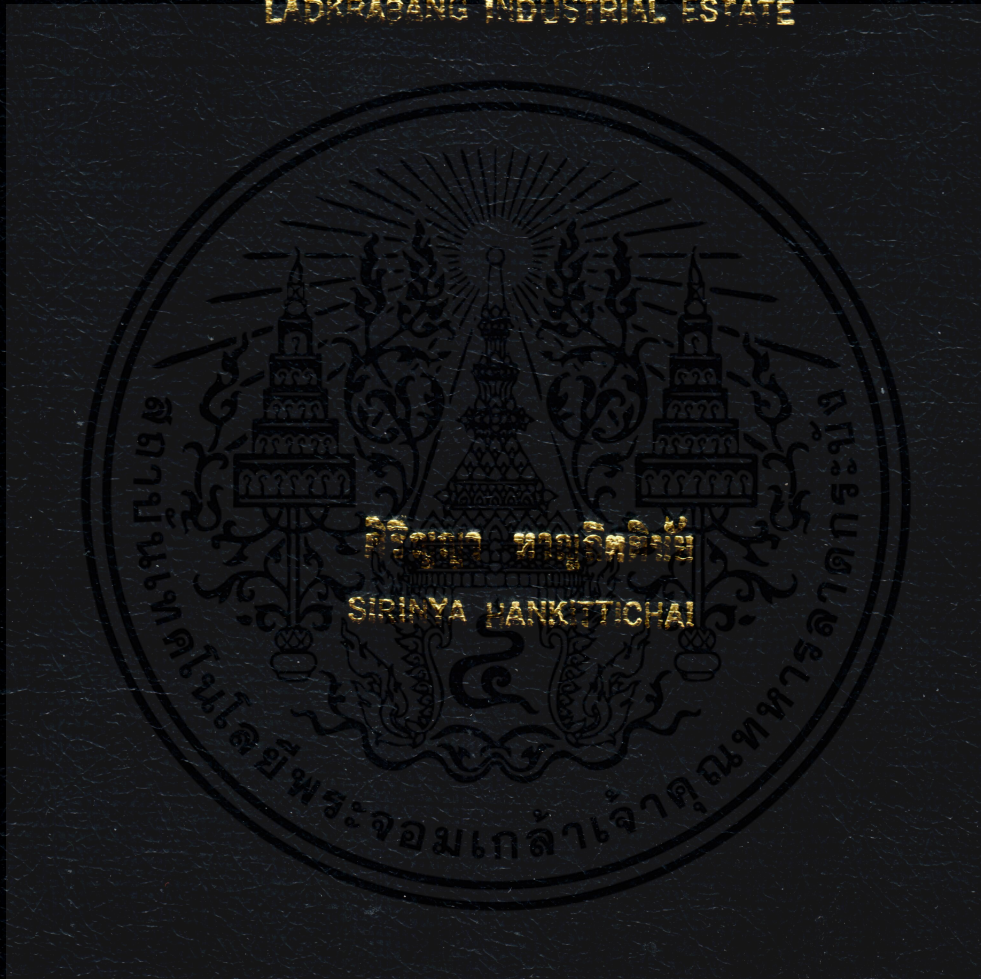


ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวินัยในอาชีพงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการ  
ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

FACTORS AFFECTING OPERATOR'S DECISION TO WORK  
IN PLASTIC SPECTACLE LENS INDUSTRY AT  
LADKRABANG INDUSTRIAL ESTATE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานศึกษาเพื่อระดับปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์  
บัณฑิตศึกษาศาสตร์  
ชลบุรีเป็นเขตในโลตีสรรพพลรัตน์ที่ ๑ ถนนพหลโยธิน  
พ.ศ. ๒๕๕๐

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

FACTORS AFFECTING OPERATOR'S DECISION TO WORK IN PLASTIC  
SPECTACLE LENS INDUSTRY AT LADKRABANG INDUSTRIAL ESTATE



ศิริัญญา หาญกิตติชัย  
SIRINYA HANKITTICHAI

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน..... 73645  
วัน,เดือน,ปี..... 26 .ภ.ค. 2550

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

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานบัณฑิตวิทยาลัยนั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**FACTORS AFFECTING OPERATOR'S DECISION TO WORK IN PLASTIC  
SPECTACLE LENS 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**

2007



เอก **COPYRIGHT 2007** ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ **SCHOOL OF GRADUATE STUDIES** และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

นักศึกษา

นางสาวศิริญา หาญกิตติชัย

รหัสนักศึกษา

48064147

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2550

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วรนารถ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ อติสุข กาญจนพิบูลย์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 353 คน โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วง 25 – 30 ปี การศึกษาอยู่ในระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท สังกัดแผนกผลิต และมีสภาพของพนักงานเป็นพนักงานประจำ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยปรากฏว่า

1) ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังตามปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา 7 ด้าน คือ ด้านการทำงานที่คนสนใจ ด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับการตัดสินใจในด้านต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนายจ้าง ด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านการทำงานที่คนสนใจ และด้านสวัสดิการอื่นๆ

2) การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยจำแนกตามตัว

แปรส่วนบุคคล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคม อุตสาหกรรมลาดกระบังที่มีเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน แผนกที่สังกัด สถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Thesis Title</b>	Factors Affecting Operator's Decision to Work in Plastic Spectacle Lens Industry at Ladkrabang Industrial Estate
<b>Student</b>	Ms. Sirinya Hankittichai
<b>Student ID.</b>	48064147
<b>Degree</b>	Master of Science
<b>Program</b>	Industrial Management
<b>Year</b>	2007
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon

## ABSTRACT

The purpose of this research were : 1) to study in the level of operator's decision to work in plastic spectacle lens industry at Ladkrabang industrial estate. 2) to study the comparing difference in private status of operator with the level of operator's decision to work in plastic spectacle lens industry at Ladkrabang industrial estate. The sample comprises of 353 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 are Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and One-way ANOVA The study result reveals that :

1) The with the level of operator's decision to work in plastic spectacle lens industry at Ladkrabang industrial estate 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. The study found that in seven factors had a high degree and they could be ranked from the highest to the lowest as follows : need for financial return, need for good workplace environment, need for promotion to a position of higher status, need for good employer, need to work with appropriate equipment, self – served need and need for other welfare conditions.

2) In comparing the difference in private status of operator with the level of operator's decision to work in plastic spectacle lens industry at Ladkrabang industrial estate. The study found that

operators who had difference gender, age, education, working experiences, income, department, status of employee significantly have the difference in level of decision to work.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดจาก รศ. ดร. วรนาถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ. อติษฐ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม รวมทั้งได้รับคำแนะนำอื่นๆ จากกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งมี ผศ. ดร. จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร ผศ. ดร. มนต์ไพฑูรย์เจริญลาภ และ ผศ. ดร. วินัย พุทธกุล ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ อาจารย์ณัฐวุฒิ โรจนนิรุติกุล คุณภูมิพงษ์ วรรณนะกุล คุณวิชัย สถิตานนท์ และคุณเสรี สัจจะธีระกุล ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือ ให้คำแนะนำรวมทั้งตรวจสอบแก้ไขเพื่อการปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพสูงสุด

ขอขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการภาควิชาภาษาและสังคม บัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศิริัญญา หาญกิตติชัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น 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 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.4 กรอบแนวความคิด.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	11
2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ.....	11
2.1.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจ.....	11
2.1.3 ประเภทของการตัดสินใจ.....	13
2.1.4 กระบวนการตัดสินใจ.....	14
2.1.5 อุปสรรคต่อการตัดสินใจ.....	15
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง.....	16
2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	16
2.2.2 ทฤษฎีของ ชาร์ลส์ แมคเคอร์มิค.....	18
2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์.....	19
2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์.....	20

## สารบัญ (ต่อ)

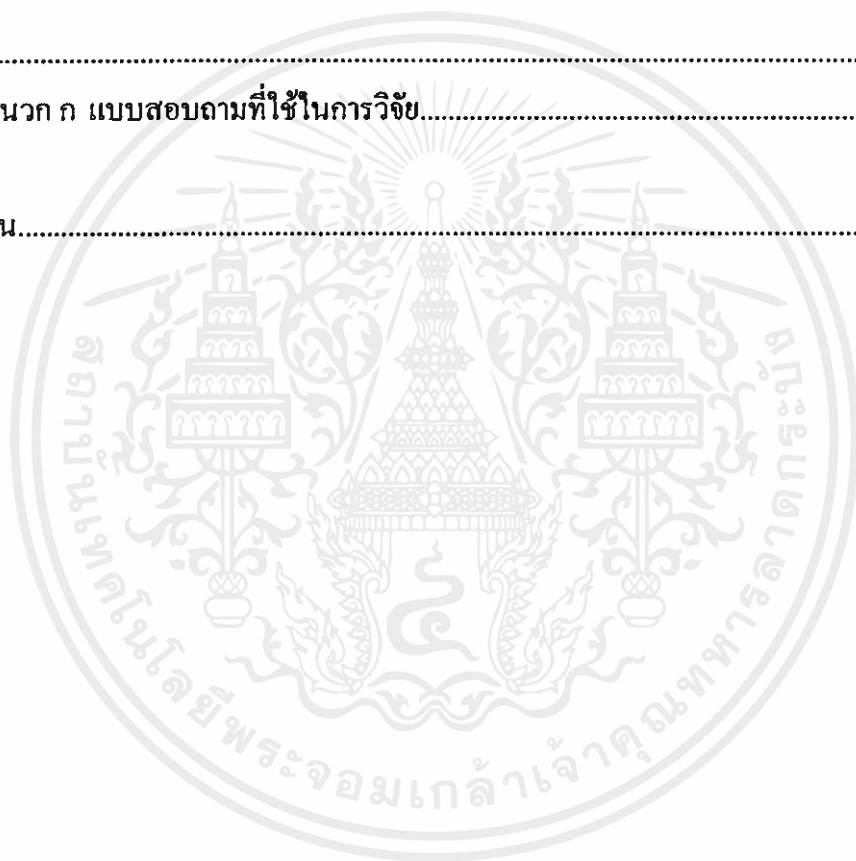
	หน้า
2.2.5 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์.....	20
2.2.6 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัซเบอร์ก.....	20
2.2.7 ทฤษฎีความคาดหวัง.....	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	25
2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	25
2.3.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจในงาน.....	26
2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	26
2.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	29
2.4 อุตสาหกรรมเลนส์สายตาในประเทศไทย.....	34
2.4.1 วิวัฒนาการของการศึกษาด้านสายตาและธุรกิจผลิตเลนส์สายตาในประเทศไทย....	34
2.4.2 ธุรกิจการผลิตเลนส์สายตาในประเทศไทย.....	35
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ.....	48
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	50
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	59
4.2.1 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ.....	59
4.2.2 ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน.....	61
4.2.3 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน.....	62

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	64
4.2.5 ด้านสภาพการทำงานที่ดี.....	65
4.2.6 ด้านสวัสดิการอื่นๆ.....	66
4.2.7 ด้านนายจ้าง.....	68
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจ เข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
4.3.1 เพศ.....	71
4.3.2 ช่วงอายุ.....	72
4.3.3 ระดับการศึกษา.....	73
4.3.4 ระยะเวลาในการทำงาน.....	75
4.3.5 รายได้ต่อเดือน.....	76
4.3.6 แผนกที่สังกัด.....	77
4.3.7 สถานภาพของพนักงาน.....	78
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	79
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	80
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	80
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	80
5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน 7 ด้าน.....	81
5.1.3 สรุปผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังตาม ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	81
5.1.4 สรุปผลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้า ทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	83
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	83
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	88

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้.....	88
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	88
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	94
ประวัติผู้เขียน.....	100



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

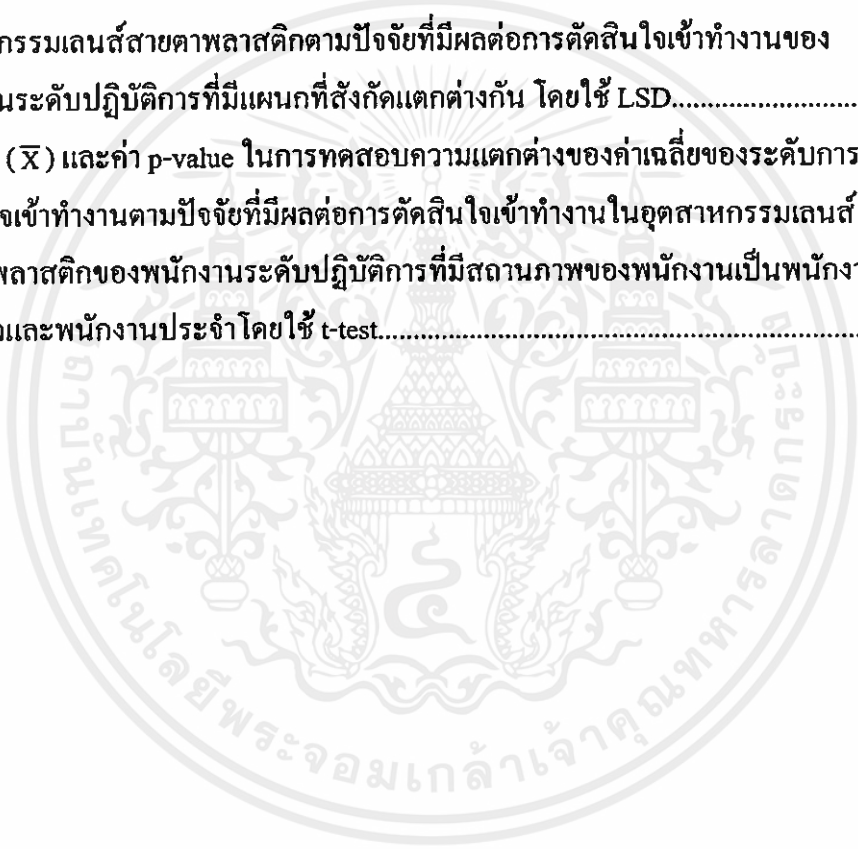
ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงข้อมูลการส่งออกสินค้าสำคัญของไทยในกลุ่มอุตสาหกรรม - เลนส์สายตา ปี พ.ศ. 2545 – 2549 (มกราคม – พฤศจิกายน) .....	2
1.2 สถานการณ์การมีงานทำ และการว่างงาน ปี พ.ศ. 2544 – 2549 ที่ราชอาณาจักร.....	2
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	48
3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	54
3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	55
4.1 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
4.2 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ.....	59
4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน.....	61
4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน.....	63
4.5 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	64
4.6 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี.....	65
4.7 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ.....	67
4.8 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านนายจ้าง.....	68
4.9 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการ ตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก.....	70
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการ ตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์ สายตาพลาสติกของพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง โดยใช้ t-test.....	72

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA.....	72
4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน โดยใช้ LSD.....	73
4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA.....	73
4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้ LSD.....	74
4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ใน 3 ช่วงระยะเวลา โดยใช้ One-way ANOVA.....	75
4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้ LSD.....	75
4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA.....	76
4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้ LSD.....	76

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์ สายตาพลาสติกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA.....	77
4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน โดยใช้ LSD.....	77
4.21 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์ สายตาพลาสติกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานเป็นพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำ โดยใช้ t-test.....	78



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญรูป

รูปที่

หน้า

1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....7



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยนับเป็นผู้ผลิตเลนส์สายตารายใหญ่ของโลก ซึ่งมีกำลังการผลิตรวมกว่าร้อยละ 22 ของความต้องการใช้เลนส์ของทั่วโลก โดยในแต่ละปีจะมีความต้องการใช้เลนส์สายตาดำเนิน 800 – 850 ล้านชิ้นทั่วโลก โดยร้อยละ 90 ของเลนส์ที่ขายไปเป็นการใช้เพื่อทดแทนเลนส์เดิม โดยมีระยะเวลาการเปลี่ยนเลนส์ทุก 3 – 4 ปี ทั้งนี้ประเทศไทยได้เป็นแหล่งผลิตเพื่อรองรับความต้องการใช้เลนส์สายตาทั่วโลก ซึ่งผู้ผลิตเลนส์สายตาของโลกต่างก็มาเปิดโรงงานผลิตในประเทศไทย รวมถึงผู้ผลิตเลนส์สายตาในตลาดโลกรายใหญ่ 3 ราย ซึ่งตั้งฐานการผลิตอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ประกอบด้วย (บริษัท ไทยออปติคอลล กะรุ๊ป จำกัด (มหาชน). 2548: 28)

1. บริษัท เอสซีแอล แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ของประเทศฝรั่งเศส
2. บริษัท โรเด็นส์ดีค (ประเทศไทย) จำกัด ของประเทศเยอรมัน
3. บริษัท โซลาร์ เลนส์ จำกัด ของประเทศออสเตรเลีย

ผู้ผลิตรายใหญ่ทั้ง 3 รายดังกล่าว มีกำลังการผลิตโดยประมาณมากกว่า 145 ล้านชิ้นต่อปี โดยครองส่วนแบ่งตลาดรวมแล้วประมาณร้อยละ 80 ของความต้องการใช้เลนส์ในตลาดโลก โดย PPG Industries Inc ได้คาดการณ์ว่าตลาดเลนส์ของโลกนับจากปี พ.ศ. 2545 ไปอีก 5 ปี จะมีการเจริญเติบโตเฉลี่ยในอัตราประมาณร้อยละ 2.5 ต่อปี (บริษัท ไทยออปติคอลล กะรุ๊ป จำกัด (มหาชน). 2548: 26)

อุตสาหกรรมเลนส์สายตาในประเทศไทย สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. เลนส์กระจก (Mineral Lens) เลนส์สายตาที่ผลิตจากกระจก คุณสมบัติเด่น คือ เลนส์ใส ที่สามารถเคลือบสี และป้องกันรอยขีดข่วนได้ดี แต่ในปัจจุบันความต้องการของตลาดลดลง เนื่องจากเลนส์กระจกมีน้ำหนักมาก และทนต่อแรงกระแทกได้ไม่ดีนัก ถ้ากระจกแตกอาจเป็นอันตรายต่อสายตาได้ ผู้บริโภคส่วนใหญ่จึงนิยมหันมาใช้เลนส์พลาสติกแทน

2. เลนส์พลาสติก (Plastic Lens) เลนส์สายตาที่ผลิตจากน้ำยาทางเคมี (Monomer) หรือเรซิน (Resin) คุณสมบัติเด่น คือ เลนส์ที่มีน้ำหนักเบา ทนต่อแรงกระแทกได้ดี สามารถข้อมสีและเคลือบสีได้ ไม่เป็นอันตรายต่อสายตา ชนิดของเลนส์พลาสติก แบ่งเป็น เลนส์พลาสติกธรรมดา, เลนส์พลาสติกเปลี่ยนสี, เลนส์พลาสติกบางพิเศษ และเลนส์พลาสติกนิรภัยทนต่อแรงกระแทก

อุตสาหกรรมการผลิตเลนส์สายตาในประเทศไทย เป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตเพื่อส่งออกเป็นหลัก โดยมีข้อมูลการส่งออกสินค้าสำคัญของไทยในกลุ่มอุตสาหกรรม - เลนส์สายตา ปีพ.ศ. 2545 – 2549 (มกราคม – พฤศจิกายน) เป็นดังนี้

ตารางที่ 1.1 แสดงข้อมูลการส่งออกสินค้าสำคัญของไทยในกลุ่มอุตสาหกรรม - เลนส์สายตา  
ปี พ.ศ. 2545 – 2549 (มกราคม – พฤศจิกายน)

ปี	ปริมาณ (ล้านชิ้น)	มูลค่า (ล้านบาท)	อัตราการขยายตัว (ร้อยละ)
2545	131.871	8,741.5	-
2546	138.747	10,761.4	23.1
2547	145.531	11,977.5	11.4
2548	155.515	12,734.0	15.8
2549 (ม.ค. – พ.ย.)	142.698	14,244.3	11.9

ที่มา: กระทรวงพาณิชย์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2549

นับตั้งแต่ช่วงที่เกิดวิกฤตการณ์ค่าเงินบาทลอยตัว ในปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก โดยพยายามกระตุ้นและส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจมากขึ้น พร้อมทั้งเน้นให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศร่วมด้วย โดยใช้มาตรการจูงใจให้นักลงทุนทั้งชาวต่างประเทศและชาวไทยเข้ามาลงทุนในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น มาตรการต่างๆ ที่รัฐบาลได้พยายามกระตุ้นให้เกิดการลงทุนในภาคเอกชนเหล่านี้ ส่งผลให้มีการมีงานทำในช่วงปี พ.ศ. 2544 – 2549 สูงขึ้น และอัตราการว่างงานรวมลดลง ดังรายงานสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี พ.ศ. 2544 – 2549 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 สถานการณ์การมีงานทำ และการว่างงาน ปี พ.ศ. 2544 – 2549 ทัวราชอาณาจักร

หน่วย: พันคน

ปี	2544	2545	2546	2547	2548	2549
สถานภาพแรงงาน						
ประชากรรวม	62,936	63,460	64,014	65,081	65,134	65,261
กำลังแรงงานรวม	33,815	34,227	34,881	35,702	36,050	36,383
ผู้มีงานทำ	32,109	33,025	33,818	34,674	35,170	35,620
ผู้ว่างงาน	1,119	826	761	742	666	564
อัตราการว่างงาน	3.31	2.41	2.18	2.08	1.85	1.55

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2549

ถึงแม้ว่าประเทศไทยนับเป็นผู้ผลิตเลนส์สายตารายใหญ่ของโลก ซึ่งมีกำลังการผลิตรวมกว่าร้อยละ 22 ของความต้องการใช้เลนส์ของทั้งโลก แต่อย่างไรก็ตามองค์กรควรจะเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานและปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน มุ่งเน้นพัฒนาสินค้าใหม่ๆ

เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดโลก โดยเฉพาะสินค้าเลนส์สายตานิคมธรรมดาที่ผลิตจากวัตถุดิบ CR-39 ที่ใช้กันอยู่ทั่วไป ในปัจจุบันสินค้าจากประเทศจีนที่มีต้นทุนการผลิตต่ำเริ่มเข้ามาแข่งขันในตลาด ทำให้เกิดการแข่งขันด้านราคาและอาจจะรุนแรงขึ้นในอนาคต

ทั้งนี้ก็จะต้องมีการปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งนอกจากจะต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องแล้ว องค์กรประกอบที่ถือได้ว่าสำคัญคือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน (People) กลยุทธ์ (Strategy) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ทั้งนี้ การบริหารจัดการปัจจัยสำคัญทั้ง 3 ส่วนนี้ให้สมดุลกัน กำลังจะกลายเป็นแม่แบบทางการบริหาร (Management Archetypes) สำหรับองค์กรธุรกิจทุกประเภทที่ต้องการจะสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน (ยูดา รักไทย และวีร นุช มาฆะศิริ นานท์. 2545:3)

จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้ง 3 ส่วน จะมีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักทางบริหารจัดการสมัยใหม่ เพราะหากว่าองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถแล้ว ความสำเร็จขององค์กร รวมไปถึงความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจก็จะมีสูงกว่าคู่แข่งซึ่งมีบุคลากรที่คุณภาพด้อยกว่า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นักบริหารธุรกิจสมัยใหม่ต้องหันมาสนใจและศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาสร้างให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขัน

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

ในด้านของสถานประกอบการ ทั้งบริษัทและโรงงานเอกชนจึงต้องแสวงหาผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ทำงานอยู่เสมอ เช่น การติดต่อโฆษณา ร่วมกับการเปิดรับสมัครบุคคลเข้าทำงานในบริษัท และโรงงาน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาในด้านของผู้ที่จะเข้าทำงานแล้ว องค์กรประกอบสำคัญที่ใช้เป็นข้อพิจารณาในโอกาสเลือกเข้าทำงานกับบริษัทหนึ่งได้ก็คือ แนวทางการดำเนินงานของบริษัทและโรงงานนั่นเอง โดยเปรียบเทียบทักษะในการดำเนินการของแต่ละบริษัทเพื่อตัดสินใจที่จะเข้าทำงานต่อไป ดังนั้น บริษัทและโรงงานเหล่านี้จึงมีข้อเสนอที่แข่งขันกัน เพื่อที่จะคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมให้เข้ามาเป็นสมาชิกร่วมทำงานกับบริษัทของตนด้วยเช่นกัน

หากได้จัดให้บริษัทและโรงงานต่างๆ เหล่านี้ ได้มีข้อเสนอที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ที่จะเข้าทำงานได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจอย่างพึงพอใจแล้วปัญหาความพอใจในงานที่เลือก ปัญหาการหมุนเวียนถ่ายเทแรงงาน (Turnover) ตลอดจนปัญหาการบริหารการผลิต และการบริหารบุคลากรของบริษัทและ โรงงานก็จะลดน้อยลงและหมดสิ้นไปในที่สุด

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว หากข้อเสนอของบริษัทหรือโรงงาน ไม่ตรงกับความต้องการผู้ที่จะทำงาน อาจทำให้เกิดปัญหา ดังนี้

- (1) บริษัทและโรงงาน อาจไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการเข้าทำงาน
- (2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้เข้าทำงานแล้วอาจไม่พึงพอใจในบริษัทที่คนทำงานอยู่ด้วย
- (3) การบริหารบุคคลและการบริหารงานด้านผลผลิตของบริษัทไม่บรรลุเป้าหมาย อันเนื่องมาจากปัญหาที่ 1 และ 2

ปัญหานี้ อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้ที่ตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทที่มีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจที่ดี หรืออาจเป็นผลมาจากการที่บริษัทไม่ทราบว่าควรจะเสนอข้อมูลอะไรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานหรืออาจจะเป็นผลมาจากผู้ที่เข้าทำงานกับบริษัทนั้นไม่ทราบว่าจะใช้ข้อมูลใดเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของตนก็ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยให้ทราบว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในการที่จะเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะกลายมาเป็นข้อมูลพื้นฐานที่บริษัทและโรงงานอุตสาหกรรมจะได้เตรียมไว้เป็นข้อเสนอต่อผู้ที่เข้าทำงานกับบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อจะก่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีมากที่สุด อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของบริษัทและโรงงานอุตสาหกรรมและเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

- ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
- ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- ด้านค่าจ้าง เงินเดือน
- ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ด้านสภาพการทำงานที่ดี
- ด้านสวัสดิการอื่นๆ
- ด้านนายจ้าง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลด้านต่างๆ ดังนี้

- เพศ
- ช่วงอายุ
- ระดับการศึกษา

- ระยะเวลาในการทำงาน
- รายได้ต่อเดือน
- แผนกที่สังกัด
- สถานภาพของพนักงาน

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่แผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

### 1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาสถาปัตยกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยใช้แนวคิดของนักวิชาการที่ชื่อ Alfred M. Cooper (อ้างถึงใน กิตติมา ปรีดีดิถก. 2529 : 323-324) ที่ได้เสนอแนวคิดว่า บุคลากรมีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำในหลายๆ ด้าน ดังนี้

(1) ด้านการทำงานที่ตนสนใจ

(2) ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

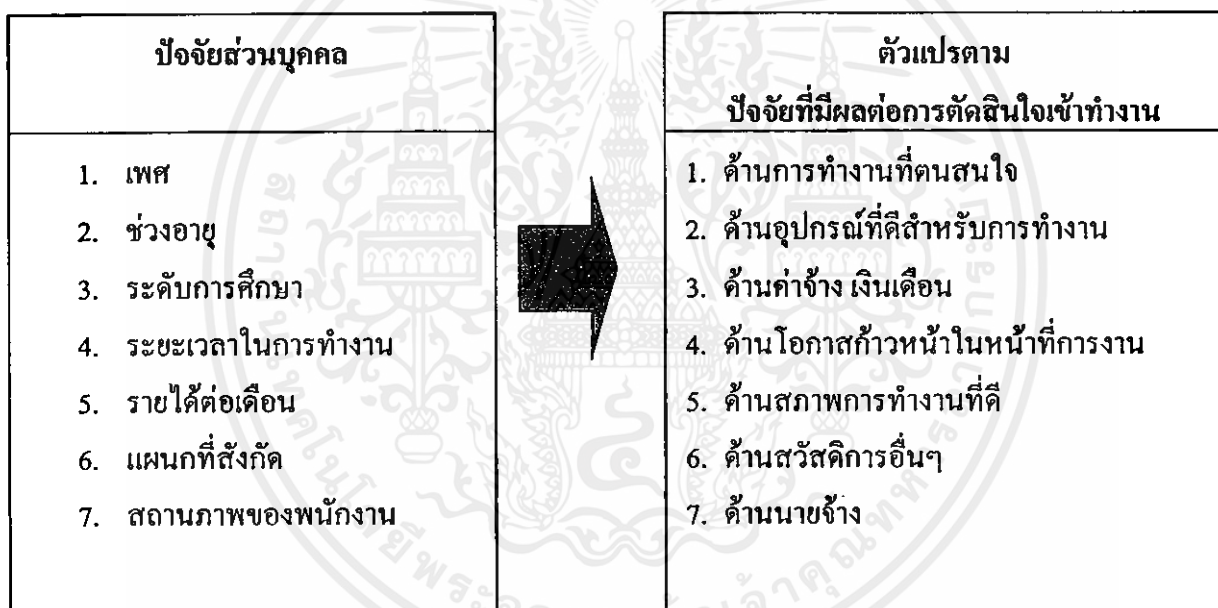
(3) ด้านค่าจ้าง เงินเดือน

(4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- (5) ด้านสภาพการทำงานที่ดี
- (6) ด้านสวัสดิการอื่นๆ
- (7) ด้านนายจ้าง

โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากงานวิจัยของ สิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจของนักศึกษาที่พร้อมจะสมัครเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน และเรียงลำดับตามความสำคัญโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้าง เงินเดือน (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) ความต้องการอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน (4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) นายจ้าง (6) สวัสดิการอื่นๆ และ (7) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ งานวิจัยของ อุไรลักษณ์ ทองดี “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิทยาลัย บัณฑิตศึกษา บริษัท ดีเอสเอ สยามเวลาจำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปคือน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) นายจ้าง (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) สวัสดิการอื่นๆ (4) ความต้องการอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปคือน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้าง เงินเดือน (2) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ และ (3) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน งานวิจัยของ รุจิเรข ใจขาน “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนเองสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนเองสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนเองสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านนายจ้างแตกต่างกัน งานวิจัยของ นีอร เรือนอินทร์ “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์” ผลการศึกษาพบว่า (1)

พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน (2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน (3) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน (4) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน (5) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน (6) พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน จากงานวิจัยทั้ง 4 ฉบับดังกล่าว ทางผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุง เพื่อให้มีความเหมาะสม สามารถนำมาใช้กับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังรูปที่ 1.1



รูปที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์ สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีทั้งสิ้น 3 โรงงาน คือ (ข้อมูลจากการนิคมอุตสาหกรรม ณ เดือนมกราคม พ.ศ.2550)

1. บริษัท เอสซีเออร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 1,523 คน
2. บริษัท โรเค็นสต็อก (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 784 คน
3. บริษัท โซลาร์ เเลนส์ จำกัด	จำนวน 635 คน
	รวม 2,942 คน

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

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

#### 1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- (1) เพศ
- (2) ช่วงอายุ
- (3) ระดับการศึกษา
- (4) ระยะเวลาในการทำงาน
- (5) รายได้ต่อเดือน
- (6) แผนกที่สังกัด
- (7) สถานภาพของพนักงาน

#### 1.5.2.2 ตัวแปรตาม แบ่งออกเป็นความต้องการด้านต่างๆ ดังนี้

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

### 1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายคาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

โดยใช้เวลาในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ การเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการศึกษาดังแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2550

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุคัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

1.6.2 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

1.6.3 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ข้อเสนอและองค์ประกอบต่างๆ ในการจ้างงานให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่สนใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมต่อไปในอนาคต

## 1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

เพื่อสร้างความเข้าใจให้สอดคล้องกับเจตนาตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย จึงได้กำหนดคำจำกัดความของตัวแปรที่ใช้เฉพาะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไว้ดังต่อไปนี้

โรงงาน หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมที่ทำการผลิตเลนส์สายตาพลาสติก ซึ่งตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง คือ บริษัท เอสซีเอส ออโต้ (ประเทศไทย), บริษัท โรเค็นสต็อก (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท โซลาร์ เลนส์ จำกัด

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในแผนกต่างๆ ของโรงงาน โดยรวมทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการชั่วคราวและพนักงานระดับปฏิบัติการประจำ

ค่าจ้าง หมายถึง ค่าจ้างจำนวนเงินที่ได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ทำงานโดยจ่ายเป็นรายวันหรือจ่ายตามจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานและจ่ายเป็นรายเดือน รวมถึงค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนอื่นๆ ด้วย

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพในตำแหน่งงานในทางที่สูงขึ้น ดีขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอบรมหรือดูงานเพิ่มเติมทั้งภายในและต่างประเทศ

สภาพการทำงาน หมายถึง ภาวะแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในด้านความสะดวก ความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมถึงภาวะลักษณะการทำงานและส่วนที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ที่มี

ผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น  
สวัสดิการการทำงาน หมายถึง การให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างเงินเดือนปกติที่ได้รับ อันได้แก่ มีรถรับส่ง มี

บ้านให้เช่าในราคาถูก ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน ทูน่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ฉุกเฉิน เงินประกันสังคม เป็นต้น

นายจ้าง หมายถึง หัวหน้างานระดับบังคับบัญชา ที่เป็นผู้มีหน้าที่ควบคุมการทำงานการให้คุณให้โทษ การตัดสินใจเกี่ยวกับการรับเข้าหรือไล่ออกจากตำแหน่งงาน รวมไปถึงเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารองค์กรนั้นด้วย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

# ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสารรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถ กำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้นซึ่งประกอบด้วย สาระสำคัญตามลำดับดังนี้

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

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

#### 2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ

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

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

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

#### 2.1.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจ

ในชีวิตประจำวันของคนเราต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะต้องใช้ความคิดเพื่อการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมที่คนแสดงออกในกรณีต่างๆ ล้วนมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง และครอบครัว จึงต้องพิจารณาตัดสินใจด้วยความระมัดระวัง (จำนง พรายชัยเม. 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 ค่านิยมและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีของนักเรียนโดยส่วนรวม ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม

3. สถาบันในสังคม เช่น องค์กรต่างๆ ในชุมชน สถานประกอบการและสื่อมวลชน ฯลฯ ล้วนแต่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้มีทางเลือกต่างๆ ด้วยวิธีการสื่อความ ข่าวสารและแนวคิดในรูปแบบที่เร้าใจอาจจะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ไม่พึงปรารถนาได้

ในการตัดสินใจของคนเราในแต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ก็ตาม ย่อมจะต้องเป็นไปตามกระบวนการอย่างเดียวกันทั้งสิ้น เว้นแต่จะใช้เวลาไม่นานต่างกัน ในบางขั้นตอนเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

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

การตัดสินใจที่ดี จากมุมมองของนักวิเคราะห์เชิงปริมาณ หมายถึง การตัดสินใจที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) ตั้งอยู่บนฐานของเหตุผล

(2) มีการพินิจวิเคราะห์ข้อมูลและทางเลือกที่มีอยู่อย่างรอบคอบ และ

(3) มีการใช้วิธีการเชิงปริมาณเข้าช่วย

การตัดสินใจที่มีคุณสมบัติสามประการนี้ครบถ้วน ไม่ว่าผลของการตัดสินใจจะออกมาเป็นอย่างไร ดีหรือร้าย ก็ยังถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ดีเสมอ การตัดสินใจใดๆ ก็ตามที่ไม่ม่มีลักษณะครบถ้วนสามประการนี้ นักวิเคราะห์จึงปริมาณถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ไม่ดี

### 2.1.3 ประเภทของการตัดสินใจ

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

#### 1) การตัดสินใจแบบมีแบบแผนและไม่มีแบบแผน

การตัดสินใจแบบมีแบบแผน เป็นการพิจารณาการตัดสินใจกำหนดทางเลือกจากนโยบาย กฎระเบียบ วิธีการทำงาน มาตรฐาน เพื่อให้ง่ายและถูกต้องต่อการปฏิบัติงานและขจัดปัญหาและทางเลือกอื่นๆ ในหลายๆ กรณี

การตัดสินใจแบบไม่มีแบบแผน เป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เหตุเกิดขึ้นมาช่วงเวลานึง มีความรวดเร็ว ชับซ้อนนอกเหนือแบบแผน จึงต้องใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหา ก่อนตัดสินใจกำหนดทางเลือก

#### 2) การตัดสินใจเป็นไปตามสถานการณ์

การตัดสินใจในแต่ละช่วงสถานการณ์ต้องถูกต้องเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ ควรพยายามทำคนให้ครอบคลุมหรือสอดคล้องไปกับสถานการณ์ เพื่อให้การกำหนดทางเลือกได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

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

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

3. ภายใต้สถานการณ์ความไม่แน่นอน (Decision Under Uncertainty) เป็นการกำหนดทางเลือกซึ่งไม่สามารถคาดคะเนกำหนดผลลัพธ์ความน่าจะเป็นได้ เป็นสถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจไม่รู้ว่ามีความน่าจะเป็นไปได้หรือไม่

#### 3) การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผลและมีเหตุผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผลและมีเหตุผล มีลักษณะดังนี้ ห้เข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผล โดยทั่วไปทางเลือกที่ดีที่สุด ควรมีระเบียบแบบแผน ประเพณี และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ประเมินวิเคราะห์ แต่บางครั้งหากมีการตัดสินใจโดยไม่มีเหตุผลก็ต้องทำตามการตัดสินใจนั้น

2. การตัดสินใจแบบมีเหตุผล เป็นการตัดสินใจที่กระทำอย่างมีหลักการกฎเกณฑ์ และใช้เครื่องมือ วิธีการต่างๆ มาประกอบการพิจารณากำหนดทางเลือก อย่างมีเหตุผลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ

#### 2.1.4 กระบวนการตัดสินใจ

บุญเดิม พันรอบ (2529 : 110) ได้กล่าวว่า Dewy ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาไว้เป็นขั้นตอนดังนี้

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

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

1. การกำหนดปัญหา
2. การกำหนดสิ่งที่คาดหวัง
3. การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
4. การพัฒนาทางเลือก
5. การเลือกแนวทางที่ดีที่สุด

6. การดำเนินการตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น

ปรัตถิ ก้องทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง (2542 : 104) ได้กล่าวว่า อมร รักษาสัตย์ ได้เสนอขั้นตอนการตัดสินใจไว้เป็น 9 ขั้นตอน คือ

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

#### เปรียบเทียบ

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

#### 2.1.5 อุปสรรคต่อการตัดสินใจ

บรรจง เนียมมณี (2523 : 59) อ้างเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของ Plato ไว้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่มีเหตุผลของธรรม (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 เนื่องจากทุกวันนี้โลกของเรากลายเป็นโลกของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ  
ไม่ เรื่องเป็นผลทำให้ทัศนคติในการตัดสินใจแคบลง และทำให้เราไม่อยากคลุกคลีกับเรื่องที่ไม่คุ้นเคย

3. การใช้สมองเป็นเรื่องยาก แท้จริงแล้วยิ่งคุณใช้สมองมากเท่าไรคุณก็ยิ่งจะสนุกกับการใช้สมองมากขึ้นเท่านั้น

4. ความมั่นใจในตนเองมากเกินไป จะทำให้คุณคิดสั้น คุณจะต้องทำใจให้กว้างและมองทุกแง่ทุกมุมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ การมองสิ่งที่ผิดหรือจุดบกพร่องของคนอื่นเป็นเรื่องที่ทำได้ง่ายกว่าการมองหาข้อเสียของตัวเองมาก

5. ความกลัวที่จะได้ยินในสิ่งที่ไม่อยากจะได้ยิน เป็นอีกจุดหนึ่งที่มาฆ่าความคิดอ่านของเราได้ ผู้ประกอบการที่ดีไม่ควรมือคดihakแต่ต้องมีความเที่ยงธรรมใช้เหตุใช้ผลในการตัดสินใจเสมอ

6. ความกระตือรือร้น ก็อาจเป็นอุปสรรคได้เช่นกัน จริงอยู่ความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการเริ่มต้นทำธุรกิจหรือประกอบกิจการใดๆ แต่เราควรแยกข้อนี้ออกไปเสียก่อนในช่วงที่กำลังรอการตัดสินใจ

ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง (2542 : 105) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้การตัดสินใจผิดพลาด ดังนี้

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

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง

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

พรณราย ทรรศะประภา (2529 : 48-50) ได้กล่าวว่า อับราฮัม มาสโลว์ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่างๆ ในทฤษฎีของมาสโลว์จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่างๆ กัน ทฤษฎีนี้เป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow Hierarchies of Needs”

มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ

พฤติกรรมต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

ไม่มีการนิโคใดๆทั้งนี้ การเรียงลำดับความต้องการมีดังนี้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

### 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังมิได้รับการตอบสนองเลย บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะของการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย และการเข้าสังคมแล้วบุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

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

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็เกิดขึ้น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่ การบังคับหักหาญ ความเจ็บป่วย หรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ในสังคมที่เจริญแล้ว เช่น ปัจจุบันนี้ ความต้องการปกป้องคุ้มกันจากภัยอันตรายทางร่างกายนั้นไม่ค่อยจะมีเหมือนในยุคนั้นๆ ในสังคมอุตสาหกรรมนั้น ความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารก็จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากขึ้น ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้ว ยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่นๆ อีกด้วย

### 3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนเรามีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้อื่น ใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

### 4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs)

เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใช้เห็นว่ามีประโยชน์ในการศึกษา  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

เป็นความต้องการในระดับสูงของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้ว บุคคลนั้นก็จะพยายามผลักดันชีวิตไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหมายไว้ และย่อมจะขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของบุคคลนั้นด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุกๆ อย่างของคนอย่างเต็มที่

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

พรรณราย ทรรศนะประภา (2529 : 52) ได้กล่าวว่า แมคเดอร์มิด ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องการเงินไว้ในหนังสือที่มีชื่อว่า "How Money Motivates Man" ว่าเงินเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นของแรงงาน กล่าวคือ

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

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นการแสดงออกซึ่งความต้องการความมั่นคงทางการเงิน เงินจะเป็นหลักประกันต่อความต้องการทางด้านร่างกายในกรณีเจ็บป่วยหรืออายุมาก และว่างงาน

3. เงินเป็นสิ่งตอบสนองความต้องการทางสังคมได้แต่ไม่ใช่โดยตรง เช่น เราอาจเสียเงินเป็นสมาชิกสโมสรแห่งหนึ่งได้ แต่ก็มีได้เป็นหลักประกันว่าจะได้รับความเป็นมิตรหรือการยอมรับจากบุคคลอื่นเสมอไป

4. ในกรณีของความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเท่านั้น เงินจะเป็นสิ่งที่นำไปใช้วัดสถานภาพและการประสบความสำเร็จเรา ไม่เพียงแต่จะวัดบุคคลบนพื้นฐานของความสามารถทางการเงินแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ความเชื่อถือนั้นจะขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่เขาได้รับด้วย มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ใช้เงินเดือนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นคุณค่าของเขาเอง

5. เงินไม่เพียงแต่จะนำไปใช้ในการซื้อสินค้าเท่านั้นยังเป็นสิ่งที่นำไปใช้ในการพิจารณาบุคคลด้วย จะเห็นได้ว่าสังคมในปัจจุบันนี้ คนร่ำรวยส่วนมากมักจะได้รับการยกย่องเป็นอย่างสูง แม้ว่าสังคมจะทราบว่าเขาร่ำรวยมาจากการทุจริตก็ตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 6. เงินมีความสำคัญอย่างมากสำหรับระดับความสมหวังในชีวิต เงินสามารถจัดสิ่งที่ไม่คิดขวงการตอบสนองความต้องการทางด้านนี้เท่านั้น เราจะเห็นได้ว่า เหตุใดนักการเมืองจึงมักจะใช้เงินมากในการแสวงหาสมัครพรรคพวก หาเสียง หรือหาผู้สนับสนุนขมมือเห็นด้วยในสภา

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

ทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่สำคัญเกี่ยวกับความต้องการ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นผู้ก่อตั้งทฤษฎีนี้ขึ้นเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท คือ (ขนิษฐา วิเศษสาธิต และมุกดา ศรีรงค์ (2535 : 212-214)

1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการทางวัตถุ และสามารถตอบสนองให้พึงพอใจได้โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน รายได้ อื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างและสภาพการทำงาน

2. ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ ที่สำคัญต่อตัวเขา ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

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

แอลเดอร์เฟอร์ ได้เสนอทฤษฎี ERG เมื่อเห็นว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไม่สามารถจะพิสูจน์ให้เห็นจริงได้ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีพร้อมทั้งวิธีการวัดที่แตกต่างจากทฤษฎีพร้อมทั้งวิธีการวัดที่แตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ใน 3 ประการด้วยกันคือ

1. แอลเดอร์เฟอร์ เสนอว่ามีความต้องการอยู่ 3 ประเภทด้วยกันในขณะที่มาสโลว์กล่าวว่ามี 5 ประเภท

2. แอลเดอร์เฟอร์ อธิบายความสัมพันธ์ของความต้องการทั้ง 3 อย่างเป็นลักษณะต่อเนื่องจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม จากความต้องการทางวัตถุไปสู่ความต้องการทางจิตใจ แต่ของมาสโลว์อธิบายเป็นลำดับขั้น

3. มาสโลว์กล่าวว่า บุคคลจะมีความต้องการสูงขึ้นๆ เมื่อความต้องการลำดับแรกได้รับการตอบสนองแล้ว แต่แอลเดอร์เฟอร์กลับมีความเห็นว่าความต้องการจะเปลี่ยนแปลงกลับไปกลับมาตามลักษณะจากรูปธรรม-นามธรรม-รูปธรรม ซึ่งความต้องการการพัฒนาและเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์นี้ แอลเดอร์เฟอร์เรียกว่า ความต้องการการก้าวหน้า (เป็นนามธรรมมากขึ้นๆ) ส่วนความต้องการที่ย้อนกลับมาสู่รูปธรรมเป็นเรื่องของความจับข้องใจ ซึ่งหมายถึงว่า เมื่อบุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นที่เป็นนามธรรมได้ ก็จะกลับมาสนองตอบความต้องการขั้นที่ต่ำกว่า

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และแอลเดอร์เฟอร์ แตกต่างกันที่การจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการ มาสโลว์มีความเห็นว่าถ้าความต้องการทางสังคมไม่ได้รับการตอบสนองเท่าไรก็ยังคงมีความปรารถนามากขึ้นเท่านั้น ส่วนแอลเดอร์เฟอร์กลับเห็นว่ายังกลับไปปรารถนาในความต้องการการดำรงชีวิตทางวัตถุมากขึ้น เช่นเดียวกับความต้องการการพัฒนา ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองเพียงพอก็หัน

กลับไปปรารถนาในความต้องการที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ถ้าความต้องการที่เป็นนามธรรมไม่ได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง

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

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์นั้น ไม่ได้เรียงลำดับชั้นความต้องการเหมือนของมาสโลว์ กล่าวคือ 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 ความต้องการมีสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนี้ถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
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 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Two – Factor Theory)

เฮิร์ซเบอร์ก, บุตเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Bausners and Snyderman) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และต้อง โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น Motivation – Maintenance Theory,

Dual Factor Theory หรือ Motivation Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮอรัชเบอร์กและคณะได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตต์สเบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคน เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบงานหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผล จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอรัชเบอร์กและคณะ ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของงานแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอรัชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

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

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

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

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

4. **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. **ความก้าวหน้า (Advancement)** หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

**ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)** หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น 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 หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

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

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

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

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยข้างต้น ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญ จากการศึกษาของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยข้างต้นนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงานและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยข้างต้นย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำนั้น คั้งนี้ สมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติ

เมื่อนำเอาสิ่งที่เป็นสาระสำคัญของทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮิร์ชเบอร์เกอร์มาเปรียบเทียบกัน ในความต้องการระดับต้น ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยมั่นคงในชีวิตนั้นๆ สอดคล้องกับปัจจัย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่ดี เงินเดือนที่ดี ความมั่นคงดี นั้นเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2.7 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ขนิษฐา 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 แต่เป็นสิ่งที่เป็รางวัลตอบแทน ผลตอบแทนไม่จำเป็นต้องเป็นรางวัลเสมอไป การไล่ออกก็เป็นผลตอบแทนอย่างหนึ่งที่จะทำให้เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ผลตอบแทนอาจรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับนับถือ หรือความรู้สึกสำเร็จ

2. คุณค่า (Valence) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลตอบแทนต่างๆ ที่ต้องการเตรียมไว้ ได้แก่ ความรู้สึกดึงดูดใจ หรือพึงพอใจที่จะได้รับสิ่งเหล่านั้น บุคคลสามารถจะเชื่อว่าผลตอบแทนชนิดใดที่เขาคิดว่ามีคุณค่าในทางบวกหรือทางลบและมีคุณค่ามากน้อยเพียงใดด้วย

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

4. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลการกระทำ นั่นคือ ถ้าบุคคลมีความพยายามในการทำงานสูง ผลการทำงานย่อมดี

5. แรงผลักดัน (Force) เป็นจำนวนของความพยายามหรือความกดดันภายในบุคคลที่จูงใจให้บุคคลทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายเหตุผลต่างๆ ที่ควรคำนึงถึงในการจูงใจในการทำงาน แต่ละองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วช่วยให้เราวิเคราะห์กระบวนการจูงใจได้ชัดเจนขึ้น คือ

1. เราสามารถพิจารณาผลตอบแทนที่ต้องการเตรียมไว้กับคุณค่าที่บุคคลประเมินผลตอบแทนเหล่านั้น ถ้าบุคคลรู้สึกเฉยๆ ต่อผลตอบแทนนั้นๆ (มีคุณค่าต่ำ) ก็ไม่มีเหตุผลที่จะทำงานหนัก

เพื่อให้ได้ผลตอบแทนดังกล่าว ทฤษฎีความคาดหวังจึงอาจสรุปได้จากองค์ประกอบที่สำคัญอันดับแรก สำหรับการจูงใจในการทำงานก็คือ ผลตอบแทนที่พึงปรารถนา

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

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลต้องยอมรับความสัมพันธ์ (คาดหวัง) ระหว่างความพยายามทำงานที่เขาลงแรงไปกับผลงานที่ปรากฏออกมา ถ้าความคาดหวังมีต่ำก็จะไม่เกิดความแตกต่างในบุคคลนั้น ไม่ว่าจะทำงานหนักหรือไม่ทำงานหนัก และไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ควรจะได้รับผลตอบแทน

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

### 2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

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

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

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

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

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

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

1. ความคิด : คิดถึงงานในแง่ทำพ่าย นำทำ มีคุณค่า มีประโยชน์

2. อารมณ์ ความรู้สึก : พอใจ ตื่นเต้น สนุก เพลิดเพลิน มีกำลังใจ

3. การกระทำ : ตั้งใจทำงาน อดทน กระตือรือร้น ขยัน มุ่งมั่น มีความสนใจทำให้สำเร็จ และมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมานั้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ หรือเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือกิจกรรมที่บุคคลทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน

### 2.3.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจในงาน

พรรณราย ทวีพระประภา (2529 : 77-78) ได้กล่าวว่า การศึกษาความพึงพอใจในงานก็เพื่อศึกษาความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นเครื่องช่วยในการจูงใจ การศึกษาดังกล่าวนี้อาจจะกระทำได้ด้วยการสำรวจทัศนคติของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน ถ้าได้ผลออกมาไม่เป็นที่น่าพอใจ ฝ่ายบริหารก็จะได้นำมาดำเนินการดัดแปลงแก้ไขการบริหารปัจจัยนั้นๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็จะนำไปสู่ความพึงพอใจสูงขึ้นได้ทางหนึ่ง นอกจากนี้ก็ยังคงกล่าวได้ว่าทัศนคติที่คนเรามีต่อสิ่งใดก็ยังอาจเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานได้ด้วย

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

พรรณราย ทวีพระประภา (2529 : 78-81) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในงานมีดังต่อไปนี้คือ

## 1. ทฤษฎีของ Maslow และความพึงพอใจในงาน

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย อาจตอบสนองได้ด้วยค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอแก่การยังชีพ บริการที่จำเป็นบางอย่าง เช่น การแจกชุดทำงาน การจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือบริการรถรับส่ง เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย อาจตอบสนองด้วยสัญญาจ้างข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน หรือการประกันการว่างงาน เป็นต้น

1.3 ความต้องการทางด้านสังคมและเกียรติยศชื่อเสียง อาจตอบสนองได้ด้วยการจัดมอบหมายงานและบรรจุนักงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ ความเหมาะสมและความต้องการของพนักงานเป็นหลัก เปิดโอกาสให้เขาแสดงความคิดเห็น มีโอกาสเกี่ยวข้องและร่วมมือกันเพื่อร่วมงานกับแผนกต่างๆ ให้อำนาจในการตัดสินใจพอสมควร สร้างบรรยากาศให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ชมเชยเมื่อเขามีผลงานดีเด่น ยกย่องสรรเสริญในกรณีที่เขาทำประโยชน์ให้แก่องค์กร หรือมอบหมายงานที่เขาภาคภูมิใจที่จะทำ เป็นต้น

1.4 ความต้องการประจักษ์ตน (แต่แต่ละคนไม่เหมือนกัน) องค์กรที่ดีควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่ดีมีโอกาสสนองความต้องการของอุดมการณ์ของคนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อผลดีทั้งฝ่ายพนักงานเอง ฝ่ายจัดการอาจสนองความต้องการขั้นนี้ของพนักงานด้วยการเปิด โอกาสให้เขาได้ทำงานที่ยากที่สุด หรือทำงานในตำแหน่งสูงที่สุดเท่าที่ความสามารถของเขาจะอำนวยให้เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะเกิดความพอใจหากได้แสดงผลงานที่สูงที่สุดที่ตนจะทำได้ หากเขาไม่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถให้เต็มที่เลย คือมีโอกาสทำงานง่ายๆ ที่ใครๆ ก็ทำได้แต่เพียงอย่างเดียว เขาก็จะรู้สึกหงุดหงิดต่ำต้อยอยู่เสมอ

## 2. ทฤษฎีของ Herzberg, Mausner & Snyderman (Two – Factor Theory)

เฮร์ซเบิร์กและผู้ร่วมงานของเขาได้ศึกษาปัจจัยต่างๆ อันเป็นสาเหตุของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของวิศวกรและสมุหบัญชีด้วยการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในลักษณะที่เรียกว่า วิเคราะห์ตามเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผลของการศึกษาของเขาชี้ให้เห็นว่าสิ่งต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับสูง ซึ่งเฮร์ซเบิร์ก เรียกว่า “Satisfier” นั้น ความแตกต่างจากสิ่งต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับต่ำ เรียกว่า “Dissatisfier” สิ่งนี้ผู้ตอบเห็นว่าเป็นความพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ดูจะมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาของงานนั้นๆ ในขณะนั้น (Job Content) เขาให้ชื่อว่า “Content factor” ส่วนสิ่งที่เป็นความไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายของบริษัทการบริหารงาน เงินรายได้ สภาพการทำงาน ซึ่งดูจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Context) ที่คนปฏิบัติงานจึงเรียกว่า “Context factor”

เฮร์ซเบิร์กและผู้ร่วมงานของเขาได้สรุปว่า

1. เนื้อหาของงาน เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการประจักษ์ตนในการทำงานของบุคคลโดยตรง แต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ แม้ว่าปัจจัย

เหล่านั้นจะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจแล้วก็เป็น การตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้นเอง คือ การตอบสนองในสิ่งนี้เป็น การตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกในทางลบ มิใช่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกในทางบวกได้ เนื้อหาของงานเป็นสิ่งล่อใจทางบวก ส่วนสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงานเป็นสิ่งล่อใจทางลบ

2. ความแตกต่างในบุคลิกภาพ ในทางด้านบุคลิกภาพนั้น เฮอรัชเบอร์เกอร์ได้แบ่งคนออกเป็น 2 ประเภท

2.1 Motivation seekers คนประเภทนี้จะฝึกฝนในเนื้อหาของงาน ต้องการงานให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ มากนัก พวกนี้ต้องการตอบสนองด้วยเนื้อหาของงานเป็นส่วนใหญ่

2.2 Maintenance seekers คนประเภทนี้จะเห็นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบตัว เช่น ถ้าสถานที่ทำงานสวยงาม สะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจแล้วเขาก็จะพอใจงานที่ทำ พวกนี้ต้องการตอบสนองความต้องการของตนด้วยปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน

### 3. ทฤษฎีของสต็อกคิลล์

สต็อกคิลล์ กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมิใช่สาเหตุของการปฏิบัติงาน ผลผลิตขององค์การเป็นผลที่ได้มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ การร่วมมือของกลุ่ม กรรมวิธีการผลิตและขวัญของคนงาน นอกจากนี้ความคาดหมายถึงความพึงพอใจของแต่ละคนก็เป็นผลให้เกิดความร่วมมือและความผูกพันกันภายในกลุ่ม แต่ก็ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์กับการผลิตทั้งขวัญและการผลิตนั้นเป็นหน้าที่ของโครงสร้างของกลุ่ม ดังนั้น ขวัญและการผลิตจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจก็ต่อเมื่อสภาพการณ์ต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การมีขวัญดีของคนงานและการผลิตในระดับสูงนั้นเป็นสภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอันเป็นเครื่องเสริมแรงและการผลิตในระดับสูงนั้นเป็นสภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอันเป็นเครื่องเสริมแรง (Reinforcement) ของความคาดหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนงานอีกด้วย

### 4. ทฤษฎีของไมเออร์

หลังจากที่เฮอรัชเบอร์เกอร์ได้เผยแพร่รายงานของเขาออกมาแล้ว กลุ่มนักวิจัยที่ Texas Instrument Company ได้ดำเนินการทดสอบทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์ โดยการให้คนงานของเขาเองใช้แบบสัมภาษณ์เดิมของเฮอรัชเบอร์เกอร์ แต่ขยายกลุ่มออกไปโดยเพิ่มนักวิทยาศาสตร์ วิศวกร หัวหน้าคนงาน ฝ่ายผลิต ช่างผู้ชายที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงและพนักงานผู้ประกอบชิ้นส่วนสินค้า (หญิง) จำนวนทั้งหมด 282 คน

การศึกษาของไมเออร์สนับสนุนข้อสรุปของเฮอรัชเบอร์เกอร์ในประเด็นที่ว่า การจูงใจจะต้องมากจากความท้าทายของงาน เช่น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานและการยอมรับนับถือ ปัจจัยนี้เรียกว่า “ปัจจัยการจูงใจ” (Motivation Needs)

ส่วนปัจจัยสุขอนามัยนั้น เรียกว่า “Maintenance Needs” ซึ่งได้แก่ ความต้องการด้านการบำรุงรักษา แยกออกเป็น เศรษฐกิจ ความมั่นคง การปฐมนิเทศ สังคม ภายภาพและสถานะ

จากการวิเคราะห์นี้ได้มีสิ่งที่น่าสนใจเกิดขึ้น คือ เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคคลที่ถูกสัมภาษณ์โดยแยกตามประเภทอาชีพแล้ว ปรากฏว่าปัจจัยที่เป็นความพึงพอใจของบุคคลอาชีพหนึ่งอาจเป็นความไม่พึงพอใจของบุคคลอีกอาชีพหนึ่งก็ได้

ไมเออร์ได้ตั้งคำถามและตอบคำถามเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานไว้ ดังต่อไปนี้

1. อะไรเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำตอบก็คืองานที่มีความท้าทายที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความเพลิดเพลินในงานที่ทำ

2. อะไรทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ คำตอบก็คือ สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจเป็นปัจจัยที่อยู่รอบนอกของงานเป็นส่วนมาก เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพักดื่มกาแฟ สิทธิของควมมีอาวุโส ค่าจ้างและผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ

3. เมื่อไรพนักงานจะเกิดความไม่พอใจ คำตอบก็คือ เมื่อโอกาสที่จะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไป พวกเขาจะเริ่มมีความรู้สึกผิดปกตต่อสภาพแวดล้อมของเขา และเริ่มต้นหาข้อผิดพลาด

#### 5. ทฤษฎีของคูเปอร์

กิตติมา ปรีดีคิดล (2529 : 323-324) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของคูเปอร์ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานดังนี้ คือ คูเปอร์ถือว่าความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการเหล่านั้น ได้แก่

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

#### 2.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

3 ประการ คือ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542 : 132-139) ซึ่งอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

1) ประสบการณ์ จากการศึกษาในการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2) เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4) อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็ไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับบุคคลอื่น

6) เชื้อชาติ ปัญหาเรื่องเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามี ความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งมีเชื้อชาติในระดับสูง มักจะเบื่องานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงานซึ่งงานที่ทำไม่เหมาะกับความสามารถของเขา

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

8) บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่ไม่เที่ยงตรง สิ่งหนึ่งที่เห็นได้เด่นชัดคือ คนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9) ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ

10) แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน ได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจ จะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน (Job Factors)

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

2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3) ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะมีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงานในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการทำงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความมีอิสระในงาน ความภูมิใจในงานด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นกับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้วยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกล การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามืด รดตาดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคน

จังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งและสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

6) สภาพทางภูมิศาสตร์ แต่ละท้องถิ่นและท้องถิ่นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

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

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

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

2) รายรับฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะช่วยบรรเทาความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับจะมีความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอื่นดีกว่าแห่งเดิม ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชน ก็เพราะรายรับที่ดีกว่าเช่นกัน

3) ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบว่าผลเป็นเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญ แต่มีความสำคัญน้อยลงสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับ โอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบหมายให้โดยตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6) สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

7) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8) ความรับผิดชอบงาน การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบพร้อมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

9) การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณี สอร์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวสารของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในด้านความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงาน

12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

## 2.4 อุตสาหกรรมเลนส์สายตาในประเทศไทย

### 2.4.1 วิวัฒนาการของการศึกษาด้านสายตา

สายตาของคนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่แต่ละคนจะช้าหรือเร็วไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงลูกตาในช่วงเติบโตหรือช่วงเสื่อมตามวัย การใช้แว่นแบบถอดๆ ใส่ๆ ไม่สม่ำเสมอ หรือการอ่านหนังสือในที่ที่มีแสงสว่างไม่เหมาะสม หรือการดูโทรทัศน์และจอคอมพิวเตอร์ใกล้ๆ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสายตา และจะทำให้กล้ามเนื้อตาล้าได้ง่าย

การดูแลสุขภาพสายตาในปัจจุบันนั้นได้มีการปฏิบัติงานในสาขาวิชาทางด้านสายตาแก่ประชาชน โดยส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของบุคลากรที่ทำแว่นสายตาที่มีประสบการณ์สูงแต่ขาดการศึกษาอย่างเป็นทางการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการสายตาและด้านบริการสุขภาพสายตาของประเทศนั้นอาจไม่สามารถแข่งขันในระดับสากลได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาทางมหาวิทยาลัยหลายแห่งของประเทศไทยจึงได้ดำเนินงานร่วมกับสถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการสายตาหรือ Optometry ในการร่างหลักสูตรสำหรับประเทศไทยโดยใช้หลักสูตรของสาขาเดียวกันนี้ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นต้นแบบที่สำคัญ

จนถึงประมาณปี พ.ศ.2545 จึงได้มีการเปิดหลักสูตรทัศนศาสตร์หรือ Doctor of Optometry (OD) ที่เป็นปริญญาเฉพาะทางการตรวจสายตาและแว่นสายตาเป็นแห่งแรกในประเทศไทยที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยให้สาขาวิชาทาง Optometry เป็นที่พึ่งในการให้บริการด้านสายตาอย่างครบวงจร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สามารถให้บริการสุขภาพเป็นส่วนหนึ่งของระบบสุขภาพระดับมูลฐานได้ และช่วยให้การบริการทางด้านสายตาของประเทศมีศักยภาพในแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ โดยทั่วไปแล้วไม่ว่าในประเทศใดก็ตามหลักสูตรมาตรฐานของสาขาวิชา Optometry สมัยใหม่จะมีรากฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ส่วนหนึ่งร่วมกับหลักสูตรการศึกษาของสาขาทางด้านแพทยศาสตร์บัณฑิตหรือ Doctor of Medicine บุคลากรที่ผ่านหลักสูตร Doctor of Optometry นี้จะมีความสำคัญมากในการป้องกันมิให้ระบบสาธารณสุขในระดับสูงกว่าระบบสุขภาพขั้นมูลฐานต้องถูกกดดันจากจำนวนผู้ป่วยจนเกินความสามารถของระบบที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจทำให้ประเทศต้องเสียงบประมาณจำนวนมหาศาลในความพยายามที่จะแก้ปัญหาจำนวนผู้ป่วยล้นระบบ ดังนั้นนักศึกษาในหลักสูตร OD จำเป็นต้องศึกษาความเป็นไปทุกอย่างของร่างกายมนุษย์โดยมุ่งเน้นในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับระบบการมองเห็นและสายตา เนื่องจากบุคลากรที่จะจบการศึกษาในหลักสูตร Doctor of Optometry ในระบบการสาธารณสุขและการแพทย์สมัยใหม่นั้นต้องมีความสามารถเป็นบุคลากรทางสาธารณสุขขั้นมูลฐาน (Primary Health Care Provider) ซึ่งมีศักยภาพและมีความสามารถระดับสูงและแตกต่างระหว่างแพทย์ทั่วไปกับแพทย์เฉพาะทางด้านตา เพื่อทำหน้าที่สำคัญในการป้องกันระบบสาธารณสุขของประเทศไทยจากการเป็นอัมพาตเนื่องจากจำนวนผู้ป่วยที่สิ้นเกินกว่าที่ระบบสาธารณสุขระดับอื่นตามที่ได้วางมาตรฐานไว้

ร้านแว่นสายตาทั่วไปในปัจจุบัน หรือในหน่วยงานระดับโรงพยาบาลทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ รัฐบาลสนับสนุนอย่างมากให้มีแผนกเฉพาะจัดการปัญหาทางด้านสายตาโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการดูแลสุขภาพมูลฐานที่สำคัญซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทุกวันนี้สิ่งหนึ่งที่ต้องยอมรับนั่นคือ ปัญหาทางสายตาและอาการของโรคตาที่เกี่ยวข้องกับสายตาทหลากหลายชนิดไม่สามารถรักษาให้หายไปได้ แต่การที่มีแพทย์หรือบุคลากรที่มีศักยภาพ จะสามารถช่วยให้ประชาชนจำนวนมากไม่ต้องเผชิญกับสภาวะทุกสภาพและกลายเป็นผู้พิการเนื่องจากความผิดปกติของสายตาที่เกิดจากสาเหตุที่ป้องกันได้ซึ่งเป็นสัดส่วนมากกว่า 80% ของการเกิดตาบอดทั้งหมด ดังนั้นการมีบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านสายตาเป็นส่วนหนึ่งของระบบสาธารณสุขของชาติจะเป็นผลให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของประชาชนดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในที่สุด (<http://www.thaioptometry.net>)

#### 2.4.2 ธุรกิจการผลิตเลนส์สายตาในประเทศไทย

ประเทศไทยนับเป็นผู้ผลิตเลนส์รายใหญ่ของโลก ซึ่งประเทศไทยมีกำลังการผลิตรวมแล้วกว่าร้อยละ 22 ของความต้องการใช้เลนส์ของทั้งโลก โดยเฉพาะเลนส์สายตาพลาสติก ซึ่งผู้ผลิตเลนส์รายใหญ่ของโลกต่างก็มาเปิดโรงงานผลิตในประเทศไทยจนถึงปัจจุบันมีโรงงานผลิตเลนส์ในประเทศไทยดำเนินกิจการเป็นอุตสาหกรรมมาตรฐานขนาดใหญ่จำนวน 9 รายประกอบไปด้วย (บริษัท ไทยออปติคอลล กู๊ป จำกัด (มหาชน). 2548: 28)

1. บริษัท โฮยา เลนส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. บริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
3. บริษัท โรเคนสต็อก (ประเทศไทย) จำกัด
4. บริษัท โซลาร์ เลนส์ จำกัด
5. บริษัท ไทยออปติคอลล กู๊ป จำกัด (มหาชน)
6. บริษัท สยามเลนส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)
7. บริษัท อุตสาหกรรมแว่นตาไทย จำกัด
8. บริษัท โพลีชั่น จำกัด
9. บริษัท คริสตอลเลนส์ จำกัด

ทั้งนี้ผู้ผลิตเลนส์ในประเทศไทยทุกรายส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อส่งออกแทบทั้งสิ้น เนื่องจากตลาดเลนส์สายตาในประเทศค่อนข้างเล็ก โดยมีปริมาณความต้องการเลนส์สายตาในประเทศมีเพียงประมาณ 10 ล้านชิ้นต่อปีเท่านั้น ซึ่งผู้ที่มีสายตาผิดปกติในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังไม่มีการใช้เลนส์สายตา และมีระยะเวลาการเปลี่ยนเลนส์ที่ประมาณ 5-6 ปีต่อครั้ง ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของการใช้เลนส์สายตาทั่วโลกอย่างมาก

ถ้าหากตลาดขายปลีกเลนส์สายตาในประเทศ ผู้บริโภคไม่ได้ให้ความสำคัญกับยี่ห้อของเลนส์มากนักโดยจะให้ความเชื่อถือกับร้านแว่นตามากกว่าและขึ้นอยู่กับร้านแว่นตาว่าจะซื้อเลนส์สายตา

จากผู้ขายรายใด โดยที่ผู้บริโภคที่ใช้แว่นตาค่อยๆ จะไม่ทราบว่าตนเองใช้เลนส์ของบริษัทใดอยู่ ซึ่งที่ผ่าน มาตลาดในประเทศไม่มีการขยายตัวมากนัก (บริษัท ไทยออปติคอลล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). 2548: 29)

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิโรจน์ กุลสรรค์สุภกิจ (2523 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด กับพนักงานธนาคารออมสิน เพื่อ ศึกษาลักษณะที่เหมือนและแตกต่างของขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ ซึ่งเป็นธนาคารเอกชนกับพนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งเป็นธนาคารของรัฐ และมีปัจจัยอะไรบ้าง ที่ส่งเสริมและกระทบกระเทือนให้ขวัญ และความพึงพอใจในงานของพนักงานทั้งสองธนาคารอยู่ใน ระดับสูง หรือต่ำอย่างไร โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling จำนวน 436 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาเป็นจำนวน 410 ฉบับ และใช้คำสัมภาษณ์เชิงลึก และตารางในการสรุปผล พบว่า ระดับ ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด และพนักงานธนาคารออมสิน อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางส่งเสริมให้ขวัญและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงแลปานกลางค่อนข้างสูง ในธนาคารกรุงเทพ จำกัด ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน หรือนโยบายของฝ่ายจัดการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงานและเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ส่วนปัจจัยที่มีผล ในทางส่งเสริมให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปานกลางค่อนข้างสูง ใน ธนาคารออมสิน ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ และปัจจัยที่ผลกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน หรือนโยบายของฝ่าย จัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พรพรรณราย ทวีพะยะประภา (2529 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า แอสติกเนอร์ ได้รายงานการวิจัยที่ ศึกษาคนงาน 7,000 คน ในบริษัทต่างๆ ทั่วประเทศแล้ว สรุปว่าไม่ว่าผู้บริหารหรือคนงานต่างก็มิได้เห็น ว่าอัตราค่าจ้างเป็นเรื่องสำคัญ ยกเว้นในกรณีที่เกิดอยู่ในสภาพปัญหาการบีบคั้นทางเศรษฐกิจในบางเวลา เขาชอบความพึงพอใจเกี่ยวกับตนเองที่เรียกว่า "ego satisfaction" เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจ การยกย่องนับถือ และการปฏิบัติจากผู้อื่นมากกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แอสตีเกอร์ ได้สรุปผลงานวิจัยของเขาในรูปของร้อยละของการประเมินค่าดังต่อไปนี้  
ร้อยละของคณงานที่เลือกข้อนี้เป็นลำดับ 1

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

จะเห็นว่า คณงานประเมินงานที่มั่นคงแน่นอนมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ โอกาสที่จะก้าวหน้า ทำงานที่ตนเองชอบ การหยุดพักผ่อน วันหยุด ส่วนชื่อเสียงที่ได้จากงานที่ทำนั้นคณงานเลือกประเมินน้อยมาก

นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึง งานวิจัยของคัตตีชาและเนย์เลอร์ จากการศึกษาที่ออกแบบขึ้นเพื่อตรวจสอบคุณลักษณะของงานที่นักศึกษามหาวิทยาลัยคิดว่ามีสำคัญเป็นเบื้องต้นนั้น พบว่านักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จัดอันดับความสำคัญของคุณลักษณะของงานตามลำดับ คือ

1. ค่าจ้าง
2. โอกาสที่จะก้าวหน้า
3. ความมั่นคง
4. เพื่อนร่วมงาน
5. สภาพการทำงาน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและคณงาน

นักศึกษาเหล่านี้เป็นผู้ที่ไม่เคยทำงานประจำมาก่อน และเป็นผู้ที่บอกว่าเขาคิดว่าอะไรมีความสำคัญถ้าเขามีโอกาสจะได้ทำงาน น่าสนใจที่ว่านักศึกษาให้คุณค่าตรงที่อัตราค่าจ้างมาเป็นอันดับหนึ่ง

ข้อสรุปจากผลที่ได้จากการศึกษาต่างๆ เหล่านี้แม้ว่าจะมีวิธีการและการใช้กลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันก็ตาม ผลที่ได้ออกมาจะมีแนวโน้มที่จะเหมือนกันมากกว่าแตกต่างกัน สรุปได้ว่า เงินค่าจ้างมีอิทธิพลประกอบที่สำคัญที่สุดในเรื่องงาน และมีใช่เป็นสิ่งที่เครื่องล่อใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุดไปเสียทั้งหมด

สมชาย ชัยยุทธ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริหารบุคคลมีความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และในองค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในด้านปกครองบังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านสภาพแวดล้อมมีคะแนนต่ำสุด ส่วนตัวแปรภูมิปกครองบังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านสภาพแวดล้อมมีคะแนนต่ำสุด ส่วนตัวแปรภูมิหลัง เช่น เพศ รายได้ ต่อปี สภาพของตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พุดิชา กิตติมาวิกรม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 108 คน โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านภูมิหลังของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานกับธนาคาร และระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงาน ส่วนที่สอง เป็นแบบวัดขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน 11 ด้าน ได้แก่ ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ โอกาสก้าวหน้า การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การอุทิศตนเพื่องาน ความถนัดในงาน ลักษณะงาน ความยุติธรรมภายในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน ส่วนที่ 3 ประกอบด้วยมาตราประเมินค่าสภาพความพอใจในการทำงานในหน่วยงาน และสภาพความพอใจเพื่อนร่วมงาน และคำถามเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อดี ข้อเสียและสภาพปัญหาในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแยกตามองค์ประกอบของขวัญ พบว่าพนักงานมีขวัญต่ำสุดในด้านความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านลักษณะงานตามลำดับ ส่วนด้านที่พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ คือ การศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในฝ่ายการพนักงานนานกว่ามีขวัญในการปฏิบัติสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในฝ่ายการพนักงานน้อยกว่า

อุบล กล้ายฉิม (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คำถึงขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ทั้งหมด 128 คน แต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 116 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับคำถึงขวัญของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง และ 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคำถึงขวัญ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานคุมประพฤติและตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน

ให้ผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือมีสภาพขวัญไม่แตกต่างกัน มีเพียงระดับการศึกษาที่ให้ผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบกำลังขวัญ พบว่า มีระดับกำลังขวัญสูงในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สถานภาพและการยอมรับนับถือ มีระดับกำลังขวัญปานกลางในด้าน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการของหน่วยงาน ความพอใจในงานความยุติธรรมในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และมีระดับกำลังขวัญต่ำในด้านสภาพการปฏิบัติงาน 4) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของกำลังขวัญ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า สถานภาพและการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในระดับสูง ในขณะที่ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความพอใจในงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในระดับกลาง

บุษบา หน่ยคอน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออก และเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพสมรส ประเภทของพยาบาล ขนาดโรงพยาบาล และอายุราชการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.96 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ หาคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว พบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีอันดับหนึ่ง คือ ลักษณะของงาน อันดับสอง คือ ความสำเร็จในงาน อันดับสาม คือ ความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้าย คือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
2. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพบุคคลพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทของพยาบาลพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน
4. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทขนาดโรงพยาบาลพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสำเร็จในการทำงาน
5. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุราชการพบว่า พยาบาลที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านนโยบายการบริหาร ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ และพยาบาลที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการยอมรับนับถือและลักษณะของงาน

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

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

ชมานันท์ เพ็ชรปรี (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานซึ่งปฏิบัติงานประจำทางด้านบัญชีในบริษัทต่างๆ ของกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย มีความ

พึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับสูงและมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชี พบว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความพอใจหรือไม่พอใจในการเป็นพนักงานวิชาชีพบัญชี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือที่จะลาออก พบว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภชาญ อรัฐสุวรรณ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับพฤติกรรมการทำงาน คือ สถิติในการมาทำงานและผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำนวน 160 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน และความพึงพอใจในสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งสถิติในการมาทำงานและผลการปฏิบัติงาน

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

สมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองเกี่ยวกับความรู้สึกใน 10 ด้าน อันมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าขวัญกำลังใจในภาพรวม และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้น ความสำเร็จ

ในการทำงาน ซึ่งระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจกับระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

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

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

- 1) เพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจากเพศชายในด้านความพึงพอใจในรายได้และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2) พนักงานกลุ่มที่สมรสแล้วมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่เป็น โสดในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน
- 3) พนักงานกลุ่มที่ระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีขวัญกำลังใจแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป ในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4) พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ 9,001 ขึ้นไป มีขวัญกำลังใจแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ 4,500 – 9,000 บาท ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่ง

งาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ธวัชชัย สัตต์พานิช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ภาคราชการ กรมศึกษา บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

1) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมและในองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบย่อยต่างๆ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่างๆ พบผลเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

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

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

1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุไม่เกิน 25 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีสถานภาพโสด และมีรายได้ตั้งแต่ 4,500 – 6,000 บาท ส่วนช่วงเวลาในการทำงานส่วนใหญ่เป็นกะบ่าย ส่วนระดับความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารอยู่ที่ระดับปานกลาง และระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2) อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหาร ช่วงเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ส่วนสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

อุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ภาคราชการ บริษัท ดีเอสเอ สยามวาเล จำกัด ผลการศึกษารูปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับ

มากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด เป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) นายจ้าง (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) สวัสดิการอื่นๆ (4) ความต้องการอุปกรณที่ดี สำหรับการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัย คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้าง เงินเดือน (2) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ และ (3) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

รุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจ ในเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มี ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับ การตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับ ปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้าน การทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตาม ปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่าง กัน

นิอร เรือนอินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้า ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) พนักงานระดับ ปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผล ต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจ ในเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 3) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน แตกต่างกัน 4) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตาม ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 5) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การ ทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 6) พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง 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 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีทั้งสิ้น 3 โรงงาน คือ (ข้อมูลจากการนิคมอุตสาหกรรม ณ เดือนมกราคม พ.ศ.2550)

1. บริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 1,523 คน
2. บริษัท โรเด็นสต็อก (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 784 คน
3. บริษัท โซลาร์ เลนส์ จำกัด	จำนวน 635 คน
	รวม 2,942 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้นำมาทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (บุญธรรม กิจปริลาบริสุทธิ. 2542: 5) ดังต่อไปนี้

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

เมื่อ  $e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

$N$  = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 2,942 คน

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

$$\text{เมื่อแทนค่าในสูตร} \quad n = 2,942 / (1 + 2,942 \times (0.05)^2)$$

$$\text{ได้ค่ากลุ่มตัวอย่างคือ} \quad n = 352.125 \text{ คน}$$

$$\text{ดังนั้นจะใช้กลุ่มตัวอย่าง} \quad n = 353 \text{ คน}$$

การสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้จะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีวิธีการจัดทำตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม โดยแบบ สอบถามดังกล่าวมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะเป็นการถามถึง เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่สังกัด และสถานภาพของพนักงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจคำตอบตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 เป็นส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยเป็นการถามถึงความคิดเห็นจากพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มตัวอย่าง โดยความคิดเห็นจะเกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ 7 ด้านดังนี้

- ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
- ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- ด้านค่าจ้าง เงินเดือน
- ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ด้านสภาพการทำงานที่ดี
- ด้านสวัสดิการอื่นๆ
- ด้านนายจ้าง

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานวิจัยเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น ผู้ที่นำเอกสารไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจะต้องแจ้งแก่เจ้าของเอกสารทุกครั้ง ผู้ที่นำเอกสารไปใช้

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 ได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่เป็นปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนี้

5.1 ส่วนของตัวแปรอิสระที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย

- เพศ
- ช่วงอายุ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการทำงาน
- รายได้ต่อเดือน
- แผนกที่สังกัด
- สถานภาพของพนักงาน

5.2 ส่วนของตัวแปรตามปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

- ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
- ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- ด้านค่าจ้าง เงินเดือน
- ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ด้านสภาพการทำงานที่ดี
- ด้านสวัสดิการอื่นๆ
- ด้านนายจ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อความเที่ยงตรง และเหมาะสมในการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังแสดงในตารางที่

3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง
2. อ. ณัฐวุฒิ โรจนนันทิกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาภาษา และสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง
3. คุณภูมิพงษ์ วรวิฒนะกุล	ผู้จัดการใหญ่ส่วนการผลิต	บริษัท เอสซีอีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
4. คุณวิชัย สถิตานนท์	ผู้จัดการส่วนการผลิตเลนส์ ออร์แกนิก	บริษัท เอสซีอีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
5. คุณเสรี สัจจะธีระกุล	ผู้จัดการส่วนการผลิตเลนส์ เคลือบแข็ง	บริษัท โรเด็นสต็อก (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดย

3.4.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วพร้อมหนังสือเพื่อขออนุญาตสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดก่อนจะนำมาวิเคราะห์

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

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

3.5.1 นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ตอนที่ 1) มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตามเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่สังกัด และสถานภาพของพนักงาน แล้วทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

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

3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 มาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก โดยการทดสอบค่า  $t$ -test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม

3.5.4 นำข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มเติมของผู้ตอบ

แบบสอบถามจากตอนที่ 3 มานำเสนอ ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ช่วงอายุ 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 ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:137-142)

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

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

โดยเกณฑ์ตีความหมายในระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร. 2525)

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

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:143) ปรึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

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

โดยใช้เกณฑ์ตีความหมาย ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนัก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 เป็นต้นไป หมายถึง ข้อมูลค่อนข้างแตกต่างกัน

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analytical Statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

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

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162)

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

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

เมื่อ 
$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

$n_1$  คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$n_2$  คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$\bar{X}_1$  คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$  คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$s_1^2$  คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$s_2^2$  คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

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

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

โดยมี

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

#### 4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

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

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

การทดสอบ  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมิให้ดัดแปลงเนื้อหาใดๆโดยเด็ดขาด หากพบการละเมิดลิขสิทธิ์ กรุณาแจ้งมาที่ [info@ku.ac.th](mailto:info@ku.ac.th) หรือ [02-2562000](tel:02-2562000) หรือ [www.ku.ac.th](http://www.ku.ac.th)

หรือ

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

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

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

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

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

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ  
 $H_0$  : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร  $k$  กลุ่มไม่แตกต่างกัน  
 $H_1$  : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน  
 หรือ  
 $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$   
 $H_1 : \mu_i \neq \mu_j$  เมื่อ  $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$
3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 116)

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

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

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

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

#### การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

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

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

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

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

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

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 หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดแสดงการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 3 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 4 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 5 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 6 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่แผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 7 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

# การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ได้รับกลับคืนมา 391 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.8 ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกแบบสอบถามจำนวน 353 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.3 ที่มีความสมบูรณ์เพื่อให้ครบถ้วนตามกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง คำอธิบายผลความหมาย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยจะทำการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยแยกการวิเคราะห์ตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ คือ

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

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ในปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3

### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	91	25.8
	หญิง	262	74.2
รวม		353	100.0
2.	ช่วงอายุ		
	น้อยกว่า 25 ปี	120	34.0
	ระหว่าง 25 – 30 ปี	181	51.3
มากกว่า 30 ปี	52	14.7	
รวม		353	100.0
3.	ระดับการศึกษา		
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	209	59.2
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส., ปวท.)	114	32.3
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	30	8.5	
รวม		353	100.0
4.	ระยะเวลาในการทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	255	72.2
	ระหว่าง 5 – 10 ปี	87	24.7
มากกว่า 10 ปี	11	3.1	
รวม		353	100.0
5.	รายได้ต่อเดือน		
	น้อยกว่า 10,000 บาท	211	59.8
	ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท	129	36.5
มากกว่า 20,000 บาท	13	3.7	
รวม		353	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6.	แผนกที่สังกัด		
	ผลิต	214	60.6
	ประกันคุณภาพ	77	21.8
	วิศวกรรม	19	5.4
	ซ่อมบำรุง	43	12.2
	อื่นๆ	0	0
	รวม	353	100.0
7.	สถานภาพของพนักงาน		
	พนักงานชั่วคราว	105	29.8
	พนักงานประจำ	248	70.2
	รวม	353	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายความได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 และเป็นเพศชายจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8

ช่วงอายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี มากที่สุดซึ่งมีจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาคือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มากที่สุดซึ่งมีจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส., ปวท.) มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คือ มีจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คือ มีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

แผนกที่สังกัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในฝ่ายผลิต คือ มีจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ในฝ่ายประกันคุณภาพ มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ในฝ่ายซ่อมบำรุง มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ในฝ่ายวิศวกรรม มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ

สถานภาพของพนักงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ คือ มีจำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 และเป็นพนักงานชั่วคราวจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แยกตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน ซึ่งจะนำเสนอตารางการวิเคราะห์พร้อมแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการตัดสินใจ และลำดับของปัจจัยความต้องการแต่ละด้านตามลำดับ

##### 4.2.1 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านการทำงานที่ตนสนใจ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

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

ปัจจัยด้านการทำงานที่ตนสนใจ	n = 353		ระดับการตัดสินใจ เข้าทำงาน	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา	3.99	0.701	มาก	2
2. เป็นงานที่ตรงความชอบและความสนใจมาก่อน	4.10	0.877	มาก	1

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงานที่ตนสนใจ	n = 353		ระดับการตัดสินใจ เข้าทำงาน	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
3. เป็นโรงงานที่มั่นคง	3.82	1.031	มาก	3
4. เป็นโรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน	3.69	0.917	มาก	5
5. เป็นโรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว	3.38	0.896	ปานกลาง	6
6. เป็นโรงงานที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก	2.28	0.821	น้อย	7
7. เป็นโรงงานที่เปิดกิจการมานานแล้ว	3.80	0.965	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	1.058	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่ตนสนใจมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.58 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.058 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นงานที่ตรงความชอบและความสนใจมาก่อน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.10 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.877

ลำดับที่ 2 เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.99 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.701

ลำดับที่ 3 เป็นโรงงานที่มั่นคง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.82 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.031

ลำดับที่ 4 เป็นโรงงานที่เปิดกิจการมานานแล้ว ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.80 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.965

ลำดับที่ 5 เป็นโรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.69 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.917

ลำดับที่ 6 เป็นโรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.38 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.896

ลำดับที่ 7 เป็นโรงงานที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.28 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.821

#### 4.2.2 ด้านอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.3 ตารางที่ 4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน

ปัจจัยด้านอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน	n = 353		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน	3.45	1.055	ปานกลาง	4
2. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่อการทำงาน	3.73	0.996	มาก	2
3. มีระบบการควบคุมเครื่องมือทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่	3.72	0.919	มาก	3
4. เครื่องมือที่ใช้มีความปลอดภัยสูง	4.02	0.956	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	1.002	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ปัจจัยด้านอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.73 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน

โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.002 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เครื่องมือที่ใช้มีความปลอดภัยสูง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.02 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.956

ลำดับที่ 2 มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่อการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.73 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.996

ลำดับที่ 3 มีระบบการควบคุมเครื่องมือทันสมัย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.72 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.919

ลำดับที่ 4 มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.45 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.055

#### 4.2.3 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน

ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน	n = 353		ระดับการตัดสินใจ เข้าทำงาน	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. งานที่ให้เงินเดือนสูงกว่าบริษัทอื่นๆ	4.31	0.635	มาก	3
2. มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน หรือโบนัส	4.01	0.978	มาก	4
3. มีงานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา	4.58	0.853	มากที่สุด	1

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน	N = 353		ระดับการตัดสินใจ เข้าทำงาน	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
4. มีโอกาสการได้เงินเดือนยุติธรรม	3.90	1.072	มาก	5
5. มีการจ่ายค่าเบี่ยงเบน	4.48	0.815	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.26	0.920	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือนมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.26 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.920 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีงานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.58 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.853

ลำดับที่ 2 มีการจ่ายค่าเบี่ยงเบน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.48 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.815

ลำดับที่ 3 งานที่ให้เงินเดือนสูงกว่าบริษัทอื่นๆ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.31 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.635

ลำดับที่ 4 มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน หรือโบนัส ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.01 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.978

ลำดับที่ 5 มีโอกาสการได้เงินเดือนยุติธรรม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่า

เท่ากับ 3.90 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.072

#### 4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	n = 353		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	4.01	0.906	มาก	1
2. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.75	0.904	มาก	3
3. มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น	3.91	0.947	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	0.924	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.89 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.924 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.01 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.906

ลำดับที่ 2 มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดย

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.91 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.947

ลำดับที่ 3 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.75 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.904

#### 4.2.5 ด้านสภาพการทำงานที่ดี

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี

ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี	n = 353		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความปลอดภัยต่อสภาพร่างกาย	4.71	0.536	มากที่สุด	1
2. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะ	4.10	0.868	มาก	3
3. มีความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต	3.95	0.833	มาก	4
4. สภาพการทำงานมีความกดดัน ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ	3.86	0.767	มาก	6
5. มีมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม	3.88	0.849	มาก	5
6. มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย	4.52	0.683	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.831	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.17 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความปลอดภัยต่อสภาพร่างกาย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ

4.71 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.536

ลำดับที่ 2 มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.52 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.683

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.10 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.868

ลำดับที่ 4 มีความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.95 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.833

ลำดับที่ 5 มีมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.88 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.849

ลำดับที่ 6 สภาพการทำงานมีความกดดัน ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.86 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.767

#### 4.2.6 ด้านสวัสดิการอื่นๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน  
อุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ

ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ	n = 353		ระดับการ ตัดสินใจ เข้าทำงาน	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักหรือ การให้เงินช่วยค่าเดินทางไป – กลับ	3.68	0.906	มาก	3
2. มีการให้คำรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / ประกันอุบัติเหตุ) ที่เหมาะสม	3.73	0.839	มาก	2
3. มีสวัสดิการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย	3.25	0.831	ปานกลาง	6
4. การให้บริการ ข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี	3.31	0.844	ปานกลาง	5
5. การให้เงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตร	3.39	0.977	ปานกลาง	4
6. มีการมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจก	3.87	0.963	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54	0.924	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย  
รวม มีค่าเท่ากับ 3.54 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดย  
พิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.924 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับ  
ปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจก ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการ  
ตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่า  
เท่ากับ 3.87 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบน  
มาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.963

ลำดับที่ 2 มีการให้คำรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / ประกันอุบัติเหตุ) ที่เหมาะสม ซึ่ง  
พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ใน  
ระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.73 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง  
กันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.839

ลำดับที่ 3 มีบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป –  
กลับ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่  
ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.68 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่  
แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.906

ลำดับที่ 4 การให้เงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตร ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.39 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.977

ลำดับที่ 5 การให้บริการ ข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.31 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.844

ลำดับที่ 6 มีสวัสดิการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.26 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.831

#### 4.2.7 ด้านนายจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านนายจ้าง ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยด้านนายจ้าง

ปัจจัยด้านนายจ้าง	n = 353		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. นายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี	4.25	0.838	มาก	1
2. การพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษโดยนายจ้างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม	3.40	0.937	ปานกลาง	3
3. การมีนโยบายในด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	3.27	0.733	ปานกลาง	4
4. นายจ้าง / หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	4.11	0.849	มาก	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.945</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ปัจจัยด้านนายจ้างมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่า

เท่ากับ 3.76 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.945 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 นายจ้าง/หัวหน้างานที่เป็นคนดี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.26 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.838

ลำดับที่ 2 นายจ้าง/หัวหน้างาน บริหารงาน โดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.11 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.849

ลำดับที่ 3 การพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษ โดยนายจ้างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.40 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.937

ลำดับที่ 4 การมีนโยบายในด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.27 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.733

การวิเคราะห์ความคิดเห็นโดยรวมตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน ซึ่งมีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ผลดังตารางที่ 4.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก

ปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก	n = 353		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการทำงานที่คนสนใจ	3.58	1.058	มาก	6
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	3.73	1.002	มาก	5
3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	4.26	0.920	มาก	1
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.89	0.924	มาก	3
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี	4.17	0.831	มาก	2
6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ	3.54	0.924	มาก	7
7. ด้านนายจ้าง	3.76	0.945	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83	0.987	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกโดยรวม ทั้ง 7 ด้าน มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.987 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.26 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.920

ลำดับที่ 2 ด้านสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.17 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่า

เท่ากับ 3.89 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.924

ลำดับที่ 4 ด้านนายจ้าง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.76 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.945

ลำดับที่ 5 ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.73 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.002

ลำดับที่ 6 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.58 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.058

ลำดับที่ 7 ด้านสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.54 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.924

#### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่สังกัด และสถานภาพของพนักงาน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก	$\bar{X}$ (S.D.)		p-value
	เพศชาย (n = 91)	เพศหญิง (n = 262)	
ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	3.78 (0.173)	3.85 (0.169)	0.000**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบ โดยใช้ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

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

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก	$\bar{X}$ (S.D.)			p-value
	น้อยกว่า 25 ปี (n = 120)	25 – 30 ปี (n = 181)	มากกว่า 30 ปี (n = 52)	
ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	3.94 (0.119)	3.80 (0.171)	3.71 (0.146)	0.000**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารจากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน

มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน โดยใช้ LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 25 ปี	3.94	1	-	0.000**	0.000**
25 – 30 ปี	3.80	2		-	0.000**
มากกว่า 30 ปี	3.71	3			-

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ทุกกลุ่มมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก	$\bar{X}$ (S.D.)			p-value
	ม.6/ ปวช. (n = 209)	อนุปริญญา/ ปวส. (n = 114)	ปริญญาตรี/ สูงกว่า (n = 30)	
ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	3.86 (0.165)	3.77 (0.175)	3.88 (0.161)	0.000**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง หากนำไปใช้  
พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา

แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้ LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	กลุ่มที่	1	2	3
ม.6/ ปวช.	3.86	1	-	0.000**	0.570
อนุปริญญา/ ปวส.	3.77	2		-	0.002**
ปริญญาตรี/ สูงกว่า	3.88	3			-

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก	$\bar{X}$ (S.D.)			p-value
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 255)	5 – 10 ปี (n = 87)	มากกว่า 10 ปี (n = 11)	
ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	3.82 (0.173)	3.91 (0.145)	3.65 (0.850)	0.000**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้ LSD

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 5 ปี	3.82	1	-	0.000**	0.001**
5 – 10 ปี	3.91	2		-	0.000**
มากกว่า 10 ปี	3.65	3			-

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ทุกกลุ่มมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารสมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

แปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก	$\bar{X}$ (S.D.)			p-value
	น้อยกว่า 10,000 บาท (n = 211)	10,000 – 20,000 บาท (n = 129)	มากกว่า 20,000 บาท (n = 13)	
ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	3.87 (0.166)	3.78 (0.169)	3.82 (0.183)	0.000**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้ LSD

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.87	1	-	0.000**	0.386
10,000 – 20,000 บาท	3.78	2		-	0.306
มากกว่า 20,000 บาท	3.82	3			-

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ทุกกลุ่มมีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษายเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่แผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงานในอุตสาหกรรม เลนส์สายตาพลาสติก	$\bar{X}$ (S.D.)				p-value
	ผลิต (n = 214)	ประกันคุณภาพ (n = 77)	วิศวกรรม (n = 19)	ซ่อมบำรุง (n = 43)	
ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	3.86 (0.170)	3.83 (0.165)	3.77 (0.186)	3.76 (0.173)	0.003**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน โดยใช้ LSD

แผนก	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ผลิต	3.86	1	-	0.292	0.030*	0.001**
ประกันคุณภาพ	3.83	2		-	0.138	0.034*
วิศวกรรม	3.77	3			-	0.931
ซ่อมบำรุง	3.76	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งนี้ จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ทุกกลุ่มมีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน  
ยกเว้นพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดแผนกผลิต มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์

สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดแผนกวิศวกรรมและพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดแผนกซ่อมบำรุง พนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดแผนกประกันคุณภาพ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดแผนกซ่อมบำรุง

สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานเป็นพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำ โดยใช้ t-test

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก	$\bar{X}$ (S.D.)		p-value
	พนักงานชั่วคราว (n = 105)	พนักงานประจำ (n = 248)	
ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	3.77 (0.165)	3.86 (0.169)	0.000**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานเป็นพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ได้ดังนี้ คือ

##### 1. ปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการ

สวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพหรือการเบิกค่ารักษาพยาบาล สามี/ภรรยา บิดา มารดา และบุตร เป็นต้น

##### 2. ปัจจัยด้านรายได้

อัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม โบนัสและอัตราปรับเงินเดือนประจำปี ในสัดส่วนที่เหมาะสมตามรายได้ที่แท้จริงของบริษัท

##### 3. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี

เพิ่มมาตรการป้องกันการเกิดมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม มีอุปกรณ์ป้องกันสารเคมีที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับลักษณะงาน

## 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 74.2 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 25.8

ในด้านอายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี คือ ร้อยละ 51.3 รองลงมา คือ มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 34.0 และมีอายุมากกว่า 30 ปี มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 14.7

ในด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คือ ร้อยละ 59.2 รองลงมา คือ กลุ่มที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีร้อยละ 32.3 และกลุ่มที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 8.5

ในด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คือ ร้อยละ 72.2 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีร้อยละ 24.7 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 3.1

ในด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คือ ร้อยละ 59.8 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท มีร้อยละ 36.5 และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 3.7

ในด้านแผนกที่สังกัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผลิต คือ ร้อยละ 60.6 รองลงมา คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกประกันคุณภาพ มีร้อยละ 21.8 กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกซ่อมบำรุง มีร้อยละ 12.2 และกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกวิศวกรรม มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 5.4

ในด้านสถานภาพของพนักงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานประจำมากกว่าพนักงานชั่วคราว คือ เป็นพนักงานประจำ ร้อยละ 70.2 และเป็นพนักงานชั่วคราว ร้อยละ 29.8

### 5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน 7 ด้าน

ในระหว่างปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังไม่แตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีงานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 2 คือ ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความปลอดภัยต่อสภาพร่างกาย

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 3 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 4 คือ ด้านนายจ้าง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 5 คือ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เครื่องมือที่ใช้มีความปลอดภัยสูง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 6 คือ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นงานที่ตรงความชอบและความสนใจมาก่อน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 7 คือ ด้านสวัสดิการอื่นๆ มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจก

5.1.3 สรุปผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



### 5.1.4 สรุปผลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ได้แก่

1. ปัจจัยด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน
2. ปัจจัยด้านรายได้ของพนักงานเกี่ยวกับอัตราค่าคุณภาพงานที่เหมาะสม โบนัสและอัตราปรับเงินเดือนประจำปี ในสัดส่วนที่เหมาะสมตามรายได้ที่แท้จริงของบริษัท
3. ปัจจัยด้านการเพิ่มมาตรการป้องกันการเกิดมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม มีอุปกรณ์ป้องกันสารเคมีที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับลักษณะงาน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งได้ศึกษาตามแนวคิดของ Alfred M. Cooper ที่ได้เสนอแนวคิดว่าคุณลักษณะที่มีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำในหลายๆ ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนายจ้าง ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านการทำงานที่ตนสนใจ และด้านสวัสดิการอื่นๆ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าครองชีพในยุคปัจจุบันสูงขึ้น พนักงานจึงมีความต้องการและความคาดหวังทางด้านค่าตอบแทนที่มากพอสำหรับการดำรงชีวิต และเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา และการได้รับการจ่ายค่าเบี่ยขยัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ชาร์ลส์ แมคเคอร์มิด (อ้างถึงใน พรณราย ทรัพย์ะประภา. 2529 : 52) กล่าวว่า เงินเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นของคนงาน คือ มนุษย์อาจจะใช้เงินเพื่อตอบสนองความต้องการในทุกระดับตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้ คือ ใช้เงินตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย หลังจากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจดีแล้ว จึงนำเงินไปใช้ในการตอบสนองความต้องการอื่นๆ ได้ อีกทั้งความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นการแสดงออกซึ่งความต้องการความมั่นคงทางการเงิน เงินจะเป็นหลักประกันต่อความต้องการทางด้านร่างกายในกรณีนี้

เจ็บป่วยหรืออายุมาก และว่างงาน รวมถึงทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (อ้างถึงใน ขนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรีรงค์, 2535 : 212-214) เป็นผู้ก่อตั้งทฤษฎีนี้ขึ้นเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์ เป็น 3 ประเภท และหนึ่งในความต้องการของมนุษย์ คือ ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการทางวัตถุและสามารถตอบสนองให้พึงพอใจได้โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน รายได้อื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างและสภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ งานวิจัยของสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน ผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของ นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอยู่ในระดับสูง

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลจากการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ระหว่างเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องการความละเอียดอ่อน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 132-139) ซึ่งกล่าวไว้ว่าปัจจัยด้านบุคคลเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับความพึงพอใจในการทำงาน แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำให้ถือว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ยังพบว่าผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ งานวิจัยของรุจิเรข ใจงาม (2548: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพศชายและเพศหญิงมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของอุไรลักษณ์ ทองดี (2545: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเพศชายและเพศหญิงมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานไม่ต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ที่มีช่วงอายุต่างกันแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันอาจเนื่องจาก พนักงานที่มีอายุน้อยมักจะมีภาวะกระตือรือร้น ความใฝ่

ใจที่จะเรียนรู้ในการทำงานสูง และมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีความคาดหวังกับความสำเร็จในงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน และงานวิจัยของนิอร เรือนอินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ งานวิจัยของรัชชัช สยัคพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีพีไอ โพลีน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน รวมถึงงานวิจัยของกาญจนา วินัยพานิช (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า พนักงานบริษัท เอ-โหม่ มีเด็ก ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันอาจเนื่องจากพนักงานส่วนมากเป็นพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการชั่วคราว ซึ่งเมื่อองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อจนได้รับวุฒิมหาวิทยาลัยที่สูงขึ้นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ใหม่ตามวุฒิมหาวิทยาลัยที่สูงขึ้น จึงเป็นผลให้ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพุฒิชาย กิตติมาวิกรม (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน รวมถึงงานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน และงานวิจัยของนิอร เรือนอินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 132-139) ได้กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ ซึ่งงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ งานวิจัยของพุมิชา ยศิตติมาวิกรม (2537 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ประสบการณ์การทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) รวมถึงงานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างต่างกัน และงานวิจัยของนิอร เรือนอินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ งานวิจัยของธวัชชัย สัยค์พานิช (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า อายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

**สมมติฐานที่ 5** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้ที่ต่างกันของพนักงานนั้นส่วนหนึ่งมาจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน หรือมีโอกาสดำเนินการล่วงเวลาและได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยขยัน หรือค่าคุณภาพงาน โดยผู้วิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของไกรศักดิ์ ชงกุลวณิช (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยตามรายได้การทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ งานวิจัยของอุบล คล้ายฉิม (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า รายได้ของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ที่ต่างกัน มีสภาพขวัญไม่แตกต่าง

**สมมติฐานที่ 6** พนักงานระดับปฏิบัติการที่แผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ที่แผนกที่สังกัดต่างกันแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ทำงานในแผนกที่ต่างกัน อาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ อีกทั้งความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกันในแต่ละแผนก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา หน่ายคอน (2539 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออก จำแนกตามประเภทของพยาบาล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงงานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ งานวิจัยของกาญจนา วินัยพานิช (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า พนักงานบริษัท เอ-โทมัส มีเดีย ที่ฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 7** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ที่มีสถานภาพของพนักงานต่างกันแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพเป็นพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำต่างมีความต้องการความมั่นคงในงานที่แตกต่างกัน ดังที่พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2529 : 78-81) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของ Maslow และความพึงพอใจในงาน ในด้านความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย อาจตอบสนองด้วยสัญญาจ้างข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน หรือการประกันการว่างงาน ทั้งนี้งานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษากับการศึกษาในครั้งนี้ คือ งานวิจัยของสมชาย ชัยอุทุมพ์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สภาพตำแหน่งพนักงานบริหารบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีผลในระดับมาก นายจ้างควรจะเสนอเงื่อนไขปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงาน

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

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

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะกับพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จึงควรทำการวิจัยกับพนักงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ ด้วย

2) ควรทำวิจัยกับพนักงานในระดับอื่นๆ นอกเหนือจากระดับปฏิบัติการด้วย เช่น ระดับหัวหน้างาน หรือระดับบริหารชั้นต้น ชั้นกลาง เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นและความต้องการว่าแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการหรือไม่ อย่างไร ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์กับโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการต่างๆ ในการที่จะนำผลจากการวิจัยไปใช้ในแนวทางในการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่จะเข้าทำงานให้มากที่สุด เพื่อจะได้บุคลากรที่เหมาะสม อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของสถานประกอบการนั้นๆ และเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรต่อไป

## บรรณานุกรม

- กระทรวงพาณิชย์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2549. การส่งออก. [Online]. Available : [http://www.osp2.moc.go.th/trade/trade\\_exp.html](http://www.osp2.moc.go.th/trade/trade_exp.html).
- ไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช. 2544. “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัท สยามสตีลคอร์ค จำกัด.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กลุ่มทัศนเวชศาสตร์และทัศนวิทยาแห่งประเทศไทย. 2549. วิวัฒนาการก้าวกระโดดของการศึกษาด้านสายตาไทย. [Online]. Available : <http://www.thaioptometry.net>
- ก้องเกียรติ โอภาสวงการ. 2532. กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กาญจนา วินัยพานิช. 2541. “ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษา บริษัท เอ ไทมี มีเดีย จำกัด.” ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิตคณะโครงการบัณฑิตศึกษารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- การนิคมอุตสาหกรรม. 2550. รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม. [Online]. Available : <http://www.ieat.go.th/sitemap/menu02.php3>
- กิตติมา ปรีดีลภ. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์.
- ขนิษฐา วิเศษสาคร และมุกดา ศรียงค์. 2535. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- จ่านง พรายเข้มแข. 2530. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- ชมานันท์ เพ็ชร ปรี. 2541. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เคอรี่ซีเมนต์ไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรรฐพล สันตมาศ. 2542. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี.” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). วิชาเอกการวิเคราะห์และการวางแผนทางสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

รวิชัย สยัดพานิช. 2544. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ภาควิชา : บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

นอร์ เรือนอินทร์. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

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

บริษัท ไทยออปติคัล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). 2548. รายงานประจำปี 2548. [Online]. Available : <http://www.thaiopticalgroup.com/an.htm>

บุญเคิม พันรอบ. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุษบา หน้าขอนแก่น. 2539. “ขวัญในการปฏิบัติการของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประคอง วรรณสูตร. 2525. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

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

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

พะยอม วงศ์สารศรี. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเคเอ็นเอสโตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พุดิชา กิตติมาวิกรม. 2537. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน).” ภาควิชาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) วิชาเอกการจัดการพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ยุดา รักไทย และวีรยุทธ มาฆะศิริานนท์. 2545. การบริหารผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : ทีโอพีบลิสซิ่ง.

เอกสาร จูริเชช โจชาน. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี.” ภาควิชา วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- เรียม ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เซิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชัน.
- วิโรจน์ กุลสรร์ศุกกิจ. 2523. “การศึกษาเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัดกับพนักงานธนาคารออมสิน.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย ชัยอยุธยา. 2537. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมศักดิ์ สุขเสื่อ. 2542. “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2549. รายงานสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี พ.ศ. 2544 – 2549. [Online]. Available : [http://service.nso.go.th/nso/g\\_service/labour/lfs\\_wkk2544-2549.xls](http://service.nso.go.th/nso/g_service/labour/lfs_wkk2544-2549.xls)
- สุพล ทองคลองไทร. 2530. ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : สายใจ.
- สิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่. 2544. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุนิสา ภาชนะ. 2544. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเคเทค เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุปัญญา ไชยชาญ. 2546. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ดี.พี.
- สุรพล พยอมแย้ม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภชาญ อรัญสุวรรณค์. 2542. “ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- องอาจ โสรถาวร. 2540. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุบล คล้ายจิม. 2538. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุไรถักษณ์ ทองดี. 2545. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของ พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท ดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ผู้วิจัย

นางสาวศิริณญา หาญกิตติชัย

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
2. ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูลโดยรวมไปวิเคราะห์ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการวิจัยเท่านั้น
3. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ (กรุณาตอบทุกตอนและทุกข้อ)  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานจำนวน 35 ข้อ  
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุของท่าน

( ) น้อยกว่า 25 ปี

( ) 25 – 30 ปี

( ) มากกว่า 30 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

( ) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส., ปวท.)

( ) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงงานนี้

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5 – 10 ปี

( ) มากกว่า 10 ปี

5. รายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับ

( ) น้อยกว่า 10,000 บาท

( ) 10,000 – 20,000 บาท

( ) มากกว่า 20,000 บาท

6. แผนกหรือหน่วยงานที่สังกัด

( ) ผลิต

( ) ประกันคุณภาพ

( ) วิศวกรรม

( ) ซ่อมบำรุง

( ) อื่นๆ (ระบุ) .....

7. สถานภาพของพนักงาน

( ) พนักงานชั่วคราว

( ) พนักงานประจำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าทำงาน

**คำชี้แจง** แต่ละข้อคำถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของท่านในการตัดสินใจเข้าทำงานหรือไม่เข้าทำงานของท่าน โดยแต่ละคำถามจะมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือก 5 ข้อ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

**ขอให้ท่านเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด**

**เพียงคำตอบเดียว กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ**

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ</b>					
1. เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา					
2. เป็นงานที่ตรงความชอบและความสนใจมาก่อน					
3. เป็นโรงงานที่มั่นคง					
4. เป็นโรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน					
5. เป็นโรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว					
6. เป็นโรงงานที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก					
7. เป็นโรงงานที่เปิดกิจการมานานแล้ว					
<b>ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน</b>					
8. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน					
9. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่อการทำงาน					
10. มีระบบการควบคุมเครื่องมือทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่					
11. เครื่องมือที่ใช้มีความปลอดภัยสูง					
<b>ด้านค่าจ้าง เงินเดือน</b>					
12. งานที่ให้เงินเดือนสูงกว่าบริษัทอื่นๆ					
13. มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน หรือโบนัส					
14. มีงานที่ทำงานมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา					
15. มีโอกาสการได้เงินเดือนพิเศษรวม					
16. มีการจ่ายค่าเบี้ยขยัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการทำ  
ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>					
17. มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
18. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ					
19. มีโอกาสที่จะได้รับการ โยกย้าย ไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น					
<b>ด้านสภาพการทำงานที่ดี</b>					
20. ความปลอดภัยต่อสภาพร่างกาย					
21. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะ					
22. มีความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต					
23. สภาพการทำงานมีความกดดัน ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ					
24. มีมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม					
25. มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย					
<b>ด้านสวัสดิการอื่นๆ</b>					
26. มีบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป – กลับ					
27. มีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / ประกันอุบัติเหตุ) ที่เหมาะสม					
28. มีสวัสดิการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย					
29. การให้บริการ ข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี					
30. การให้เงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตร					
31. มีการมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจก					
<b>ด้านนายจ้าง</b>					
32. นายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี					
33. การพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษโดยนายจ้างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม					
34. การมีนโยบายในด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน					
35. นายจ้าง / หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน					



## ประวัติผู้เขียน

### ชื่อ - สกุล

นางสาวศิริฉญา หาญกิตติชัย

### สถานที่เกิด

เกิดเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2524 ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

### ประวัติการศึกษา

- สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สาขาวิทยาศาสตร์ - คณิตศาสตร์  
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปีการศึกษา 2542
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาฟิสิกส์ประยุกต์ (โซลิตสเตทอิเลคทรอนิกส์)  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2546

### ประสบการณ์การทำงาน

- พฤษภาคม 2546 - มิถุนายน 2547  
ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิศวกรฝ่ายวิจัยและพัฒนา  
บริษัท จีพีวี เอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด
- มิถุนายน 2547 - กรกฎาคม 2548  
ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวางแผนการผลิต  
บริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
- กรกฎาคม 2548 - พฤษภาคม 2549  
ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายประสานงานโครงการ  
บริษัท ไทโก้ อิเลคทรอนิกส์ ดัสไมสัน (ประเทศไทย) จำกัด
- พฤษภาคม 2549 - ปัจจุบัน  
ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าอาวุโสฝ่ายวางแผนการผลิตและกระจายสินค้า  
บริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้