าในราคาถูก ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน ทูน่าค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ฉุกเฉิน เงินประกันสังคม เป็นต้น

ด้านนายจ้าง หมายถึง หัวหน้างานระดับบังคับบัญชา ที่เป็นผู้มีหน้าที่ควบคุมการทำงานการให้คุณให้โทษ การตัดสินใจเกี่ยวกับการรับเข้าหรือไล่ออกจากตำแหน่งงาน รวมไปถึงเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารองค์กรนั้นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสารรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้นซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.4 อุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในประเทศไทย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ทำไมมนุษย์จึงต้องมีการตัดสินใจ แน่แน่นอนมนุษย์ทุกคนย่อมต้องตัดสินใจไปในทางที่คิดว่าจะบังเกิดผลดีที่สุดต่อตนเอง การที่มนุษย์คิดว่าสิ่งที่ได้ตัดสินใจนั้นจะเกิดผลดีต่อตนเองนั้น ก็เพราะมนุษย์คาดหวังว่าจะได้พบในสิ่งที่ตนพึงพอใจ (ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530 : 97)

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

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

2.1.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจ

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

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 ซึ่งเป็นสถาบันแรกที่มีความรับผิดชอบอย่างใหญ่หลวงต่อการสร้างค่านิยมและความเชื่อต่างๆ ต่อบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยเฉพาะหัวหน้าหรือผู้นำครอบครัวที่มีเจตคติและพฤติกรรมแบบใดอย่างไม่เปลี่ยนแปลงแล้ว มักจะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมภายในครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจของสมาชิกเป็นอย่างมาก

2. สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียน เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญเท่ากับหรือมากกว่าสถาบันครอบครัว เพราะภายใต้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของระบบการศึกษาในแต่ละระดับนั้น มีอิทธิพลต่อความต้องการ ค่านิยมและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีของนักเรียนโดยส่วนรวมซึ่งจะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม

3. สถาบันในสังคม เช่น องค์กรต่างๆ ในชุมชน สถานประกอบการและสื่อมวลชน ฯลฯ ล้วนแต่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้มีทางเลือกต่างๆ ด้วยวิธีการสื่อความ ข่าวสารและแนวคิดในรูปแบบที่เร้าใจอาจจะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ไม่พึงปรารถนาได้

ในการตัดสินใจของคนเราในแต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ก็ตาม ย่อมจะต้องเป็นไปตามกระบวนการอย่างเดียวกันทั้งสิ้น เว้นแต่จะใช้เวลานาน้อยต่างกัน ในบางขั้นตอนเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

ชีวิตประจำวันของมนุษย์ประสบปัญหาที่จะต้องตัดสินใจมากมาย เช่น ที่แห่งนี้จะรับประทานอาหารกลางวันที่ไหนดี นอกจากเรื่องสามัญประจำวันแล้ว ยังมีเรื่องสำคัญๆ ในชีวิตอีกมากมายที่มนุษย์จะต้องตัดสินใจ จนสามารถที่จะกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวในชีวิตขึ้นอยู่กับคุณภาพของการตัดสินใจนี้เอง (สุปัญญา ไชยชาต, 2546 : 60)

การตัดสินใจที่ดี จากมุมมองของนักวิเคราะห์เชิงปริมาณ หมายถึง การตัดสินใจที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) ตั้งอยู่บนฐานของเหตุผล

(2) มีการพิจารณาข้อมูลและทางเลือกที่มีอยู่อย่างรอบคอบ และ

(3) มีการใช้วิธีการเชิงปริมาณเข้าช่วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์หรือการเชิงพาณิชย์เพื่อการค้าเท่านั้น มิใช่เพื่อเผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกหรือเผยแพร่ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตัดสินใจที่มีคุณสมบัติสามประการนี้ครบถ้วน ไม่ว่าจะผลของการตัดสินใจจะออกมาเป็นอย่างไร ดีหรือร้าย ก็ยังถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ดีเสมอ การตัดสินใจใดๆ ก็ตามที่ไม่ม่มีลักษณะครบถ้วนสามประการนี้ นักวิเคราะห์จึงประมาณถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ไม่ดี

2.1.3 ประเภทของการตัดสินใจ

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

1) การตัดสินใจแบบมีแบบแผนและไม่มีแบบแผน

การตัดสินใจแบบมีแบบแผน เป็นการพิจารณาการตัดสินใจกำหนดทางเลือจากนโยบาย กฎระเบียบ วิธีการทำงาน มาตรฐาน เพื่อให้ง่ายและถูกต้องต่อการปฏิบัติงานและขจัดปัญหาและทางเลืออื่น ๆ ในหลายๆ กรณี

การตัดสินใจแบบไม่มีแบบแผน เป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เหตุเกิดขึ้นมาช่วงเวลาหนึ่ง มีความรวดเร็ว ซับซ้อนนอกเหนือแบบแผน จึงต้องใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหาก่อนตัดสินใจกำหนดทางเลือ

2) การตัดสินใจเป็นไปตามสถานการณ์

การตัดสินใจในแต่ละช่วงสถานการณ์ต้องถูกต้องเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ ควรพยายามทำคนให้ครอบคลุมหรือสอดคล้องไปกับสถานการณ์ เพื่อให้การกำหนดทางเลือได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

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

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

3. ภายใต้สถานการณ์ความไม่แน่นอน (Decision Under Uncertainty) เป็นการกำหนดทางเลือซึ่งไม่สามารถคาดคะเนกำหนดผลลัพธ์ความน่าจะเป็นได้ เป็นสถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจไม่รู้ว่ามีความน่าจะเป็นไปได้หรือไม่

3) การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผลและมีเหตุผล

การตัดสินใจแบบ ไม่มีเหตุผลและมีเหตุผล มีลักษณะดังนี้

1. การตัดสินใจแบบ ไม่มีเหตุผล โดยทั่วไปทางเลือที่ดีที่สุด ควรมิระเบียบแบบ

แผน ประเพณี และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ประเมินวิเคราะห์ แต่บางครั้งหากมีการตัดสินใจโดยไม่มีเหตุผลก็ต้องทำตามการตัดสินใจนั้น

2. การตัดสินใจแบบมีเหตุผล เป็นการตัดสินใจที่กระทำอย่างมีหลักการกฎเกณฑ์ และใช้เครื่องมือ วิธีการต่างๆ มาประกอบการพิจารณากำหนดทางเลือก อย่างมีเหตุผลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ

2.1.4 กระบวนการตัดสินใจ

บุญเคิม พันรอบ (2529 : 110) ได้กล่าวว่า Dewy ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาไว้เป็นขั้นตอนดังนี้

1. ยอมรับสภาพของปัญหาว่าสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่มีปัญหาเกิดขึ้นจริง จำเป็นต้องแก้ไข
2. กำหนดขอบเขตของปัญหา ศึกษาปัญหานั้นให้เด่นชัดกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อสามารถเข้าใจปัญหาได้ตรงกับความเป็นจริง
3. แนะนำแนวทาง ทางเลือกที่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้
4. ตั้งข้อสมมติฐาน เพื่อนำไปดำเนินการแนะนำการสังเกตและรวบรวมข้อเท็จจริง สรุปลักษณะหลากหลายจากแนวคิดต่างๆ มาประกอบการตัดสินใจ
5. วิเคราะห์ด้วยวิจารณ์ญาณด้วยความมีเหตุผล เพื่อกำหนดแนวทางลำดับความสำคัญและแนะนำข้อสมมติฐานที่เป็นจริงในการแก้ปัญหา
6. ทดลองประเมินผลข้อสมมติฐาน เพื่อเลือกนำมาประกอบการตัดสินใจแล้วนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา เป็นเรื่องของการไตร่ตรอง มีเหตุผล การเลือกแนวทางที่ดีที่สุดจะต้องพิจารณาถึงความเสี่ยง ความประหยัด เวลาที่ใช้ และข้อจำกัดจากแหล่งต่างๆ ให้รอบคอบ โดยมีกระบวนการในการตัดสินใจดังนี้ (พยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 99)

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

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

1. ขั้นสืบสวนให้ได้ข้อเท็จจริง

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

เปรียบเทียบ

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

2.1.5 อุปสรรคต่อการตัดสินใจ

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

สุพล ทองคลองไทย (2530 : 112) เสนอข้อแนะนำสำหรับการตัดสินใจ กล่าวไว้คือ

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

ก้องเกียรติ โอภาสวงการ (2532 : 24) ได้กล่าวถึงอุปสรรคที่เป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจไว้ 6 ประการ คือ

1. ความไม่อดทน ความรีบร้อนหรือหนทางไปสู่ความวิบัติ จึงบังคับตัวเองให้รู้จักลุยผ่านโคลนตมหรือเรื่องราวที่ไม่คุ้นเคย จนกระทั่งแน่ใจว่าทุกอย่างกระจ่างแจ้งจริง

2. การมองโลกแคบ เนื่องจากทุกวันนี้โลกของเรากลายเป็นโลกของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง เป็นผลทำให้ทัศนคติในการตัดสินใจแคบลง และทำให้เราไม่อยากคลุกคลีกับเรื่องที่ไม่คุ้นเคย

3. การใช้สมองเป็นเรื่องยาก แท้จริงแล้วยังคุณใช้สมองมากเท่าไรคุณก็จะสนุกกับการใช้สมองมากขึ้นเท่านั้น

4. ความมั่นใจในตนเองมากเกินไป จะทำให้คุณคิดสั้น คุณจะต้องทำใจให้กว้างและมองทุกแง่ทุกมุมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ การมองสิ่งที่ผิดหรือจุดบกพร่องของคนอื่นเป็นเรื่องที่ทำได้ง่ายกว่าการมองหาข้อเสียของตัวเองมาก

5. ความกลัวที่จะได้ขึ้นในสิ่งที่ไม่อยากจะ ได้ขึ้น เป็นอีกจุดหนึ่งที่มาจากความคิดอ่านของเราได้ ผู้ประกอบการที่ดีไม่ควรมือคดihakแต่ต้องมีความเที่ยงธรรมใช้เหตุใช้ผลในการตัดสินใจเสมอ

6. ความกระตือรือร้น ก็อาจเป็นอุปสรรคได้เช่นกัน จริงอยู่ความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการเริ่มต้นทำธุรกิจหรือประกอบกิจการใดๆ แต่เราควรแยกข้อนี้ออกไปเสียก่อนในช่วงที่กำลังรอกการตัดสินใจ

ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง (2542 : 105) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้การตัดสินใจผิดพลาด ดังนี้

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

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs of Hierarchy)

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

มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

การเรียงลำดับความต้องการมีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมิให้อัปเดตเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่อาศัย เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำดื่ม

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมด ของคนยังมีได้รับการตอบสนองเลย บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะของการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย และการเข้าถึงคนแล้วบุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

2. ความต้องการทางความมั่นคงความปลอดภัย (Safety or Security Needs)

เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็เกิดขึ้น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่ การบังคับหักทวง ความเจ็บป่วย หรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ในสังคมที่เจริญแล้ว เช่น ปัจจุบันนี้ ความต้องการปกป้องคุ้มกันจากภัยอันตรายทางร่างกายนั้นไม่ค่อยจะมีเหมือนในยุคก่อนๆ ในสังคมอุตสาหกรรมนั้นความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมาก ในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาจากทัศนคติของฝ่ายบริหารก็จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากขึ้น ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความต้องการของสภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้ว ยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่นๆ อีกด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนเรามีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้วดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs)

เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

5. ความต้องการด้านการสร้างความสำเร็จตนเอง หรือ ความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs)

เป็นความต้องการในระดับสูงของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณา

บทบาทในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้ว บุคคลนั้นก็พยายามผลักดันชีวิตไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหมายไว้และย่อมจะขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของบุคคลนั้นด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุกๆ อย่างของตนอย่างเต็มที่

2.2.2 ทฤษฎีของ ชาร์ลส์ แมคเดอร์มิด (Charles D. McDermid)

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

1. มนุษย์อาจจะใช้เงินเพื่อตอบสนองความต้องการในทุกระดับตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้ คือ ใช้เงินตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย หลังจากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจดีแล้ว จึงนำเงินไปใช้ในการตอบสนองความต้องการอื่นๆ ได้
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นการแสดงออกซึ่งความต้องการความมั่นคงทางการเงิน เงินจะเป็นหลักประกันต่อความต้องการทางด้านร่างกายในกรณีเจ็บป่วยหรืออายุมาก และว่างงาน
3. เงินเป็นสิ่งตอบสนองความต้องการทางสังคมได้แต่ไม่ใช่โดยตรง เช่น เราอาจเสียเงินเป็นสมาชิกสโมสรแห่งหนึ่งได้ แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันว่าจะได้รับความเป็นมิตรหรือการยอมรับจากบุคคลอื่นเสมอไป
4. ในกรณีของความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเท่านั้น เงินจะเป็นสิ่งที่นำไปใช้วัดสถานภาพและการประสบความสำเร็จเรา ไม่เพียงแต่จะวัดบุคคลบนพื้นฐานของความสามารถทางการเงินแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ความเชื่อถือของพนักงานจะขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่พนักงานได้รับด้วย มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ใช้เงินเดือนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นคุณค่าของพนักงานเอง
5. เงินไม่เพียงแต่จะนำไปใช้ในการซื้อสินค้าเท่านั้นยังเป็นสิ่งที่นำไปใช้ในการพิจารณาบุคคลด้วย จะเห็นได้ว่าสังคมในปัจจุบันนี้ คนร่ำรวยส่วนมากมักจะได้รับการยกย่องเป็นอย่างสูงแม้ว่าสังคมจะทราบว่าร่ำรวยมาจากการทุจริตก็ตาม

6. เงินมีความสำคัญอย่างมากสำหรับระดับความสมหวังในชีวิต เงินสามารถจัดสิ่งกีดขวางการตอบสนองความต้องการทางด้านนี้เท่านั้น เราจะเห็นได้ว่า เหตุใดนักการเมืองจึงมักจะใช้เงินมากในการแสวงหาสมัครพรรคพวก หาเสียง หรือหาผู้สนับสนุนยกมือเห็นด้วยในสภา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

ทฤษฎี Existence , Relatedness , Growth หรือ ERG เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่

ให้ความสำคัญกับความ ต้องการ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นผู้ก่อตั้งทฤษฎีนี้ขึ้นแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท คือ (ขนิษฐา วิเศษสาคร และมุกดา ศรีรงค์. 2535 : 212-214)

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

2. ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ที่สำคัญต่อตัวพนักงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

3. ความต้องการพัฒนา (Growth Needs) ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล

แอลเดอร์เฟอร์ ได้เสนอทฤษฎี ERG ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างบน เมื่อเห็นว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไม่สามารถจะพิสูจน์ให้เห็นจริงได้ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีพร้อมทั้งวิธีการวัดที่แตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ใน 3 ประการด้วยกันคือ

1. แอลเดอร์เฟอร์ เสนอว่ามีความต้องการอยู่ 3 ประเภทด้วยกันในขณะที่มาสโลว์กล่าวว่ามี 5 ประเภท

2. แอลเดอร์เฟอร์ อธิบายความสัมพันธ์ของความต้องการทั้ง 3 อย่างเป็นลักษณะต่อเนื่องจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม จากความต้องการทางวัตถุไปสู่ความต้องการทางจิตใจ แต่ของมาสโลว์อธิบายเป็นลำดับขั้น

3. มาสโลว์กล่าวว่า บุคคลจะมีความต้องการสูงขึ้นๆ เมื่อความต้องการลำดับแรกได้รับการตอบสนองแล้ว แต่แอลเดอร์เฟอร์กลับมีความเห็นว่าความต้องการจะเปลี่ยนแปลงกลับไปกลับมาตามลักษณะจากรูปธรรม-นามธรรม-รูปธรรม ซึ่งความต้องการการพัฒนาและเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์นี้แอลเดอร์เฟอร์เรียกว่า ความต้องการการก้าวหน้า (เป็นนามธรรมมากขึ้นๆ) ส่วนความต้องการที่ย้อนกลับมาสู่รูปธรรมเป็นเรื่องของความซับซ้อนใจ ซึ่งหมายถึงว่า เมื่อบุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นที่เป็นนามธรรมได้ ก็จะกลับมาสนองตอบความต้องการขั้นที่ต่ำกว่า

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และแอลเดอร์เฟอร์ แตกต่างกันที่การมุ่งใจเพื่อตอบสนองความต้องการ มาสโลว์มีความเห็นว่าถ้าความต้องการทางสังคมไม่ได้รับการตอบสนองเท่าไรก็ยิ่งมีความปรารถนามากขึ้นเท่านั้น ส่วนแอลเดอร์เฟอร์กลับเห็นว่ายิ่งกลับไปปรารถนาในความต้องการการดำรงชีวิตทางวัตถุมากขึ้น เช่นเดียวกับความต้องการการพัฒนา ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองเพียงพอก็หันกลับไปปรารถนาในความต้องการที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ถ้าความต้องการที่เป็นนามธรรมไม่ได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง

2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์นั้น ไม่ได้เรียงลำดับชั้นความต้องการเหมือนของมาสโลว์กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่สามารถอธิบายได้

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

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

2.2.5 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

2.2.6 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Two – Factor Theory)

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

ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคน เพื่อหาคำตอบว่า “อะไร เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะชอบงานหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผล จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอริชเบอร์กและคณะ ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของงานแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอริชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

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

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

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

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

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จ้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

1. เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

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

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

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

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

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

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของพนักงาน เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้พนักงานไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยข้างต้น ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญ จากการศึกษาของเฮอรัชเบอร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงานและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำงานเท่านั้น ดังนี้ สมมติฐานที่สำคัญของเฮอรัชเบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติ

เมื่อนำเอาสิ่งที่เป็นสาระสำคัญของทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮอรัชเบอร์กมาเปรียบเทียบกัน ในความต้องการระดับต้น ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยมั่นคงในชีวิตนั้นๆ สอดคล้องกับปัจจัย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่ดี เงินเดือนที่ดี ความมั่นคงดี นั่นเอง

2.2.7 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ชนิษฐา วิเศษสาคร และมุกดา ศรีรงค์ (2535 : 217-220) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวัง เริ่มต้นในปี ค.ศ. 1930 แต่ในขณะนั้นยังไม่ได้เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน ผู้ที่นำทฤษฎีความคาดหวังนี้มาทำการวิจัยด้านการจูงใจในปี ค.ศ. 1964 ต่อจากนั้น พอร์ตเตอร์และลอว์เลอร์ ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในปี ค.ศ. 1968

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิด แต่ละบุคคลจะทำตนเป็นเสมือนผู้ตัดสินใจกระทำของตนเองว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะได้รางวัลที่พึงปรารถนา รางวัลที่คาดหวังเป็นการจูงใจให้เกิดการกระทำ

ทฤษฎีความคาดหวัง มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

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

2. คุณค่า (Valence) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลตอบแทนต่างๆ ที่ต้องการเตรียมไว้ ได้แก่ ความรู้สึกดีใจหรือพึงพอใจที่จะได้รับสิ่งเหล่านั้น บุคคลสามารถจะเชื่อว่าผลตอบแทนชนิดใดที่พนักงานคิดว่ามีคุณค่าในทางบวกหรือทางลบและมีคุณค่ามากน้อยเพียงใดด้วย

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

4. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลการกระทำ นั่นคือ ถ้าบุคคลมีความพยายามในการทำงานสูง ผลการทำงานย่อมดี

5. แรงผลักดัน (Force) เป็นจำนวนของความพยายามหรือความกดดันภายในบุคคลที่จูงใจให้บุคคลทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายเหตุผลต่างๆ ที่ควรคำนึงถึงในการจูงใจในการทำงาน แต่ละองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วช่วยให้เราวิเคราะห์กระบวนการจูงใจได้ชัดเจนขึ้น คือ

1. เราสามารถพิจารณาผลตอบแทนที่ต้องการเตรียมไว้กับคุณค่าที่บุคคลประเมินผลตอบแทนเหล่านั้น ถ้าบุคคลรู้สึกเฉยๆ ต่อผลตอบแทนนั้นๆ (มีคุณค่าต่ำ) ก็ไม่มีเหตุผลที่จะ

ทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลตอบแทนดังกล่าว ทฤษฎีความคาดหวังจึงอาจสรุปได้จากองค์ประกอบที่สำคัญอันดับแรกสำหรับการจูงใจในการทำงานก็คือ ผลตอบแทนที่พึงปรารถนา

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

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลต้องยอมรับความสัมพันธ์(คาดหวัง) ระหว่างความพยายามทำงานที่พนักงานลงแรงไปกับผลงานที่ปรากฏออกมา ถ้าความคาดหวังมีต่ำก็จะไม่เกิดความแตกต่างในบุคคลนั้น ไม่ว่าจะทำงานหนักหรือไม่ทำงานหนัก และไม่เกี่ยวข้องกันกับผลงานที่ควรจะได้รับผลตอบแทน

แนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวังยังสามารถอธิบายว่า ทำไมงานบางอย่างจึงทำให้เกิดการจูงใจสูงหรือต่ำได้ ในงานที่ต้องทำตามสายงาน ระดับผลงานถูกกำหนด โดยอัตราความเร็วของสายงานนั้น (เครื่องจักร) ดังนั้น ไม่ว่าบุคคลจะขยันทำงานเพียงใดก็ไม่สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากกว่าเดิมจนกว่าชิ้นส่วนของงานชิ้นนั้นจะเคลื่อนออกไปจากสายพาน คนงานก็จะเรียนรู้ว่าพนักงานมีหน้าที่ทำตามจังหวะของเครื่องจักรเท่านั้นเองจึงไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามของบุคคลกับผลงานตามสาย แต่งานอีกประเภทหนึ่ง เช่น งานขายเป็นงานที่มีความคาดหวังสูง พนักงานขายที่ได้รับค่าจ้างจากเปอร์เซ็นต์ของสินค้าที่ขายได้ จะตระหนักว่า ถ้าพนักงานทำงานหนัก (หาลูกค้าเพิ่มขึ้น) ผลงานของพนักงานก็จะเพิ่มตาม (จำนวนขาย) ทฤษฎีความคาดหวังสามารถทำนายได้ว่า การจูงใจจะมีความสำคัญถ้างานที่ทำเป็นงานที่มีความคาดหวังสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

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

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 359) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของพนักงานดีขึ้นหรืออยู่ในระดับที่สูง แต่ถ้าหากว่าฝ่ายบริหารมีการจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของคน แล้วความพึงพอใจของคนงานจะสูง และผลงานก็จะดีตามไปด้วย

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

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

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

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

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

3. การกระทำ : ตั้งใจทำงาน อุตุน กระตือรือร้น ขยัน มุ่งมั่น มีความสนใจทำให้สำเร็จและมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์

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

2.3.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจในงาน

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 77-78) ได้กล่าวว่า การศึกษาความพึงพอใจในงานก็เพื่อศึกษาความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นเครื่องช่วยในการจูงใจ การศึกษาดังกล่าวนี้อาจจะกระทำได้ด้วยการสำรวจทัศนคติของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน ถ้าได้ผลออกมาไม่เป็นที่น่าพอใจ ฝ่ายบริหารก็จะได้นำมาดำเนินการคิดแปลงแก้ไขการบริหารปัจจัยนั้นๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็จะนำไปสู่ความพึงพอใจสูงขึ้น ได้ทางหนึ่ง นอกจากนี้ก็ยังกล่าวได้ว่าทัศนคติที่คนเรามีต่อสิ่งใดยังอาจเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานได้ด้วย

ปัจจัยที่กำหนดความพึงพอใจในงานหรือตัวกำหนดความพอใจในงานแต่ละงานไม่เหมือนกัน แต่ละบุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกัน และไม่เท่ากัน ดังนั้น ความแตกต่างส่วนบุคคลในทุกๆ ด้านอาจเป็นตัวกำหนดปัจจัยที่แตกต่างกันได้

โดยทั่วไปแล้วปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจหรือไม่พอใจของบุคคลมักจะเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อไปนี้

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

2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 78-81) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมีดังต่อไปนี้คือ

1. ทฤษฎีของ Maslow และความพึงพอใจในงาน

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย อาจตอบสนองได้ด้วยค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอแก่การยังชีพ บริการที่จำเป็นบางอย่าง เช่น การแจกชุดทำงาน การจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือบริการรถรับส่ง เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย อาจตอบสนองด้วยสัญญาจ้างข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน หรือการประกันการว่างงาน เป็นต้น

1.3 ความต้องการทางด้านสังคมและเกียรติยศชื่อเสียง อาจตอบสนองได้ด้วยการจัดมอบหมายงานและบรรจุคนงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ ความเหมาะสมและความต้องการของพนักงานเป็นหลัก เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น มีโอกาสเกี่ยวข้องและร่วมมือกันเพื่อร่วมงานกับแผนกต่างๆ ให้อำนาจในการตัดสินใจพอสมควร สร้างบรรยากาศให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ชมเชยเมื่อมีผลงานดีเด่น ยกย่องสรรเสริญในกรณีที่พนักงานทำประโยชน์ให้แก่องค์กร หรือมอบหมายงานที่พนักงานภาคภูมิใจที่จะทำ เป็นต้น

1.4 ความต้องการประจักษ์ตน (แต่ละคนไม่เหมือนกัน) องค์กรที่ดีควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่ดีมีโอกาสสนองความต้องการของอุดมการณ์ของตนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อผลดีทั้งฝ่ายพนักงานเอง ฝ่ายจัดการอาจสนองความต้องการขั้นนี้ของพนักงานด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ยากที่สุด หรือทำงานในตำแหน่งสูงที่สุดเท่าที่ความสามารถของพนักงานจะอำนวยให้เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะเกิดความพอใจหากได้แสดงผลงานที่สูงที่สุดที่ตนจะทำได้ หากพนักงานไม่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถให้เต็มที่เลย คือมีโอกาสม้งานง่ายๆ ที่ใครๆ ก็ทำได้ แต่เพียงอย่างเดียว พนักงานก็จะรู้สึกหงุดหงิดรำคาญอยู่เสมอ

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์ (Two – Factor Theory)

เฮอรัชเบอร์เกอร์และผู้ร่วมงานได้ศึกษาปัจจัยต่างๆ อันเป็นสาเหตุของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของวิศวกรและสมุหบัญชีด้วยการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในลักษณะที่เรียกว่า วิเคราะห์ตามเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผลของการศึกษาชี้ให้เห็นว่าสิ่งต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับสูง ซึ่งเฮอรัชเบอร์เกอร์ เรียกว่า “Satisfier” นั้น ความแตกต่างจากสิ่งต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับต่ำ เรียกว่า “Dissatisfier” สิ่ง que ผู้ตอบเห็นว่าเป็นความพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับเนื้อหาของงานนั้นๆ ในขณะนั้น (Job Content) เขาให้ชื่อว่า “Content factor” ส่วนสิ่งที่เป็นความไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายของบริษัทการบริหารงาน เงินรายได้ สภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Context) ที่คนปฏิบัติงานจึงเรียกว่า “Context factor”

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาเท่านั้น มิใช่เพื่อการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฮอร์ชเบอร์กและผู้ร่วมงานได้สรุปว่า

1. เนื้อหาของงาน เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการประจักษ์ตนในการทำงานของบุคคลโดยตรง แต่สิ่งแวดลอมเกี่ยวกับงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ แม้ว่าปัจจัยเหล่านั้นจะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจแล้วก็เป็น การตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้นเอง คือ การตอบสนองในสิ่งนี้เป็น การตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกในทางลบ มิใช่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกในทางบวกได้ เนื้อหาของงานเป็นสิ่งล่อใจทางบวก ส่วนสิ่งแวดลอมเกี่ยวกับงานเป็นสิ่งล่อใจทางลบ

2. ความแตกต่างในบุคลิกภาพ ในทางด้านบุคลิกภาพนั้น เฮอร์ชเบอร์กได้แบ่งคนออกเป็น 2 ประเภท

2.1 Motivation seekers คนประเภทนี้จะฝักใฝ่ในเนื้อหาของงาน ต้องการ ทำงานให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดลอมอื่นๆ มากนัก พวกนี้ต้องการตอบสนองด้วยเนื้อหาของงานเป็นส่วนใหญ่

2.2 Maintenance seekers คนประเภทนี้จะเน้นความสนใจไปที่สภาพแวดลอมต่างๆ ที่อยู่รอบตัว เช่น ถ้าสถานที่ทำงานสวยงาม สะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจแล้วก็จะพอใจงานที่ทำ พวกนี้ต้องการตอบสนองความต้องการของคน ด้วยปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดลอมเกี่ยวกับงาน

3. ทฤษฎีของสต็อกคิลล์

สต็อกคิลล์ กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมิใช่สาเหตุของการปฏิบัติงาน ผลผลิตขององค์การเป็นผลที่ได้มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ การร่วมมือของกลุ่ม กรรมวิธีการผลิตและขวัญของคณงาน นอกจากนี้ความคาดหวังถึงความพึงพอใจของแต่ละคนก็เป็นผลให้เกิดความร่วมมือและความผูกพันกันภายในกลุ่ม แต่ก็ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์กับการผลิตทั้งขวัญและการผลิตนั้นเป็นหน้าที่ของโครงสร้างของกลุ่ม ดังนั้น ขวัญและการผลิตจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจก็ต่อเมื่อสภาพการณ์ต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การมีขวัญดีของคณงานและการผลิตในระดับสูงนั้นเป็นสภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอันเป็นเครื่องเสริมแรงและการผลิตในระดับสูงนั้นเป็นสภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอันเป็นเครื่องเสริมแรง (Reinforcement) ของความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานของคณงานอีกด้วย

4. ทฤษฎีของไมเออร์

หลังจากที่เฮอร์ชเบอร์กได้เผยแพร่งานออกมาแล้ว กลุ่มนักวิจัยที่ Texas Instrument Company ได้ดำเนินการทดสอบทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์ก โดยการให้คณงานของเขาเองใช้แบบสัมภาษณ์เดิมของเฮอร์ชเบอร์ก แต่ขยายกลุ่มออกไปโดยเพิ่มนักวิทยาศาสตร์ วิศวกร หัวหน้าคณงาน ฝ่ายผลิต ช่างผู้ขายที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงและพนักงานผู้ประกอบชิ้นส่วนสินค้า (หญิง) จำนวนทั้งหมด 282 คน

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

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

ไมเออร์ได้ตั้งคำถามและตอบคำถามเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานไว้ ดังต่อไปนี้

1. อะไรเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำตอบก็คืองานที่มีความท้าทายที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความเพลิดเพลินในงานที่ทำ

2. อะไรทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ คำตอบก็คือ สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจเป็นปัจจัยที่อยู่รอบนอกของงานเป็นส่วนใหญ่ เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน แสงสว่างเวลาหยุดพักผ่อน สวัสดิการของควมมีอาวุโส ค่าจ้างและผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ

3. เมื่อไรพนักงานจะเกิดความไม่พอใจ คำตอบก็คือ เมื่อโอกาสที่จะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไป พวกเขาจะเริ่มมีความรู้สึกผิดปกติดต่อสภาพแวดล้อมของเขาและเริ่มค้นหาข้อผิดพลาด

5. ทฤษฎีของคูเปอร์

กิตติมา ปรีศิติก (2529 : 323-324) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของคูเปอร์ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานดังนี้ คือ คูเปอร์ถือว่าความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการเหล่านั้นได้แก่

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

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

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

1) ประสบการณ์ จากการศึกษาในการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2) เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดละอ่อนมากกว่าเพศชาย

3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4) อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็ไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับบุคคลอื่น

6) เชาวน์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งมีเชาวน์ปัญญาในระดับสูง มักจะเบื่องานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงานซึ่งงานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน

7) การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลการวิจัยที่ไม่เด่นชัด นักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร หนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานถูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป 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 และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Job Factors)

1) ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกรู้สึกต่องานที่ทำว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ทำหาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

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

4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกล การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งและสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลาานาน

6) สภาพทางภูมิศาสตร์ แต่ละท้องถิ่นและท้องถิ่นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

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

3. ปัจจัยด้านการบริหาร (Factors Controllable by Management)

1) ความมั่นคงในงาน สรุปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคงแน่นอน แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีพ (Long Life Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ

2) รายรับฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะช่วยบรรเทาความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับจะมีความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจาก รายรับของหน่วยงานอื่นดีกว่าแห่งเดิม ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชน ก็เพราะรายรับที่ดีกว่าเช่นกัน

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

4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญ แต่มีความสำคัญน้อยลงสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่าคนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบหมายให้โดยตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6) สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

7) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ยึดเข้าไปในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8) ความรับผิดชอบงาน การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

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

10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงาน ต่างๆ จึงมีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวสาร ของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน เป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในด้านความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงาน

12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.4 อุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในประเทศไทย

2.4.1 วิวัฒนาการของอุตสาหกรรมนาฬิกาและชิ้นส่วนในประเทศไทย

อุตสาหกรรมนาฬิกาและชิ้นส่วน เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลัก โดยเฉพาะใน ส่วนของการผลิตชิ้นส่วนนาฬิกา ในอดีตผู้ผลิตนาฬิกาชั้นนำของโลกได้สนใจย้ายฐานการลงทุนเข้ามาที่ประเทศไทย เนื่องจากนโยบายส่งเสริมการลงทุนจากภาครัฐและปัจจัยที่สำคัญคือต้นทุนค่าแรงที่ต่ำกว่าประเทศอื่น โรงงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จึงเป็นการร่วมลงทุน และเป็นบริษัทในเครือของบริษัทใหญ่ในต่างประเทศ ที่ผลิตนาฬิกาสำเร็จรูป ชิ้นส่วนและอุปกรณ์และส่งจำหน่ายภายใต้เครื่องหมายการค้าของบริษัทแม่ในต่างประเทศ เป็นผลทำให้ประเทศไทยได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต แรงงานมีทักษะความชำนาญรวมทั้งมีโครงสร้างพื้นฐานการผลิตที่รองรับอุตสาหกรรมการผลิตที่ครบวงจรมากกว่าประเทศอื่นๆ อุตสาหกรรมนาฬิกาและชิ้นส่วนมีอัตราการผลิตขยายตัวตามอัตราการขยายตัวของจำนวนประชากรและรายได้ประชากร โดยในปี 2543 มีมูลค่าการส่งออกประมาณ 11,823.5 ล้านบาท จนถึงปัจจุบันมูลค่าการส่งออกเพิ่มยอดถึง 2 หมื่นกว่าล้านบาท เนื่องจากการส่งเสริมสนับสนุนของภาครัฐจะทำให้สามารถพัฒนาไปได้ในทิศทางที่เหมาะสมและจะสามารถรักษาฐานการผลิตอุตสาหกรรมนาฬิกาและชิ้นส่วนไว้ในประเทศต่อไป

ในส่วนของการผลิต ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรมนาฬิกาและชิ้นส่วนครั้งแรกในปี 2511 โดยมีนักลงทุนต่างชาติผู้ผลิตนาฬิการายใหญ่จากต่างประเทศ เช่น ฮ็องกง ญี่ปุ่น สวิตเซอร์แลนด์ เข้ามาลงทุนและร่วมลงทุน และบางส่วนผู้ประกอบการไทยที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตได้รับจ้างผลิตชิ้นส่วนที่ไม่ซับซ้อนให้กับประเทศผู้ผลิตนาฬิกาชั้นนำของโลก และสามารถพัฒนาทักษะฝีมือในการผลิตจนสามารถผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์นาฬิกาที่มีความซับซ้อนมากขึ้นจนสามารถผลิตได้อย่างครบวงจรและส่งออกภายใต้เครื่องหมายการค้าของบริษัทแม่ รวมทั้งส่งไปจำหน่ายยังประเทศอื่นๆ ด้วย จนกระทั่งในปี 2525 ได้มีการประกอบนาฬิกาสำเร็จรูปขึ้นในประเทศไทย ปัจจุบันการผลิตชิ้นส่วนนาฬิกายังต้องพึ่งพาวัตถุดิบนำเข้าจากต่างประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิคการผลิต โดยนำเข้าวัตถุดิบร้อยละ 50-70 ของมูลค่าวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตชิ้นส่วนทั้งหมด ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะ

สามารถผลิตชิ้นส่วนได้เกือบทุกประเภทแต่ยังไม่สามารถสนองความต้องการตลาดได้อย่างเพียงพอ การประกอบนาฬิกาสำเร็จรูปของประเทศไทยต้องนำเข้าชิ้นส่วนจากต่างประเทศร่วมกับชิ้นส่วนในประเทศในสัดส่วนประมาณ 3 : 1 และการประกอบนาฬิกาสำเร็จรูปยังคงมีลักษณะเป็นการรับจ้างผลิตเพื่อการส่งออกเป็นหลัก โดยมีบางส่วนส่งกลับไปยังบริษัทแม่ และจากมาตรการส่งเสริมการส่งออกและนโยบายส่งเสริมการลงทุนที่ให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ มากมายแก่ผู้ผลิตเพื่อการส่งออก จึงทำให้โรงงานประกอบนิยมนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศเข้ามาผลิตและส่งออกมากกว่าจะใช้วัตถุดิบและชิ้นส่วนภายในประเทศ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม. 2544)

2.4.2 ธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในประเทศไทย

ปัจจุบันในประเทศไทยมีโรงงานอุตสาหกรรมนาฬิกาและชิ้นส่วน มีทั้งหมด 41 โรงงาน ประกอบด้วย (สำนักงานอุตสาหกรรมเพิ่มมูลค่า กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. 2550) บริษัท คอนดิเนนตัล พรินซ์ชั่น อินดัสเตรียล จำกัด

บริษัท ไมโคร เฟรม จำกัด

บริษัท คอส โมอินดัสตรีส์ จำกัด

บริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

บริษัท จากัวร์อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท คอสโม บ็อกซ์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

บริษัท ไซโก้ อินสทรูเม้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท พัฒนานาฬิกา จำกัด

บริษัท ย่งฟ้าอินดัสเตรียล จำกัด

บริษัท รอนด้า (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท สแตนดาร์ด ไทม์ จำกัด

บริษัท ชุงฟุง โลหะกิจ จำกัด

บริษัท ไซโก คล็อก (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท โรงงานพีริซีเซ็น (ไทย) จำกัด

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ดี.ดี.ไฟฟ์

บริษัท โชว์ บรอด เอ็นเตอร์ไพรส์(ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท เอเชียเจริญ โลหะภัณฑ์ (1990) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บี.โอ.มูปเม้นท์ ขอสงวนสิทธิ์ในไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งบริษัท โกดาง จำกัด ขอหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัท นิโอรอนิก้า (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท มยุรี โอเรนิก จำกัด
 บริษัท ชันนี่ ไทม์เซ็นเตอร์ จำกัด
 บริษัท โกลาง จำกัด
 บริษัท นีโอ ทรอนิก้า (ประเทศไทย) จำกัด
 บริษัท สยามไดคัล จำกัด
 บริษัท โนวอลูกซ์ วีทซ์ จำกัด
 บริษัท อุตสาหกรรมทาคานะ กรุงเทพฯ จำกัด
 บริษัท แอดวานซ์ ไมโคร เทคโนโลยี จำกัด
 บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด
 บริษัท โปร-ฟินิช จำกัด
 บริษัท พีริซิฟอร์ม จำกัด
 บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด
 บริษัท บริษัท ไมโคร พีริซิชั่น เทคโนโลยี จำกัด
 บริษัท เมก้า วีเอช เคช จำกัด
 บริษัท ไอวา พีริซิชั่น(ประเทศไทย) จำกัด
 บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
 บริษัท อุตสาหกรรมทาคานะ กรุงเทพฯ จำกัด
 บริษัท รอยัล ไทม์ซิติ้ จำกัด
 บริษัท ทีไทม์อุตสาหกรรม จำกัด
 บริษัท ไซโก พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
 บริษัท โปรมิลลิ่ง จำกัด

ทั้งนี้ขนาดของโรงงานส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานขนาดเล็ก เป็นโรงงานประกอบ และผลิตชิ้นส่วนนาฬิกา สำหรับโรงงานที่ผลิตเครื่องนาฬิกายังมีน้อยมากภายในประเทศ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูงและใช้เงินทุนเป็นจำนวนมาก โดยเกณฑ์การวัดขนาดของโรงงานจะวัดจากเงินที่ใช้ลงทุน ดังนี้

โรงงานขนาดเล็ก หรือ โรงงานที่มีเงินลงทุนน้อยกว่า 50 ล้านบาท

โรงงานขนาดกลาง หรือ โรงงานที่มีเงินลงทุนระหว่าง 50-200 ล้านบาท

โรงงานขนาดใหญ่ หรือ โรงงานที่มีเงินลงทุนตั้งแต่ 200 ล้านบาท ขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค ผลการศึกษารูปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจของนักศึกษาที่พร้อมจะสมัครเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน และเรียงลำดับตามความสำคัญโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้าง เงินเดือน (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน (4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) นายจ้าง (6) สวัสดิการอื่นๆ และ (7) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ

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

รุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษารูปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้าน

ค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านนายจ้างต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใช้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งในการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยโดยเริ่มต้นตั้งแต่การกำหนดประชากรในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีทั้งสิ้น 6 โรงงาน จำนวน 1,651 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อโรงงานที่ผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

| บริษัท | จำนวน |
|---------------------------|----------|
| 1. โนวอลูกซ์ ว็อล์ฟ จำกัด | 884 คน |
| 2. โปร-ฟินิช จำกัด | 558 คน |
| 3. โปรมิลลิ่ง จำกัด | 44 คน |
| 4. พรซิฟอรัม จำกัด | 41 คน |
| 5. เมก้าว็อล เคช จำกัด | 66 คน |
| 6. สยามไคล์ จำกัด | 58 คน |
| รวม | 1,651 คน |

ที่มา : การนิคมอุตสาหกรรม (2550)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้นำมาทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (บุญธรรม กิจ ปรึคาบวิสุทธิ์. 2542: 5) ดังต่อไปนี้

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

เมื่อ e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

N = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 1,651 คน

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

เมื่อแทนค่าในสูตร $n = 1,651 / (1 + 1,651 \times (0.05)^2)$

ได้ค่ากลุ่มตัวอย่างคือ $n = 321.989$ คน

ดังนั้นจะใช้กลุ่มตัวอย่าง $n = 322$ คน

การสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีวิธีการจัดทำตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะเป็นการถามถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่สังกัด และสถานภาพของพนักงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจคำตอบตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 เป็นส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยเป็นการถามถึงความคิดเห็นจากพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มตัวอย่างโดยความคิดเห็นจะเกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ ด้านนายจ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า โดยคำถามทั้งหมดมีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) โดยกำหนดการให้คะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ได้อย่างเต็มที่ รวมถึงมุมมองต่างๆ ในข้อคำถามเหล่านั้นด้วย

2. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรง ในเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาอีกครั้ง รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำแก้ไข มาปรับปรุงและเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อทำการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

5. สร้างแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่เป็นปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนี้

5.1 ส่วนของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการทำงาน
- รายได้ต่อเดือน
- แผนกที่สังกัด
- สถานภาพของพนักงาน

5.2 ส่วนของตัวแปรตามปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

- ด้านการทำงานที่ตนสนใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

- ด้านอุปกรณ์ที่ตีสำหรับการทำงาน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ผลไปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ด้านค่าจ้าง เงินเดือน

- ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- ด้านสภาพการทำงานที่ดี
- ด้านสวัสดิการอื่นๆ
- ด้านนายจ้าง

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อความเที่ยงตรง และเหมาะสมในการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

| รายชื่อ | ตำแหน่ง | สถานที่ปฏิบัติงาน |
|-------------------------------|---|--|
| 1. รศ. สุพัตรา ทองรุ่งเกียรติ | อาจารย์ประจำภาควิชา กัญญาวิทยาการแพทย์ | คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2. ผศ.ดร. ทรงพล ต่อณี | อาจารย์ประจำภาควิชา สุขศึกษา | คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |
| 3. อ. ตดาวัลย์ วสินปิยมงคล | อาจารย์ประจำหมวด วิชาจุลชีววิทยา | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต |
| 4. คุณ สมเจตน์ อยู่ในิสิต | วิศวกรอาวุโส | บริษัท อาซูมา พลัส จำกัด |
| 5. คุณ นราชัย ต้นติวรวิทย์ | วิศวกร | บริษัท แพลนโปร จำกัด |

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีการคิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.1.1 ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน แต่ละบริษัทในกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งประกอบด้วย

แบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือราชการจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแล้วส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามซองจดหมายที่แนบไว้และเพื่อความสมบูรณ์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 6 บริษัท

3.4.1.2 หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในการที่จะนำมาใช้ประโยชน์ได้

3.4.1.3 ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปวิเคราะห์ผล

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวม จากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร การสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

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

3.5.1 นำข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ตอนที่ 1) มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่สังกัด และสถานภาพของพนักงาน แล้วทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

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

โดยเกณฑ์ตีความหมายในระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2525)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบให้บริษัทการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากที่สุด ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 เป็นต้นไป หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 มาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม

3.5.4 นำข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามจากตอนที่ 3 มานำเสนอแบบพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่สังกัด และสถานภาพของพนักงาน

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา $\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$ นี้ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มี (3.3) ไปใช้

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

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

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

| | | |
|-------|--------|---|
| เมื่อ | $S.D.$ | คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง |
| | X | คือ คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง |
| | n | คือ จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง |

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analytical Statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

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

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162)

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | | | |
|-------|---------|---|-------|
| 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 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
- n_2 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
- \bar{X}_1 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
- \bar{X}_2 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2
- S_1^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
- S_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

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

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

โดยมี

$$df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \tag{3.8}$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็น ของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

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

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่

โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 สมมติฐานสถิติ $H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
 $H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

หรือ

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

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

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

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543:186-172)

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 116)

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

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

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

เมื่อ k คือ จำนวนประชากร

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j

T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

X_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

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

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

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

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

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

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

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

เมื่อ \bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

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

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดแสดงการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|--|------------------------------|
| สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน | t-test |
| สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน | One-way ANOVA ตามด้วย LSD |
| สมมติฐานที่ 3 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน | One-way ANOVA ตามด้วย LSD |
| สมมติฐานที่ 4 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน | One-way ANOVA ตามด้วย LSD |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือมีเงื่อนไขการใช้งานอื่น ๆ กรุณาติดต่อขอใช้เอกสารนี้จากหน่วยงานต้นสังกัดของท่าน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|---|------------------------------|
| สมมติฐานที่ 5 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน | One-way ANOVA ตามด้วย LSD |
| สมมติฐานที่ 6 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่แผนกที่ตั้งกักแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน | One-way ANOVA ตามด้วย LSD |
| สมมติฐานที่ 7 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน | t-test |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 322 ชุด ได้รับกลับคืนมา 277 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.00 ของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางคำอธิบายผลความหมาย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยจะทำการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยแยกการวิเคราะห์ตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ คือ

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

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แยกตามรายด้าน ตามปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตามผู้วิจัยขอสงวนสิทธิ์ในข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้ และไม่ให้นำไปใช้
อุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อที่ | ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------|-------------------------------------|------------|--------|
| 1. | เพศ | | |
| | ชาย | 52 | 18.77 |
| | หญิง | 225 | 81.23 |
| รวม | | 277 | 100.00 |
| 2. | อายุ | | |
| | น้อยกว่า 25 ปี | 80 | 28.88 |
| | 25 – 30 ปี | 121 | 43.68 |
| | มากกว่า 30 ปี | 76 | 27.44 |
| รวม | | 277 | 100.00 |
| 3. | ระดับการศึกษา | | |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | 215 | 77.62 |
| | อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส., ปวท.) | 37 | 13.36 |
| | ปริญญาตรีหรือสูงกว่า | 25 | 9.02 |
| รวม | | 277 | 100.00 |
| 4. | ระยะเวลาในการทำงาน | | |
| | น้อยกว่า 5 ปี | 147 | 53.07 |
| | 5 – 10 ปี | 89 | 32.13 |
| | มากกว่า 10 ปี | 41 | 14.80 |
| รวม | | 277 | 100.00 |
| 5. | รายได้ต่อเดือน | | |
| | น้อยกว่า 10,000 บาท | 207 | 74.73 |
| | 10,000 – 20,000 บาท | 63 | 22.74 |
| | มากกว่า 20,000 บาท | 7 | 2.53 |
| รวม | | 277 | 100.00 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อที่ | ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------|-------------------|------------|--------|
| 6. | แผนกที่สังกัด | | |
| | ผลิต | 224 | 80.87 |
| | ประกันคุณภาพ | 18 | 6.49 |
| | ซ่อมบำรุง | 7 | 2.53 |
| | วิศวกรรม | 0 | 0.00 |
| | อื่นๆ | 28 | 10.11 |
| รวม | | 277 | 100.00 |
| 7. | สถานภาพของพนักงาน | | |
| | พนักงานชั่วคราว | 19 | 6.86 |
| | พนักงานประจำ | 258 | 93.14 |
| รวม | | 277 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายความได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 81.23 และเป็นเพศชายจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.77

อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน มีอายุ 25 – 30 ปี มากที่สุดซึ่งมีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 43.68 รองลงมาคือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 28.88 และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.44 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มากที่สุดซึ่งมีจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 77.62 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส., ปวท.) มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.36 และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คือ มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 53.07 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี มีจำนวน 89 คน

คิดเป็นร้อยละ 32.13 และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คือ มีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 74.73 รองลงมา คือรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.74 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 ตามลำดับ

แผนกที่สังกัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในแผนกผลิต คือ มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 80.87 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ในแผนกอื่นๆที่ประกอบด้วยแผนกบุคคล บัญชี สโตร์ มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.11 กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ในแผนกประกันคุณภาพ มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.49 กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ในแผนกซ่อมบำรุง มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ในแผนกวิศวกรรม ไม่พบในกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพของพนักงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ คือ มีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 93.14 และเป็นพนักงานชั่วคราวจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.86

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แยกตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน ซึ่งจะนำเสนอตารางการวิเคราะห์พร้อมแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการตัดสินใจ และลำดับของปัจจัยความต้องการแต่ละด้านตามลำดับ

4.2.1 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านการทำงานที่ตนสนใจ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และ ลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านการทำงานที่ตนสนใจ

| ปัจจัยด้านการทำงานที่ตนสนใจ | n = 277 | | ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|---------------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา | 2.47 | 1.193 | น้อย | 6 |
| 2. เป็นงานที่ตรงตามความชอบและความสนใจมาก่อน | 2.93 | 1.035 | ปานกลาง | 4 |
| 3. เป็นโรงงานที่มั่นคง | 3.67 | 0.915 | มาก | 1 |
| 4. เป็นโรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน | 2.80 | 1.107 | ปานกลาง | 5 |
| 5. เป็นโรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว | 2.96 | 1.261 | ปานกลาง | 3 |
| 6. เป็นโรงงานที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก | 2.22 | 1.225 | น้อย | 7 |
| 7. เป็นโรงงานที่เปิดกิจการมานานแล้ว | 3.64 | 0.936 | มาก | 2 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 2.96 | 0.675 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่ตนสนใจ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 2.96 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.675 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็น โรงงานที่มั่นคง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.67 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.915

ลำดับที่ 2 เป็น โรงงานที่เปิดกิจการมานานแล้ว ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.64 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.936

ลำดับที่ 3 เป็น โรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.96 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.261

ลำดับที่ 4 เป็นงานที่ตรงตามความชอบและความสนใจมาก่อน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.93 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.035

ลำดับที่ 5 เป็นโรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.80 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.107

ลำดับที่ 6 เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.47 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.193

ลำดับที่ 7 เป็นโรงงานที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.22 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.225

4.2.2 ด้านอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านความต้องการอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน

| ปัจจัยด้านอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน | n = 277 | | ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|---------------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน | 3.46 | 0.957 | ปานกลาง | 1 |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ปัจจัยด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน | n = 277 | | ระดับการ ตัดสินใจ เข้าทำงาน | ลำดับ ที่ |
|---|-----------|-------|-----------------------------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 2. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่อการทำงาน | 3.35 | 1.027 | ปานกลาง | 2 |
| 3. มีระบบการควบคุมเครื่องมือทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่ | 3.23 | 1.062 | ปานกลาง | 3 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้มีความปลอดภัยสูง | 3.17 | 1.048 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.30 | 0.857 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ปัจจัยด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.30 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.857 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีระบบการควบคุมเครื่องมือทันสมัย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.46 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.957

ลำดับที่ 2 มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่อการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.35 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.027

ลำดับที่ 3 มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.23 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

มาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.062

ลำดับที่ 4 เครื่องมือที่ใช้มีความปลอดภัยสูง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.17 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.048

4.2.3 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และ ลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน

| ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน | n = 277 | | ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|---------------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. งานที่ให้เงินเดือนสูงกว่าบริษัทอื่นๆ | 3.30 | 0.994 | ปานกลาง | 3 |
| 2. มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน หรือ โบนัส | 2.73 | 1.234 | ปานกลาง | 5 |
| 3. มีงานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา | 3.72 | 0.992 | มาก | 1 |
| 4. มีโอกาสการ ได้เงินเดือนยุติธรรม | 3.44 | 1.032 | ปานกลาง | 2 |
| 5. มีการจ่ายค่าเบี่ยชยัน | 2.94 | 1.270 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.23 | 0.821 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.23 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.821 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีงานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.72 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.992

ลำดับที่ 2 มีโอกาสการ ได้เงินเดือนยุติธรรม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.44 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.032

ลำดับที่ 3 งานที่ให้เงินเดือนสูงกว่าบริษัทอื่นๆ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.30 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.994

ลำดับที่ 4 มีการจ่ายค่าเบี่ยชยัน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.94 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.270

ลำดับที่ 5 มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน หรือ โบนัส ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.73 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.234

4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

| ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | n = 277 | | ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|---------------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น | 2.53 | 1.102 | ปานกลาง | 1 |
| 2. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ | 2.47 | 1.178 | น้อย | 2 |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | n = 277 | | ระดับการตัดสินใจ เข้าทำงาน | ลำดับ ที่ |
|--|-----------|-------|-------------------------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 3. มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น | 2.46 | 1.037 | น้อย | 3 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 2.49 | 0.987 | น้อย | |

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในภาพรวมในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 2.49 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.987 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.53 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.102

ลำดับที่ 2 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.47 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.178

ลำดับที่ 3 มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.46 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.037

4.2.5 ด้านสภาพการทำงานที่ดี

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มาไปใช้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และ ลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี

| ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี | n = 277 | | ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|---------------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อสภาพร่างกาย | 2.98 | 1.082 | ปานกลาง | 5 |
| 2. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะ | 3.09 | 0.984 | ปานกลาง | 1 |
| 3. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต | 3.06 | 1.034 | ปานกลาง | 3 |
| 4. สภาพการทำงานมีความกดดัน ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ | 3.08 | 1.149 | ปานกลาง | 2 |
| 5. สถานที่ทำงานมีมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม | 2.96 | 1.109 | ปานกลาง | 6 |
| 6. สถานที่ทำงานมีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย | 3.00 | 1.002 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.03 | 0.678 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.03 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.09 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.984

ลำดับที่ 2 สภาพการทำงานมีความกดดัน ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.08 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.149

ลำดับที่ 3 สภาพการทำงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดย

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.06 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.034

ลำดับที่ 4 สถานที่ทำงานมีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.00 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.002

ลำดับที่ 5 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อสภาพร่างกาย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.98 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.082

ลำดับที่ 6 สถานที่ทำงานมีมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.96 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.109

4.2.6 ด้านสวัสดิการอื่นๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ

| ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ | n = 277 | | ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|---------------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. มีบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป – กลับ | 3.50 | 1.082 | มาก | 3 |
| 2. มีการให้คำรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / ประกันอุบัติเหตุ/เงินประกันสังคม) ที่เหมาะสม | 3.69 | 0.903 | มาก | 1 |
| 3. มีสวัสดิการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย | 1.82 | 1.136 | น้อย | 6 |
| 4. การให้บริการ ข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี | 3.56 | 1.039 | มาก | 2 |
| 5. การให้เงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ฉุกเฉิน | 2.26 | 1.242 | น้อย | 5 |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ | n = 277 | | ระดับการ ตัดสินใจ เข้าทำงาน | ลำดับ ที่ |
|--------------------------|-------------|--------------|-----------------------------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 6. มีชุดทำงานแจก | 3.30 | 1.008 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.02 | 0.747 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.02 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการให้คำรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ/เงินประกันสังคม) ที่เหมาะสม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.69 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.903

ลำดับที่ 2 การให้บริการ ข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.56 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.039

ลำดับที่ 3 มีบริการรับ - ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป - กลับ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.50 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.082

ลำดับที่ 4 มีชุดทำงานแจก ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.30 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.008

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่ในนามของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยสงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยและการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 การให้เงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ฉุกเฉิน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.26 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.242

ลำดับที่ 6 มีสวัสดิการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 1.82 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.136

4.2.7 ด้านนายจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านนายจ้าง ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยด้านนายจ้าง

| ปัจจัยด้านนายจ้าง | n = 277 | | ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|---------------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. นายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี | 3.31 | 1.010 | ปานกลาง | 1 |
| 2. การพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษโดยนายจ้างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม | 3.03 | 1.080 | ปานกลาง | 3 |
| 3. การมีนโยบายในด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน | 3.11 | 1.051 | ปานกลาง | 2 |
| 4. นายจ้าง / หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน | 2.75 | 1.204 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.05 | 0.952 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ปัจจัยด้านนายจ้างมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.05 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.952 และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 นายจ้าง/หัวหน้างานที่เป็นคนดี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.31 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.010

ลำดับที่ 2 การมีนโยบายในด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.11 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.051

ลำดับที่ 3 การพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษ โดยนายจ้างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.03 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.051

ลำดับที่ 4 นายจ้าง/หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.75 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.204

การวิเคราะห์ความคิดเห็นโดยรวมตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน ซึ่งมีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และลำดับที่ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน

| ปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน | n = 277 | | ระดับการ ตัดสินใจ เข้าทำงาน | ลำดับ ที่ |
|---|-----------|-------|-----------------------------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านการจ้างงานที่คนสนใจ | 2.96 | 0.675 | ปานกลาง | 6 |
| 2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน | 3.30 | 0.857 | ปานกลาง | 1 |
| 3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน | 3.23 | 0.821 | ปานกลาง | 2 |

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| ปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน | n = 277 | | ระดับการ ตัดสินใจ เข้าทำงาน | ลำดับ ที่ |
|---|-------------|--------------|-----------------------------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 2.49 | 0.987 | น้อย | 7 |
| 5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี | 3.03 | 0.678 | ปานกลาง | 4 |
| 6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ | 3.02 | 0.747 | ปานกลาง | 5 |
| 7. ด้านนายจ้าง | 3.05 | 0.952 | ปานกลาง | 3 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.01 | 0.623 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนโดยรวม ทั้ง 7 ด้าน มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.01 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.623 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นแต่ละข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.30 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.857

ลำดับที่ 2 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.23 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.821

ลำดับที่ 3 ด้านนายจ้าง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.05 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.952

ลำดับที่ 4 ด้านสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่า

เท่ากับ 3.03 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.678

ลำดับที่ 5 ด้านสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.02 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.747

ลำดับที่ 6 ด้านการทำงานที่คนสนใจ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.96 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.675

ลำดับที่ 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.49 พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.987

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแยกตามรายด้าน ตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3.1 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน แยกตามรายด้าน ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้านในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน | \bar{X} (เพศ) | | p-value |
|--|--------------------|----------------------|---------|
| | เพศชาย (n = 52) | เพศหญิง (n = 225) | |
| 1. ด้านการทำงานที่คนสนใจ | 2.93 | 2.96 | 0.751 |
| 2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน | 3.42 | 3.28 | 0.291 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ปีงบประมาณ 2564 ไม่ใช่ว่าการเปิดเผยข้อมูลนี้เป็นการเปิดเผยข้อมูลลับหรือข้อมูลที่เป็นความลับ

ไม่ว่าการเปิดเผยข้อมูลนี้เป็นการเปิดเผยข้อมูลลับหรือข้อมูลที่เป็นความลับ

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามรายด้าน | \bar{X} (เพศ) | | p-value |
|--|--------------------|----------------------|--------------|
| | เพศชาย (n = 52) | เพศหญิง (n = 225) | |
| 3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน | 3.15 | 3.25 | 0.429 |
| 4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 2.71 | 2.44 | 0.079 |
| 5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี | 3.05 | 3.02 | 0.747 |
| 6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ | 2.89 | 3.05 | 0.165 |
| 7. ด้านนายจ้าง | 3.25 | 3.00 | 0.083 |
| ในภาพรวม | 3.06 | 3.00 | 0.570 |

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.570 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่มีเพศต่างกัน ในแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.751 , 0.291 , 0.429 , 0.079 , 0.747 , 0.165 และ 0.083 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.2 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน แยกตามรายด้าน ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้านในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ One-way ANOVA

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามรายด้าน | \bar{X} (อายุ) | | | p-value |
|--|----------------------------|-----------------------|---------------------------|--------------|
| | น้อยกว่า 25 ปี (n = 80) | 25-30 ปี (n = 121) | มากกว่า 30 ปี (n = 76) | |
| 1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ | 2.98 | 2.89 | 3.04 | 0.269 |
| 2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน | 3.40 | 3.29 | 3.22 | 0.394 |
| 3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน | 3.31 | 3.16 | 3.24 | 0.468 |
| 4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 2.55 | 2.45 | 2.48 | 0.761 |
| 5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี | 3.11 | 2.96 | 3.04 | 0.330 |
| 6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ | 3.14 | 2.98 | 2.98 | 0.249 |
| 7. ด้านนายจ้าง | 3.16 | 3.03 | 2.96 | 0.421 |
| ในภาพรวม | 3.09 | 2.97 | 2.99 | 0.377 |

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.377 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่มีอายุต่างกัน ในแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.269 , 0.394 , 0.468 , 0.761 , 0.330 , 0.249 และ 0.421 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน แยกตามรายด้าน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้านในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ One-way ANOVA

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน | \bar{X} (ระดับการศึกษา) | | | p-value |
|--|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|---------|
| | ม.6/ ปวช. (n = 215) | อนุปริญญา/ ปวส. (n = 37) | ปริญญาตรี/ สูงกว่า (n = 25) | |
| 1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ | 2.90 | 2.89 | 3.52 | 0.000** |
| 2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน | 3.21 | 3.48 | 3.82 | 0.001** |
| 3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน | 3.16 | 3.27 | 3.75 | 0.003** |
| 4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 2.32 | 2.62 | 3.75 | 0.000** |
| 5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี | 2.96 | 3.05 | 3.62 | 0.000** |
| 6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ | 2.94 | 3.12 | 3.60 | 0.000** |
| 7. ด้านนายจ้าง | 2.95 | 3.07 | 3.83 | 0.000** |
| ในภาพรวม | 2.92 | 3.07 | 3.70 | 0.000** |

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน

ที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 , 0.001 , 0.003 , 0.000 , 0.000 , 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากกรณีการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน แยกตามรายด้าน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และได้ทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้านในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยใช้ LSD

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน | ระดับการศึกษา | \bar{X} | กลุ่มที่ | 1 | 2 | 3 |
|--|--------------------|-----------|----------|---|-------|---------|
| ด้านการทำงานที่ตนสนใจ | ม.6/ ปวช. | 2.90 | 1 | - | 0.955 | 0.000** |
| | อนุปริญญา/ ปวส. | 2.89 | 2 | - | - | 0.000** |
| | ปริญญาตรี/ สูงกว่า | 3.52 | 3 | - | - | - |
| ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน | ม.6/ ปวช. | 3.21 | 1 | - | 0.077 | 0.001** |
| | อนุปริญญา/ ปวส. | 3.48 | 2 | - | - | 0.119 |
| | ปริญญาตรี/ สูงกว่า | 3.82 | 3 | - | - | - |
| ด้านค่าจ้าง เงินเดือน | ม.6/ ปวช. | 3.16 | 1 | - | 0.439 | 0.001** |
| | อนุปริญญา/ ปวส. | 3.27 | 2 | - | - | 0.022* |
| | ปริญญาตรี/ สูงกว่า | 3.75 | 3 | - | - | - |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | ม.6/ ปวช. | 2.32 | 1 | - | 0.060 | 0.000** |
| | อนุปริญญา/ ปวส. | 2.62 | 2 | - | - | 0.000** |
| | ปริญญาตรี/ สูงกว่า | 3.75 | 3 | - | - | - |

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน | ระดับการศึกษา | \bar{X} | กลุ่มที่ | 1 | 2 | 3 |
|--|--------------------|-----------|----------|---|-------|---------|
| ด้านสภาพการทำงานที่ | ม.6/ ปวช. | 2.96 | 1 | - | 0.440 | 0.000** |
| | อนุปริญญา/ ปวส. | 3.05 | 2 | - | - | 0.001** |
| | ปริญญาตรี/ สูงกว่า | 3.62 | 3 | - | - | - |
| ด้านสวัสดิการอื่นๆ | ม.6/ ปวช. | 2.94 | 1 | - | 0.161 | 0.000** |
| | อนุปริญญา/ ปวส. | 3.12 | 2 | - | - | 0.011* |
| | ปริญญาตรี/ สูงกว่า | 3.60 | 3 | - | - | - |
| ด้านนายจ้าง | ม.6/ ปวช. | 2.95 | 1 | - | 0.492 | 0.000** |
| | อนุปริญญา/ ปวส. | 3.07 | 2 | - | - | 0.002** |
| | ปริญญาตรี/ สูงกว่า | 3.83 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าไม่ต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีการ

ตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านค่าจ้าง เงินเดือน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนตาม ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ดี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

4.3.4 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน แยกตามรายด้าน ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้านในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ One-way ANOVA

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามรายด้าน | \bar{X} (ระยะเวลาในการทำงาน) | | | p-value |
|--|--------------------------------|-----------------------|---------------------------|---------|
| | น้อยกว่า 5 ปี (n = 147) | 5 - 10 ปี (n = 89) | มากกว่า 10 ปี (n = 41) | |
| 1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ | 2.87 | 3.04 | 3.08 | 0.082 |
| 2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน | 3.27 | 3.37 | 3.29 | 0.647 |
| 3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน | 3.16 | 3.30 | 3.33 | 0.291 |
| 4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 2.39 | 2.67 | 2.45 | 0.093 |
| 5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี | 3.01 | 3.05 | 3.03 | 0.929 |
| 6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ | 3.02 | 3.05 | 2.96 | 0.827 |
| 7. ด้านนายจ้าง | 3.01 | 3.07 | 3.15 | 0.681 |
| ในภาพรวม | 2.96 | 3.08 | 3.04 | 0.372 |

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.372 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ในแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.082, 0.647, 0.291, 0.093, 0.929, 0.827 และ 0.681 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดี

สำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้างไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.5 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน แยกตามรายด้าน ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้านในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ One-way ANOVA

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน | \bar{X} (รายได้ต่อเดือน) | | | p-value |
|--|----------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|---------|
| | น้อยกว่า 10,000 บาท (n = 207) | 10,000 – 20,000 บาท (n = 63) | มากกว่า 20,000 บาท (n = 7) | |
| 1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ | 2.86 | 3.20 | 3.67 | 0.000** |
| 2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน | 3.22 | 3.53 | 3.71 | 0.018* |
| 3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน | 3.13 | 3.47 | 3.94 | 0.001** |
| 4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 2.34 | 2.75 | 4.43 | 0.000** |
| 5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี | 2.95 | 3.19 | 3.88 | 0.000** |
| 6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ | 2.96 | 3.13 | 3.83 | 0.004** |
| 7. ด้านนายจ้าง | 2.96 | 3.20 | 4.29 | 0.000** |
| ในภาพรวม | 2.92 | 3.21 | 3.96 | 0.000** |

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ในแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 , 0.001 , 0.000 , 0.000 , 0.004 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้างแตกต่างกัน

จากกรณีการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน แยกตามรายด้าน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้านในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ของพนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้ LSD

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน | รายได้ต่อเดือน | \bar{X} | กลุ่มที่ | 1 | 2 | 3 |
|--|---------------------|-----------|----------|---|---------|---------|
| ด้านการทำงานที่ตนสนใจ | น้อยกว่า 10,000 บาท | 2.86 | 1 | - | 0.000** | 0.001** |
| | 10,000 – 20,000 บาท | 3.19 | 2 | - | - | 0.067 |
| | มากกว่า 20,000 บาท | 3.67 | 3 | - | - | - |
| ด้านอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน | น้อยกว่า 10,000 บาท | 3.22 | 1 | - | 0.011* | 0.131 |
| | 10,000 – 20,000 บาท | 3.53 | 2 | - | - | 0.589 |
| | มากกว่า 20,000 บาท | 3.71 | 3 | - | - | - |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน | รายได้ต่อเดือน | \bar{X} | กลุ่มที่ | 1 | 2 | 3 |
|--|---------------------|-----------|----------|---|---------|---------|
| ด้านค่าจ้างเงินเดือน | น้อยกว่า 10,000 บาท | 3.13 | 1 | - | 0.003** | 0.009** |
| | 10,000 – 20,000 บาท | 3.47 | 2 | - | - | 0.140 |
| | มากกว่า 20,000 บาท | 3.94 | 3 | - | - | - |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | น้อยกว่า 10,000 บาท | 2.34 | 1 | - | 0.003** | 0.000** |
| | 10,000 – 20,000 บาท | 2.75 | 2 | - | - | 0.000** |
| | มากกว่า 20,000 บาท | 4.43 | 3 | - | - | - |
| ด้านสภาพการทำงานที่ดี | น้อยกว่า 10,000 บาท | 2.95 | 1 | - | 0.011* | 0.000** |
| | 10,000 – 20,000 บาท | 3.19 | 2 | - | - | 0.009** |
| | มากกว่า 20,000 บาท | 3.88 | 3 | - | - | - |
| ด้านสวัสดิการอื่นๆ | น้อยกว่า 10,000 บาท | 2.96 | 1 | - | 0.105 | 0.002** |
| | 10,000 – 20,000 บาท | 3.13 | 2 | - | - | 0.018* |
| | มากกว่า 20,000 บาท | 3.83 | 3 | - | - | - |
| ด้านนายจ้าง | น้อยกว่า 10,000 บาท | 2.96 | 1 | - | 0.077 | 0.000** |
| | 10,000 – 20,000 บาท | 3.19 | 2 | - | - | 0.004** |
| | มากกว่า 20,000 บาท | 4.29 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่ตนสนใจ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกา

ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านสวัสดิการอื่นๆ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านนายจ้าง ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.6 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน แยกตามรายด้าน ที่มี แผนกที่สังกัด ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้านในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยใช้ One-way ANOVA

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน | \bar{X} (แผนกที่สังกัด) | | | | p-value |
|--|---------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------------|---------|
| | ผลิต (n = 224) | ประกัน คุณภาพ (n = 18) | ซ่อม บำรุง (n = 7) | อื่นๆ (n = 28) | |
| 1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ | 2.90 | 3.17 | 2.80 | 3.35 | 0.003** |
| 2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน | 3.25 | 3.53 | 3.57 | 3.56 | 0.139 |
| 3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน | 3.17 | 3.71 | 3.17 | 3.39 | 0.038* |
| 4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 2.38 | 2.91 | 2.57 | 3.07 | 0.001** |
| 5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี | 2.96 | 3.50 | 2.95 | 3.28 | 0.002** |
| 6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ | 2.99 | 3.18 | 2.76 | 3.30 | 0.105 |
| 7. ด้านนายจ้าง | 2.95 | 2.88 | 3.32 | 3.87 | 0.000** |
| ในภาพรวม | 2.94 | 3.27 | 3.02 | 3.40 | 0.001** |

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนกที่สังกัดต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกัน ในแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี และด้านนายจ้าง พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 , 0.001 , 0.002 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานใน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีค่า p-value เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีแผนกที่สังกัดต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี และด้านนายจ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ส่วนด้านค่าจ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน และด้าน สวัสดิการอื่นๆ พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.139 และ 0.105 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงาน ระดับปฏิบัติการที่มีแผนกที่สังกัดต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิต นาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน และด้านสวัสดิการอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากกรณีการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ใน อุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน แยกตามรายด้าน ที่มีแผนกที่สังกัดต่างกัน พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้าน นายจ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านค่าจ้าง เงินเดือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างใน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มี ผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้านในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ของพนักงาน ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน โดยใช้ LSD

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน | แผนกที่สังกัด | \bar{X} | กลุ่มที่ | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---------------|-----------|----------|---|-------|-------|---------|
| ด้านการทำงานที่ตนสนใจ | ผลิต | 2.89 | 1 | - | 0.086 | 0.695 | 0.001** |
| | ประกันคุณภาพ | 3.17 | 2 | - | - | 0.200 | 0.375 |
| | ซ่อมบำรุง | 2.79 | 3 | - | - | - | 0.048* |
| | อื่นๆ | 3.35 | 4 | - | - | - | - |

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน | แผนกที่สังกัด | \bar{X} | กลุ่มที่ | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---------------|-----------|----------|---|---------|-------|---------|
| ด้านค่าจ้าง เงินเดือน | ผลิต | 3.17 | 1 | - | 0.007** | 0.998 | 0.188 |
| | ประกันคุณภาพ | 3.71 | 2 | - | - | 0.137 | 0.186 |
| | ซ่อมบำรุง | 3.17 | 3 | - | - | - | 0.533 |
| | อื่นๆ | 3.39 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | ผลิต | 2.38 | 1 | - | 0.026* | 0.604 | 0.000** |
| | ประกันคุณภาพ | 2.91 | 2 | - | - | 0.434 | 0.574 |
| | ซ่อมบำรุง | 2.57 | 3 | - | - | - | 0.220 |
| | อื่นๆ | 3.07 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านสภาพการทำงานที่ดี | ผลิต | 2.96 | 1 | - | 0.001** | 0.977 | 0.017* |
| | ประกันคุณภาพ | 3.50 | 2 | - | - | 0.065 | 0.273 |
| | ซ่อมบำรุง | 2.95 | 3 | - | - | - | 0.244 |
| | อื่นๆ | 3.28 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านนายจ้าง | ผลิต | 2.95 | 1 | - | 0.731 | 0.294 | 0.000** |
| | ประกันคุณภาพ | 2.88 | 2 | - | - | 0.274 | 0.000** |
| | ซ่อมบำรุง | 3.32 | 3 | - | - | - | 0.160 |
| | อื่นๆ | 3.87 | 4 | - | - | - | - |

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่ตนสนใจ ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดแผนกผลิต และแผนกซ่อมบำรุง มีการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดแผนกอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดแผนกอื่นๆ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.7 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน แยกตามรายด้าน ที่มี สถานภาพของพนักงาน ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้านในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพของพนักงาน โดยใช้ t-test

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามรายด้าน | \bar{X} (สถานภาพของพนักงาน) | | p-value |
|--|-------------------------------|---------------------------|---------|
| | พนักงานชั่วคราว (n = 19) | พนักงานประจำ (n = 258) | |
| 1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ | 3.20 | 2.94 | 0.111 |
| 2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน | 3.62 | 3.28 | 0.098 |
| 3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน | 3.48 | 3.21 | 0.158 |
| 4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 2.92 | 2.46 | 0.043* |
| 5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี | 3.52 | 2.99 | 0.001** |
| 6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ | 3.31 | 3.00 | 0.087 |
| 7. ด้านนายจ้าง | 3.36 | 3.03 | 0.146 |
| ในภาพรวม | 3.34 | 2.99 | 0.019* |

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่มีสถานภาพของพนักงานต่างกัน ในแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ดี พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและ

ขึ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ดี และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.111 , 0.098 , 0.158 , 0.087 และ 0.146 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและขึ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้างไม่แตกต่างกัน

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและขึ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและขึ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านการทำงานที่ตนสนใจ

เป็นบริษัทที่มั่นคง มีชื่อเสียงที่ยาวนาน ได้ทำงานในส่วนที่ตนถนัดและมีประสบการณ์

2. ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน

มีอัตราค่าคุณภาพงานที่เหมาะสม โบนัสและอัตราปรับเงินเดือนประจำปี ในสัดส่วนที่เหมาะสม ตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงรายได้ที่แท้จริงของบริษัท และมีเบี้ยขยัน

3. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี

มีสภาวะแวดล้อมที่ดี มีอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับลักษณะงาน

4. ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ

สวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพหรือการเบิกค่ารักษาพยาบาล สามี/ภรรยา บิดา มารดา และบุตร เป็นต้น มีที่พักใกล้ที่ทำงานให้กับพนักงานอยู่ มีรถรับ-ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักของพนักงานอย่างเพียงพอ มีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาหรือด้านการท่องเที่ยวประจำปีให้กับพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในด้านเพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.23 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 18.77

ในด้านอายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 30 ปี คือ ร้อยละ 43.68 รองลงมา คือ มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 28.88 และมีอายุมากกว่า 30 ปี มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 27.44

ในด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คือ ร้อยละ 77.62 รองลงมา คือ กลุ่มที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีร้อยละ 13.36 และกลุ่มที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 9.02

ในด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คือ ร้อยละ 53.07 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี มีร้อยละ 32.13 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 14.80

ในด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คือ ร้อยละ 74.73 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีร้อยละ 22.74 และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 2.53

ในด้านแผนกที่สังกัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผลิต คือ ร้อยละ 80.87 รองลงมา คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่นๆ มีร้อยละ 10.11 กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกประกันคุณภาพ มีร้อยละ 6.49 และกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกซ่อมบำรุง มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 2.53

ในด้านสถานภาพของพนักงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานประจำมากกว่าพนักงานชั่วคราว คือ เป็นพนักงานประจำ ร้อยละ 93.14 และเป็นพนักงานชั่วคราวร้อยละ 6.86

5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน 7 ด้าน

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกตามรายด้าน พบว่ามีปัจจัยอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับการตัดสินใจในด้านต่างๆ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านนายจ้าง ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.1.3 สรุปผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่แผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่แผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4 สรุปผลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงที่ยาวนานและ เป็นบริษัทที่มั่นคง พนักงานได้ทำงานในส่วนที่ตนถนัดและมีประสบการณ์
2. ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน อัตราค่าคุณภาพงานที่เหมาะสม โบนัสและอัตราปรับเงินเดือนประจำปี ในสัดส่วนที่เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงรายได้ที่แท้จริงของบริษัท และมีเบี้ยขยัน
3. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี มีสภาวะแวดล้อมที่ดี มีอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับลักษณะงาน
4. ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ ได้แก่ สวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพหรือการเบิกค่ารักษาพยาบาล สามี/ภรรยา บิดา มารดา และบุตร เป็นต้น มีที่พักใกล้ที่ทำงานให้กับพนักงานอยู่ มีรถรับ-ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักของพนักงานอย่างเพียงพอ มีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาหรือด้านการท่องเที่ยวประจำปีให้กับพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งได้ศึกษาตามแนวคิดของ Alfred M. Cooper ที่ได้เสนอแนวคิดว่าคุณลักษณะที่มีความประสงค์ที่จะทำงาน และมีความต้องการจากงานที่ทำในหลายๆ ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดี สำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่าพนักงานมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านนายจ้าง ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความต้องการทำงานในโรงงานที่มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการทำงาน อันส่งผลต่อความปลอดภัยต่อการทำงานด้วย และยังมีผลต่อผลผลิตทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตามแผนที่กำหนด ดังนั้นหากเครื่องมือเครื่องจักรที่ไม่ทันสมัยด้วยประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลถึงผลิตภัณฑ์และยอดขาย ซึ่งมีผลต่อความค่าจ้าง เงินเดือนและสภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ งานวิจัยของนอร์ เรือนอินทร์ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์ จากผลการวิจัยในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง สามารถอภิปรายผลจากการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้เครื่องจักรในการผลิตมากกว่าการใช้ฝีมือและความละเอียดอ่อน ซึ่งพบว่าผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ งานวิจัยของนอร์ เรือนอินทร์ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายและเพศหญิงมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของศิริัญญา หาญกิตติชัย (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเขาทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเศรษฐกิจไม่ดี พนักงานต้องกระตือรือร้นในการหางานทำ จึงไม่ใส่ใจที่จะเลือกงานที่ทำเพียงขอให้มีการทำเท่านั้น จึงทำให้ช่วงอายุแต่ละช่วงไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ งานวิจัยของอุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการงานที่คนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน และงานวิจัยของนิอร เรือนอินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน และงานวิจัยของศิริัญญา หาญกิตติชัย (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนมากเป็นพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการชั่วคราว ซึ่งเมื่อองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อจนได้รับวุฒิมัธยมศึกษาที่สูงขึ้นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ใหม่ตามวุฒิมัธยมศึกษาสูงขึ้น จึงเป็นผลให้ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คืองานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการงานที่คนสนใจด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน และงานวิจัยของนิอร เรือนอินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับ

การตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน และงานวิจัยของศิริสัญญา หาญกิตติชัย (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมองว่าอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ไม่จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์มากนักในการทำงาน เนื่องจากเมื่อมีการรับพนักงานเข้ามาใหม่ ทางบริษัทก็จะมีการอบรมการทำงานตามความจำเป็นที่พนักงานต้องใช้ในการทำงานและรับผิดชอบใหม่หมด

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ งานวิจัยของรุจิเรข ใจพาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างต่างกัน และงานวิจัยของนิอร เรือนอินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน และงานวิจัยของศิริสัญญา หาญกิตติชัย (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้ที่ต่างกันของพนักงานนั้นส่วนหนึ่งมาจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน หรือมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาและได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยขยัน ค่าคุณภาพงานรวมถึงการปรับเงินประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริสัญญา หาญกิตติชัย (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่แผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานที่แผนกที่สังกัดต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ทำงานในแผนกที่ต่างกัน อาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงาน ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ รวมถึงหัวหน้างาน อีกทั้งความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกันในแต่ละแผนก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิระ ใจงาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่แผนกที่สังกัดต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน และงานวิจัยของศิริญา หาญกิตติชัย (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพของพนักงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพเป็นพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำต่างมีความต้องการความมั่นคงในงานที่แตกต่างกัน ดังที่พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 78-81) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของ Maslow และความพึงพอใจในงาน ในด้านความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย อาจตอบสนองด้วยสัญญาจ้างข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน หรือการประกันการว่างงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริญา หาญกิตติชัย (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีผลในระดับปานกลาง นายจ้างควรจะเสนอเงื่อนไขปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ เช่น ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงาน

2) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับตัดสินใจทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนายจ้าง ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านการทำงานที่ตนสนใจ และด้านสวัสดิการอื่นๆ ที่มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในข้อย่อยแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก นายจ้างควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ให้มาก เพื่อสนองความต้องการของพนักงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี

3) นอกจากนั้นโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการต่างๆ ควรจัดวางระบบการคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงานกับหน่วยงานของตนในระดับพนักงานปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สมัครเพื่อให้เกิดการจูงใจในการเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นๆ เช่น ปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน ควรมีการจ่ายเบี่ยชยัน ค่าคุณภาพงาน และโอกาสในการทำงานล่วงเวลาให้กับพนักงานเพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจ นอกจากนั้นปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี ควรจัดให้มีมาตรการเพิ่มการป้องกันมลพิษที่เกิดต่อสภาวะแวดล้อม และมีอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับลักษณะงาน เพื่อความปลอดภัยต่อสุขภาพกายและป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกายของพนักงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้นด้วย เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยเฉพาะกับพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จึงควรทำการวิจัยกับพนักงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ ด้วย

2) ควรทำวิจัยกับพนักงานในระดับอื่นๆ นอกเหนือจากระดับปฏิบัติการด้วย เช่น ระดับหัวหน้างาน หรือระดับบริหารชั้นต้น ชั้นกลาง เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นและความต้องการว่าแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการหรือไม่ อย่างไร ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์กับโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการต่างๆ ในการที่จะนำผลจากการวิจัยไปใช้

ในแนวทางในการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่จะเข้าทำงานให้มากที่สุด เพื่อจะได้บุคลากรที่เหมาะสม อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของสถานประกอบการนั้นๆ และเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- ก้องเกียรติ โอภาสวงการ. 2532. กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- การนิคมอุตสาหกรรม. 2550. รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม. [Online]. Available <http://www.ieat.go.th/>
- กิติมา ปรีดิติก. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์.
- ขนิษฐา วิเศษสาธร และมุกดา ศรีรงค์. 2535. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- จ้านง พรายเข้มแข. 2530. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2530. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิอร เรือนอินทร์. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บรรจง เนียมมณี. 2523. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญเดิม พันรอบ. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประคอง วรรณสูตร. 2525. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง. 2542. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาวิชาการ (2535).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- พรรณราย ทร์พะยะประภา. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- รุจิเรข ใจขาน. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ. ปราจีนบุรี” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เรียม ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เซิร์คเวฟเอดดูเคชั่น.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม. 2544. ต้นทุนการผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน. [Online]. Available :<http://oie.go.th/>
- สำนักงานอุตสาหกรรมเพิ่มมูลค่า กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. 2550. รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมนาฬิกาและชิ้นส่วนในประเทศไทย. [Online]. Available :<http://ecotown.dpim.go.th/>
- สุพล ทองคลองไทร. 2530. ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : สายใจ.
- สิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่. 2544. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุปัญญา ไชยชาญ. 2546. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ทีฟวิง.
- สุพล พยอมรัมย์. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริัญญา หาญกิตติชัย. 2550. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อุไรลักษณ์ ทองดี. 2545. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท ดีเอชเอ สยามวาตา จำกัด.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบงานวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกา และชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด
3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลทั้งหมดไว้เป็นความลับและข้อมูลที่ได้มานำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและงานวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
4. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้ (กรุณาตอบทุกตอนและทุกคำถาม)
ตอนที่ 1 : แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ
ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำนวน 35 ข้อ
ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นาย เสกสรร วสินปิยมงคล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

คำอธิบาย ทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม ตรงความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) น้อยกว่า 25 ปี

2) 25-30 ปี

3) มากกว่า 30 ปี

3. ระดับการศึกษา

1) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. หรือเทียบเท่า

2) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส., ปวท.)

3) ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า

4. ระยะเวลาในการทำงาน

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) 5 -10ปี

3) มากกว่า 10 ปี

5. รายได้ต่อเดือน

1) น้อยกว่า 10,000 บาท

2) 10,000 - 20,000 บาท

3) มากกว่า 20,000 บาท

6. แผนกที่สังกัด

1) ผลิต

2) รับผิดชอบภาพ

3) ควบคุมร่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| |
| |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำนวน 35 ข้อ

คำอธิบาย แต่ละข้อคำถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของท่านในการตัดสินใจเข้าทำงานหรือไม่เข้าทำงานของท่าน โดยแต่ละคำถามจะมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม ตรงความเป็นจริงของท่าน

| ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ในการเลือกที่ทำงานปัจจุบัน | ระดับการตัดสินใจ | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ | | | | | |
| 1.1 เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา | | | | | |
| 1.2 เป็นงานที่ตรงตามความชอบและความสนใจมาก่อน | | | | | |
| 1.3 เป็นโรงงานที่มั่นคง | | | | | |
| 1.4 เป็นโรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน | | | | | |
| 1.5 เป็นโรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว | | | | | |
| 1.6 เป็นโรงงานที่มีพ่อแม่หรือผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก | | | | | |
| 1.7 เป็นโรงงานที่เปิดกิจการมานานแล้ว | | | | | |
| 2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน | | | | | |
| 2.1 มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน | | | | | |
| 2.2 มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน | | | | | |
| 2.3 มีระบบการควบคุมเครื่องมือทันสมัย เช่นใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่ | | | | | |
| 2.4 เครื่องมือที่ใช้มีความปลอดภัยสูง | | | | | |
| 3. ด้านค่าจ้าง/เงินเดือน | | | | | |
| 3.1 งานที่ให้เงินเดือนสูงกว่าบริษัทอื่นๆ | | | | | |
| 3.2 มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน หรือโบนัส | | | | | |

| ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ในการเลือกที่ทำงานปัจจุบัน | ระดับการตัดสินใจ | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 3.3 งานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา | | | | | |
| 3.4 มีโอกาสได้รับเงินเดือนยุติธรรม | | | | | |
| 3.5 มีการจ่ายค่าเบี่ยขยัน | | | | | |
| 4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 4.1 มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น | | | | | |
| 4.2 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ | | | | | |
| 4.3 มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น | | | | | |
| 5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี | | | | | |
| 5.1 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อสภาพร่างกาย | | | | | |
| 5.2 สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะ | | | | | |
| 5.3 สภาพการทำงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต | | | | | |
| 5.4 สภาพการทำงานมีความกดดัน ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ | | | | | |
| 5.5 สถานที่ทำงานมีมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม | | | | | |
| 5.6 สถานที่ทำงานมีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย | | | | | |
| 6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ | | | | | |
| 6.1 มีบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป – กลับ | | | | | |
| 6.2 มีการให้คำปรึกษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / ประกันอุบัติเหตุ/เงินประกันสังคม) ที่เหมาะสม | | | | | |
| 6.3 มีสวัสดิการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย | | | | | |
| 6.4 การให้บริการ ข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี | | | | | |

| ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา ในการเลือกที่ทำงานปัจจุบัน | ระดับการตัดสินใจ | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 6.5 การให้เงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ฉุกเฉิน | | | | | |
| 6.6 มีชุดทำงานแจก | | | | | |
| 7. ด้านนายจ้าง | | | | | |
| 7.1 นายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี | | | | | |
| 7.2 การพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษโดย นายจ้างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม | | | | | |
| 7.3 การมีนโยบายในด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน | | | | | |
| 7.4 นายจ้าง / หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟังความ คิดเห็นของพนักงาน | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล

นายเสกสรร วศินปิยมงคล

สถานที่เกิด

เกิดเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2520 ที่จังหวัดหนองคาย

ประวัติการศึกษา

- สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย ปีการศึกษา 2538
- สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี ปีการศึกษา 2540
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2543
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2551

ประสบการณ์การทำงาน

- กันยายน 2544 - เมษายน 2546
ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิศวกรฝ่ายการผลิต
บริษัท สยาม อิเล็กทรอนิกส์ พาร์ท จำกัด
- เมษายน 2546 - มกราคม 2551
ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิศวกรฝ่ายการผลิต
บริษัท มิตรบุษิ เฮฟวี อินดัสตรีส์-มหาจักร แอร์ คอนดิชันเนอร์ส จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้