ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจปฏิบัติงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์

FACTORS EFFECT TO DECIDE WORKING OF OPERATOR
IN AUTOMOTIVE INDUSTRY

มิยะ เรือนอินทร์
MIORN RUANIN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-2617-3

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

FACTORS EFFECT TO DECIDE WORKING OF OPERATOR IN AUTOMOTIVE INDUSTRY

นิอร เรือนอินทร์

NIORN RUANIN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2549

ISBN 974-15-2317-3

FACTORS EFFECT TO DECIDE WORKING OF OPERATOR IN AUTOMOTIVE INDUSTRY

NIORN RUANIN

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

2006

ISBN 974-15-2317-3

COPYRIGHT 2006

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์
นักศึกษา	นางสาวนิอร เรือนอินทร์
รหัสนักศึกษา	47065818
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2549
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. วรนารถ แสงมณี
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ อดินุช กาญจนพิบูลย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 360 คน โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 25–35 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-Test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 3) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 4) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 5) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 6) พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

Thesis Title	Factors effecting operating employee's decision to work automotive manufacturing
Student	Ms. Niorn Ruanin
Student ID.	47065818
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2006
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon

ABSTRACT

The purpose of this research is to study in the level of operating employee's decision making to work in automotive manufacturing.The study sample comprises of 360 operating employees in automotive industrial , mostly male, age between 25-35 years, single status, education level as high school or certification, working experience less than 5 years and work in production department. The tool used in this study is the estimated measurement questionnaires. Statistics applied are Percentage, Mean, Standard Deviation, T-Test and One-Way ANOVA.

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

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดจาก รองศาสตราจารย์ ดร. วรนารถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ อตินุช กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม รวมทั้งได้รับคำแนะนำอื่นๆ จากกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ และ รศ. สุชาติ เหล่าปรีดา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านได้แก่ ดร.ณรงค์ พิมพ์สาร ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ คุณวุฒิชัย บุตรศรีภูมิ และ คุณวันชัย บวรธรรมจักร ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำรวมทั้งตรวจสอบแก้ไขเพื่อการปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพสูงสุด

ขอขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ ของบริษัทกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการ และบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

นิอร เรือนอินทร์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ II

กิตติกรรมประกาศ III

สารบัญ IV

สารบัญตาราง VIII

สารบัญภาพ XI

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

1.3 สมมติฐานการวิจัย 5

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 5

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 6

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 8

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ 8

บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ 10

2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ 10

2.1.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจ 10

2.1.3 ประเภทของการตัดสินใจ 12

2.1.4 กระบวนการตัดสินใจ 13

2.1.5 อุปสรรคต่อการตัดสินใจ 14

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง 16

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ 16

2.2.2 ทฤษฎีของชาร์ล แมคเดอร์มิด 17

2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ 18

2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ 19

2.2.5 ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ 20

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

2.2.6 ทฤษฎีความสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก 20

2.2.7 ทฤษฎีความคาดหวัง 22

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน 24

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน 24

2.3.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจในงาน 26

2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน 26

2.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน 29

2.4 อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย 33

2.4.1 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ 33

2.4.2 การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมรถยนต์ 34

2.4.3 แนวโน้มของอุตสาหกรรมรถยนต์ปี 2548 35

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 36

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 47

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง 47

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 48

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 48

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 49

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 50

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 50

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณา 50

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน 52

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล 58

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม 59

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ 61

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

4.2.1 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ 61
4.2.2 ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน 63
4.2.3 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน 64
4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 66
4.2.5 ด้านสภาพการทำงาน 68
4.2.6 ด้านสวัสดิการอื่น ๆ 70
4.2.7 ด้านนายจ้าง 71
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 75
4.3.1 เพศ 75
4.3.2 อายุ 75
4.3.3 สถานภาพสมรส 77
4.3.4 ระดับการศึกษา 78
4.3.5 ประสบการณ์การทำงาน 79
4.3.6 ฝ่ายงาน 80
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ 82

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ 83
5.1 สรุปผลการวิจัย 83
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 83
5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน 7 ด้าน 84
5.1.3 สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล 85
5.1.4 สรุปผลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ 86

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 86
5.3 ข้อเสนอแนะ 89
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้ 89
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 89

บรรณานุกรม 90

ภาคผนวก 93
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 94

ประวัติผู้เขียน 100

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	แสดงยอดขายรถยนต์ในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2547-2548	3
1.2	แสดงส่วนแบ่งตลาดรถยนต์แต่ละยี่ห้อ ปี 2548 (ม.ค.-ก.ค.)	4
3.1	แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ	49
3.2	แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA	55
3.3	แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ทดสอบ	56
4.1	จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
4.2	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยด้านความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ	61
4.3	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	63
4.4	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน	65
4.5	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	66
4.6	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน	68
4.7	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ	70
4.8	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.9 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ 73

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิงโดยใช้ T-Test 75

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA 76

4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD 76

4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA 77

4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD 77

4.15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA 78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD 79

4.17 ค่าเฉลี่ย $(\overline{X})$ และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ทำงาน 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA 79

4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD 80

4.19 ค่าเฉลี่ย $(\overline{X})$ และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจ เข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีฝ่ายงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA 80

4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน อุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีฝ่ายงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ LSD 81

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย 6

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคที่เรียกว่า "โลกาภิวัฒน์" ถือได้ว่าเป็นการแข่งขันอย่างเสรีในระดับโลก ทุกประเทศทุกธุรกิจต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง ทำให้มีแรงกดดันมากกว่าที่เคยเป็นในอดีต รวมถึงอุตสาหกรรมของไทยไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบจากสภาวการณ์ของโลกที่เกิดขึ้น จึงต้องหันมาเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยพยายามปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านเทคโนโลยี การลดต้นทุนสินค้า รักษาคุณภาพสินค้าให้ได้มาตรฐานที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ทั่วโลกยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสนใจกับทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาองค์การจะสำเร็จลุล่วงได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นกับปัจจัยด้านกำลังคนเป็นสำคัญ หากแบ่งทรัพยากรขององค์การออกเป็นทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรทั้งสองประเภทต่างก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาขององค์การ เพียงแต่บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ย่อมสำคัญกว่าบทบาทของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวเชื่อมโยงในการบริหารทรัพยากรทุกชนิด ไม่ว่าผู้บริหารจะบริหารทรัพยากรการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูล หรือแม้แต่ทรัพยากรบุคคลด้วยกันเองหรือทรัพยากรอื่นใดก็ตาม ต้องบริหารผ่านทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น

ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญที่สุดขององค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็นแหล่งความรู้ ความคิด ความสามารถ เป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจ ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคล ถ้าองค์การขาดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่ผู้ใช้และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจส่งผลให้องค์การขาดศักยภาพในการแข่งขัน การพัฒนา และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว โดยส่วนหนึ่งของเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการขององค์การ และองค์การสามารถธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สุด การที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กรนับตั้งแต่เริ่มต้น ถือเป็นการลงทุนขององค์การหากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไม่รัดกุมพอ อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การ ได้บุคคลการที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงาน งานล่าช้า เกิดความผิดพลาด เสียหายแก่ผลผลิตหรือบริการ อีกทั้งยังสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่

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

1. องค์การอาจไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการเข้าทำงาน
2. พนักงานที่ได้เข้าทำงานแล้วอาจไม่พึงพอใจในบริษัทที่ตนทำงานอยู่ด้วย
3. การบริหารบุคลากรและการบริหารด้านการผลิตของบริษัท ไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย

ปัญหาเหล่านี้อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้ที่จะตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทมีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจที่ดี หรืออาจเป็นผลมาจากการที่บริษัทไม่รู้ว่าควรจะเสนอแนะข้อมูลอะไรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน องค์การต่าง ๆ จึงมีข้อเสนอที่แข่งขันกัน เพื่อที่จะคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมให้เข้ามาเป็นสมาชิกร่วมทำงานกับองค์การของตน โดยแนวความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่อาจใช้เงินอย่างเดียวเป็นสิ่งจูงใจแต่จะต้องอาศัยเกียรติยศและความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับในความสำคัญของคน การประสบความสำเร็จในชีวิตและการให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจด้วย หากองค์การได้จัดให้มีข้อเสนอที่เหมาะสมต่อบุคลากร ก็จะทำให้ผู้ที่จะเข้าทำงานได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจอย่างพึงพอใจในการเข้าร่วมงานกับองค์การ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความไม่พึงพอใจในการจัดจ้างหลังจากบุคลากรเข้ามาร่วมงานกับองค์การ

อุตสาหกรรมรถยนต์เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่กำลังเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ในปี 2548 (ม.ค. — ก.ค.) มีปริมาณการผลิตรถยนต์ทั้งสิ้น 612,402 คัน โดยแบ่งเป็น รถยนต์นั่งจำนวน 153,778 คัน รถกะบะ 1 ตัน จำนวน 443,635 คัน และรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ (ไม่รวมรถกระบะ 1 ตัน) จำนวน 14,989 คัน การผลิตรถยนต์เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2547 แล้วเพิ่มขึ้นร้อยละ 17.68 คัน โดยประเภทรถยนต์ที่มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ รถกระบะ 1 ตัน มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้น ร้อยละ 35.18 (115,455 คัน) รถยนต์เพื่อการพาณิชย์อื่น (ไม่รวมรถกระบะ 1 ตัน) มีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.55(788 คัน) อุตสาหกรรมรถยนต์ในไตรมาสแรกของปี 2548 มีการขยายตัวเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา แม้ว่าสถานการณ์ราคาน้ำมันเชื้อเพลิง จะมีการปรับตัวสูงขึ้นก็ไม่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ในภาพรวมมากนัก แต่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อรถยนต์ในแต่ละประเภทมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รถกระบะ 1 ตัน ที่มีปริมาณการผลิตและการจำหน่ายขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ในเดือนมีนาคม ซึ่งเป็นช่วงฤดูกาลจำหน่ายมีการจัดงาน Bangkok International Motor Show ปริมาณการผลิตและจำหน่ายรถยนต์เพิ่มขึ้นมากจากสองเดือนแรกของปี เนื่องจากมีการแนะนำรถยนต์รุ่นใหม่ออกสู่ตลาด พร้อมข้อเสนอพิเศษที่กระตุ้น

การตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค สำหรับการส่งออกรถยนต์ยังคงมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เป็นผลมาจากการส่งออกรถยนต์กระบะ 1 ตัน จากฐานการผลิตในประเทศไทยเป็นสำคัญ

แนวโน้มอุตสาหกรรมรถยนต์ในไตรมาสที่สองของปี 2548 คาดว่า จะขยายตัวเล็กน้อย จากไตรมาสแรกของปี 2548 อย่างไรก็ตาม จากการปรับปรุงแนวทางปฏิบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่กรมสรรพสามิตเกี่ยวกับการพิจารณาราคาขาย ณ โรงงานอุตสาหกรรมสินค้ารถยนต์ เมื่อ 11 เมษายน 2548 อาจส่งกระทบต่อการปรับราคาขายปลีกขึ้น ของรถยนต์บางยี่ห้อ บางรุ่น ที่เคยแจ้งโครงสร้างราคาขาย ณ โรงงานอุตสาหกรรมไว้ต่ำกว่าร้อยละ 76 ของราคาขายปลีกรถยนต์ ซึ่งอาจส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ของผู้บริโภคในไตรมาสที่สองของปี 2548

การจำหน่ายรถยนต์ในประเทศในปี 2548 (ม.ค.-ก.ค.) มีปริมาณการจำหน่ายรถยนต์รวม 396,769 คัน ซึ่งคิดเป็นอัตราการเติบโตร้อยละ 15.30 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2547 ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงยอดขายรถยนต์ในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2547-2548

ประเภทรถยนต์	2547 (ม.ค.-ก.ค.)	2548 (ม.ค.-ก.ค.)	% การเปลี่ยนแปลง 47/48
รถยนต์นั่ง	116,132	104,269	10.22%
รถยนต์เพื่อการพาณิชย์ (ไม่รวมรถกระบะ 1 ตัน)	19,336	24,213	25.22%
*รถกระบะ 1 ตัน	201,480	264,864	31.46%
รถอื่น ๆ	7,182	3,423	-52.34%
รวม	344,130	396,769	15.30%

*หมายเหตุ : รถกระบะ 1 ตันได้รวมรถยนต์นั่งเอนกประสงค์ (PPV)
ที่มา: สถาบันยานยนต์ (2548)

โดยยี่ห้อที่สามารถขายได้เป็นอันดับ 1 คือ โตโยต้า ขายได้จำนวน 160,629 คัน มีส่วนแบ่งการครองตลาด ร้อยละ 40.48 อันดับ 2 ได้แก่ อีซูซุ มียอดขาดทั้งสิน 101,121 คันมีส่วนแบ่งการครองตลาดร้อยละ 25.49 และอันดับ 3 ได้แก่ ฮอนด้า มียอดขาย 28,684 คัน มีส่วนแบ่งการครองตลาดร้อยละ 7.23 ดังตารางที่ 1.2 ซึ่งแบ่งตามประเภทรถได้ดังนี้

ตารางที่ 1.2 แสดงส่วนแบ่งตลาดรถยนต์แต่ละยี่ห้อ ปี 2548 (ม.ค.-ก.ค.)

อันดับ	บริษัท	จำนวน (คัน)	อัตราส่วน (%)
1	โตโยต้า	160,629	40.48
2	อีซูซุ	101,121	25.49
3	ฮอนด้า	28,684	7.23
4	มิตซูบิชิ	25,693	6.48
5	นิสสัน	24,104	6.08
6	เชฟโรเล็ต	18,261	4.60
7	ฟอร์ด	13,056	3.29
8	อื่น ๆ	25,221	6.36
	รวม	396,769	100.00

ที่มา: สถาบันยานยนต์ (2548)

อุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยถือว่าเป็นอุตสาหกรรมหลักซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเนื่องจากมีอุตสาหกรรมต่อเนื่องและอุตสาหกรรมสนับสนุนจำนวนมากที่ผ่านมาการลงทุนจากต่างประเทศและนโยบายของรัฐบาลไทยมีส่วนสนับสนุนอุตสาหกรรมนี้มาโดยตลอด ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนจนกลายเป็นฐานในการส่งออกได้ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ประโยชน์ที่จะได้ในการส่งผลิตภัณฑ์ด้านยานยนต์ไปยังตลาดต่างประเทศนั้นจะไม่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ หากผู้ประกอบการในประเทศไทยไม่สามารถปรับสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดต่างประเทศ นอกจากนี้ ผู้ผลิตจะต้องสามารถลดต้นทุนการผลิตลงอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการปรับปรุงคุณภาพสินค้าและลดเวลาในการส่งมอบ

องค์การของอุตสาหกรรมรถยนต์ภายใต้สภาวะการแข่งขันทางธุรกิจส่งผลให้แต่ละองค์การต่างสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเข้ามาทำงานให้กับองค์การของตนเพราะสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่และเจริญก้าวหน้าต่อไปได้นั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

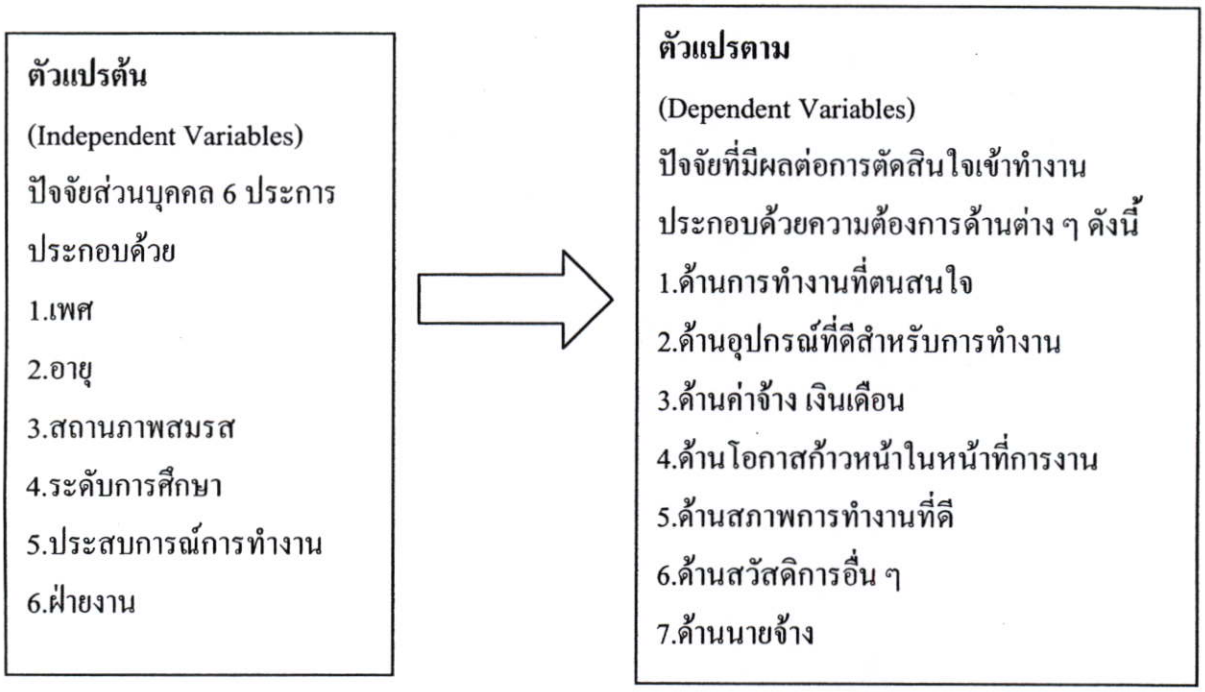
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดของนักวิชาการที่ชื่อ Cooper M., Alfred (1958) สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่ง Cooper M., Alfred ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า บุคลากรมีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี
6. ด้านสวัสดิการอื่น ๆ
7. ด้านนายจ้าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มีจำนวนพนักงาน 1,000 คนขึ้นไป จาก 6 บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม : 2547) ซึ่งมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น 3,616 คน

1. บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด	จำนวน	871	คน
2. บริษัท เอ็ม เอ็ม ซี สิทธิผล จำกัด	จำนวน	177	คน
3. บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด	จำนวน	707	คน
4. บริษัท ออโตอัลลายแอนท์ ประเทศไทย จำกัด	จำนวน	748	คน

5. บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล ประเทศไทย จำกัด	จำนวน	614	คน
6. บริษัท เจนเนอร์รัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด	จำนวน	500	คน
	รวม	3,616	คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือน ธันวาคม 2548 – กุมภาพันธ์ 2549 รวมระยะเวลา 3 เดือน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

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

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ การตัดสินใจเข้าทำงาน ประกอบด้วย

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

ตัวแปรตาม คือ ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ดังนี้

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

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้คือ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.6.2 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.6.3 เพื่อให้องค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ข้อเสนอและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการจ้างงานให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่สนใจเข้าทำงาน

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เกี่ยวกับความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.7.1 อุตสาหกรรมรถยนต์ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีจำนวนพนักงาน 1,000 คนขึ้นไป ซึ่งได้แก่ บริษัทดังต่อไปนี้

1. บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด
2. บริษัท เอ็ม เอ็ม ซี สิทธิผล จำกัด
3. บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด
4. บริษัท ออโตอัลลายแอนท์ ประเทศไทย จำกัด
5. บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล ประเทศไทย จำกัด
6. บริษัท เจนเนอร์รัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

1.7.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในแผนกต่าง ๆ

1.7.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

1.7.4 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยนับจากปี พ.ศ. ที่เกิดจนถึงปัจจุบัน

1.7.5 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.7.6 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานในองค์การจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.7.7 ฝ่ายงาน หมายถึง หน่วยงานในองค์การที่พนักงานระดับปฏิบัติการทำอยู่ในปัจจุบัน

1.7.8 การทำงานที่ตนสนใจ หมายถึง การทำงานที่ตรงตามความชอบ ความสนใจ และตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เปิดดำเนินกิจการมานาน และเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป

1.7.9 อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน หมายถึง การใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย มีความปลอดภัย และมีจำนวนเพียงพอต่อความสะดวกในการทำงาน

1.7.10 ค่าจ้างและเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างจำนวนเงินที่ได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ทำงานโดยจ่ายเป็นรายวันหรือรายเดือน จ่ายตามจำนวนวันหรือ จ่ายตามจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงาน รวมถึงค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน

1.7.11 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพในตำแหน่งงานในทางที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

1.7.12 สภาพการทำงานที่ดี หมายถึง ภาวะแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในด้านความสะดวก ความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมถึงภาวะลักษณะการทำงานและส่วนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน

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

1.7.14 นายจ้าง หมายถึง หัวหน้างานระดับบังคับบัญชาที่เป็นผู้มีหน้าที่ควบคุมการทำงาน การให้มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับเข้าหรือไล่ออกจากตำแหน่งงาน การให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมไปถึงเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารองค์การนั้นด้วย

บทที่ 2
แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสารรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้นซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.4 อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ทำไมมนุษย์จึงต้องมีการตัดสินใจ แน่นอนมนุษย์ทุกคน ย่อมต้องตัดสินใจไปในทางที่คิดว่าจะบังเกิดผลดีที่สุดต่อตนเอง การที่มนุษย์คิดว่าสิ่งที่ได้ตัดสินใจนั้นจะเกิดผลดีต่อตนเองนั้น ก็เพราะมนุษย์คาดหวังว่าจะได้พบในสิ่งที่ตนพึงพอใจ (ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2530 : 97)

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

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

2.1.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจ

ในชีวิตประจำวันของคนเราต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ความคิดเพื่อการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมที่คนแสดงออกในกรณีต่าง ๆ ล้วนมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต

ของตนเอง และครอบครัว จึงต้องพิจารณาตัดสินใจด้วยความระมัดระวัง (จำนง พรายแย้มแข. 2530 : 101-105)

องค์ประกอบของการตัดสินใจแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจที่ถือเอาความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง

2. ค่านิยม หมายถึง การตัดสินใจตามความนิยมชมชอบของตนเป็นใหญ่

3. การสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อม หมายถึง การตัดสินใจตามความต้องการของสังคมหรือสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ตัวเองอยู่รอดปลอดภัย

นอกจากองค์ประกอบ 3 ประการแล้ว ยังมีโครงสร้างที่เป็นพื้นฐานในสังคม คือ สถาบัน 3 สถาบัน ที่มีอิทธิพลแบบแฝงเร้นอยู่เบื้องหลังขององค์ประกอบดังกล่าว คือ

1. สถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นสถาบันแรกที่มีความรับผิดชอบอย่างใหญ่หลวงต่อการสร้างค่านิยมและความเชื่อต่าง ๆ ต่อบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยเฉพาะหัวหน้าหรือผู้นำครอบครัวที่มีเจตคติและพฤติกรรมแบบใดอย่างไม่เปลี่ยนแปลงแล้ว มักจะก่อให้เกิกสภาพแวดล้อมภายในครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจของสมาชิกเป็นอย่างมาก

2. สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียน เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญเท่ากับหรือมากกว่าสถาบันครอบครัว เพราะภายใต้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของระบบการศึกษาในแต่ละระดับนั้น มีอิทธิพลต่อความต้องการ ค่านิยมและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีของนักเรียนโดยส่วนรวม ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม

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

ในการตัดสินใจของคนเราในแต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ก็ตาม ย่อมจะต้องเป็นไปตามกระบวนการอย่างเดียวกันทั้งสิ้น เว้นแต่จะใช้เวลามากน้อยต่างกันในบางขั้นตอนเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

ชีวิตประจำวันของมนุษย์ประสบปัญหาที่จะต้องตัดสินใจมากมาย เช่น เที่ยงนี้จะรับประทานอาหารกลางวันที่ไหนดี นอกจากเรื่องสามัญประจำวันแล้ว ยังมีเรื่องสำคัญ ๆ ในชีวิตอีกมากมายที่มนุษย์จะต้องตัดสินใจ จนสามารถที่จะกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวในชีวิตขึ้นอยู่กับคุณภาพของการตัดสินใจนี่เอง ตัดสินใจได้ดีอนาคตก็รุ่งโรจน์ ถ้าตัดสินใจได้ไม่ดีอนาคตก็มืดมัว (สุปัญญา ไชยชาญ. 2546 : 60)

การตัดสินใจที่ดี จากมุมมองของนักวิเคราะห์เชิงปริมาณ หมายถึง การตัดสินใจที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) ตั้งอยู่บนฐานของเหตุผล

(2) มีการพินิจพิเคราะห์ข้อมูลและทางเลือกที่มีอยู่อย่างรอบคอบ และ

(3) มีการใช้วิธีการเชิงปริมาณเข้าช่วย

การตัดสินใจที่มีคุณสมบัติสามประการนี้ครบถ้วน ไม่ว่าผลของการตัดสินใจจะออกมาเป็นอย่างไร ดีหรือร้าย ก็ยังถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ดีเสมอ การตัดสินใจใด ๆ ก็ตามที่ไม่มีลักษณะครบถ้วนสามประการนี้ นักวิเคราะห์เชิงปริมาณถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ไม่ดี

2.1.3 ประเภทของการตัดสินใจ

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

1) การตัดสินใจแบบมีแบบแผนและไม่มีแบบแผน

การตัดสินใจแบบมีแบบแผน เป็นการพิจารณาการตัดสินใจกำหนดทางเลือกจากนโยบาย กฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติ วิธีการทำงาน มาตรฐาน เพื่อให้ง่ายและถูกต้องต่อการปฏิบัติงานและขจัดปัญหาและทางเลือกอื่น ๆ ในหลาย ๆ กรณี

การตัดสินใจแบบไม่มีแบบแผน เป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เหตุเกิดขึ้นมาช่วงเวลาหนึ่ง มีความรวดเร็ว ซับซ้อนนอกเหนือแบบแผน จึงต้องใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหาก่อนตัดสินใจกำหนดทางเลือก

2) การตัดสินใจเป็นไปตามสถานการณ์

การตัดสินใจในแต่ละช่วงสถานการณ์ต้องถูกต้องเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ ควรพยายามทำตนให้ครอบคลุมหรือสอดคล้องไปกับสถานการณ์ เพื่อให้การกำหนดทางเลือกได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

1. ภายใต้สถานการณ์ความแน่นอน (Decision under Certainty) เป็นการกำหนดทางเลือกจากข้อมูลที่ถูกต้อง แน่นอน จากแบบแผน ประเพณี แผนงาน นโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติและมาตรฐาน ซึ่งได้ศึกษาและเข้าใจมาเป็นอย่างดี ไม่มีความผิดพลาด เป็นสภาพการณ์ที่ผู้ตัดสินใจรู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคต

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

3. ภายใต้สถานการณ์ความไม่แน่นอน (Decision under Uncertainty) เป็นการกำหนดทางเลือกซึ่งไม่สามารถคาดคะเนกำหนดผลลัพธ์ความน่าจะเป็นได้ เป็นสภาพการณ์ที่ผู้ตัดสินใจไม่รู้ว่ามีความน่าจะเป็นไปได้หรือไม่

3) การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผลและมีเหตุผล

การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผลและมีเหตุผล มีลักษณะดังนี้

1. การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผล โดยทั่วไปทางเลือกที่ดีที่สุด ควรมีระเบียบแบบแผน ประเพณี และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ประเมินวิเคราะห์ แต่บางครั้งหากมีการตัดสินใจโดยไม่มีเหตุผลก็ต้องทำตามการตัดสินใจนั้น

2. การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เป็นการตัดสินใจที่การกระทำอย่างมีหลักการกฎเกณฑ์และใช้เครื่องมือ วิธีการต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณากำหนดทางเลือก อย่างมีเหตุผลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ

2.1.4 กระบวนการตัดสินใจ

บุญเดิม พันธรอบ (2529 : 110) ได้กล่าวว่า Dewy ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาไว้เป็นขั้นตอนดังนี้

1. ยอมรับสภาพของปัญหา ยอมรับว่าสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่มีปัญหาเกิดขึ้นจริงจำเป็นต้องแก้ไข

2. กำหนดขอบเขตของปัญหา ศึกษาปัญหานั้นให้เด่นชัดกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อสามารถเข้าใจปัญหาได้ตรงกับความเป็นจริง

3. แนะนำแนวทาง ทางเลือกที่สามารถแก้ไขปัญหาได้

4. ตั้งข้อสมมติฐาน เพื่อนำไปดำเนินการแนะนำการสังเกตและรวบรวมข้อเท็จจริงสรุปความหลากหลายจากแนวคิดต่าง ๆ มาประกอบการตัดสินใจ

5. วิเคราะห์ด้วยวิจารณญาณด้วยความมีเหตุผล เพื่อกำหนดแนวทางลำดับความสำคัญและแนะนำข้อสมมติฐานที่เป็นจริงในการแก้ปัญหา

6. ทดลองประเมินผลข้อสมมติฐาน เพื่อเลือกนำมาประกอบการตัดสินใจแล้วนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

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

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

ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุมกิ่ง (2542 : 104) ได้กล่าวว่า อมร รักษาสัตย์ ได้เสนอขั้นตอนการตัดสินใจไว้เป็น 9 ขั้นตอน คือ

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

2.1.5 อุปสรรคต่อการตัดสินใจ

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

สุพล ทองคลองไทย (2530 : 112) เสนอข้อแนะนำสำหรับการตัดสินใจ กล่าวไว้คือ

1. พิจารณาดูว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องสำคัญหรือไม่สำคัญ

2. อย่าด่วนตัดสินใจ

3. ตั้งอยู่บนพื้นของนโยบายและเป้าหมายขององค์การหรือตัวคุณเอง

4. ขอความช่วยเหลือจากคนอื่นหรือแหล่งอื่น ๆ

5. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดวิกฤตการณ์

6. ถ้าต้องมีการตัดสินใจ ให้ตัดสินใจลงไป

7. อย่าวิตกกังวลเมื่อนำการตัดสินใจออกปฏิบัติ

ก้องเกียรติ โอภาสวงการ (2532 : 24) ได้กล่าวถึงอุปสรรคที่เป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจไว้ 6 ประการ คือ

1. ความไม่อดทน ความรีบร้อนหรือหนทางไปสู่ความวิบัติ จงบังคับตัวเองให้รู้จักลุยผ่านโคลนตมหรือเรื่องราวที่ไม่คุ้นเคย จนกระทั่งแน่ใจว่าทุกอย่างกระจ่างแจ้งจริง

2. การมองโลกแคบ เนื่องจากทุกวันนี้โลกของเรากลายเป็นโลกของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องเป็นผลทำให้ทัศนคติในการตัดสินใจแคบลง และทำให้เราไม่อยากคลุกคลีกับเรื่องที่ไม่คุ้นเคย

3. การใช้สมองเป็นเรื่องยาก แท้จริงแล้วยิ่งคุณใช้สมองมากเท่าไรคุณก็ยิ่งจะสนุกกับการใช้สมองมากขึ้นเท่านั้น

4. ความมั่นใจในตนเองมากเกินไป จะทำให้คุณคิดสั้น คุณจะต้องทำใจให้กว้างและมองทุกแง่ทุกมุมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ การมองสิ่งที่ผิดหรือจุดบกพร่องของคนอื่นเป็นเรื่องที่ทำได้ง่ายกว่าการมองหาข้อเสียของตัวคุณเองมาก

5. ความกลัวที่จะได้ยินในสิ่งที่ไม่อยากจะได้ยิน เป็นอีกจุดหนึ่งที่มาฆ่าความคิดอ่านของเราได้ ผู้ประกอบการที่ดีไม่ควรมีอคติหากแต่ต้องมีความเที่ยงธรรมใช้เหตุใช้ผลในการตัดสินใจเสมอ

6. ความกระตือรือร้น ก็อาจเป็นอุปสรรคได้เช่นกัน จริงอยู่ความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการเริ่มต้นทำธุรกิจหรือประกอบกิจการใด ๆ แต่เราควรแยกข้อนี้ออกไปเสียก่อนในช่วงที่กำลังรอการตัดสินใจ

ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุมกิ่ง (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)

พรรณราย ทรัพยะประภา (2529 : 48-50) ได้กล่าวว่า อับราฮัม มาสโลว์ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่าง ๆ ในทัศนะของเขาจะแบ่งออกได้เป็นระดับต่าง ๆ กัน ทฤษฎีของเขาเป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ "Maslow Hierarchies of Needs"

มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่สิ้นสุด

2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

การเรียงลำดับความต้องการมีดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังมิได้รับการตอบสนองเลย บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะของการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย และการเข้าสังคมแล้วบุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs)

เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็เกิดขึ้น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่ การบังคับหักหาญ ความเจ็บป่วย หรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ในสังคมที่เจริญแล้ว เช่น ปัจจุบันนี้ ความต้องการปกป้องคุ้มกันจากภัยอันตรายทางร่างกายนั้นไม่ค่อยจะมีเหมือนในยุคก่อน ๆ ในสังคมอุตสาหกรรมนั้นความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารก็จะเห็น

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ได้ว่า ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงินแก่คนงานมากขึ้น ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้นนอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางด้านการเงินให้สูงขึ้นแล้ว ยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่น ๆ อีกด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนเรามีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้คนใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs)

เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

5. ความต้องการด้านการสร้างความประจักษ์ตน หรือ ความสมหวังในชีวิต (Self-actualization Needs)

เป็นความต้องการในระดับสูงของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้ว เขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาไปในทางที่ดีที่สุดตามที่เขาคาดหมายไว้ และย่อมจะขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างของตนอย่างเต็มที่

2.2.2 ทฤษฎีของ ชาร์ลส์ แมคเดอร์มิด (Charles D. McDermid)

พรรณราย ทรัพยะประภา (2529 : 52) ได้กล่าวว่า แมคเดอร์มิด ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องของเงินไว้ในหนังสือที่มีชื่อว่า "How Money Motivates Man" ว่าเงินเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นของคนงาน กล่าวคือ

1. เราอาจจะใช้เงินเพื่อตอบสนองความต้องการในทุกระดับตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้ คือ ใช้เงินตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย หลังจากความ

ต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจดีแล้ว จึงนำเงินไปใช้ในการตอบสนองความต้องการอื่น ๆ ได้

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นการแสดงออกซึ่งความต้องการความมั่นคงทางด้านการเงิน เงินจะเป็นหลักประกันต่อความต้องการทางด้านร่างกายในกรณีที่เจ็บป่วย หรืออายุมาก และว่างงาน

3. เงินเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมได้แต่ไม่ใช่โดยตรง เช่น เราอาจเสียเงินเป็นสมาชิกสโมสรแห่งหนึ่งได้ แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันว่าจะได้รับความเป็นมิตรหรือการยอมรับจากบุคคลอื่นเสมอไป

4. ในกรณีของความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเท่านั้น เงินจะเป็นสิ่งที่นำไปใช้วัดสถานภาพและการประสบความสำเร็จ เราไม่เพียงแต่จะวัดบุคคลบนพื้นฐานของความสามารถทางด้านการเงินแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ความเชื่อถือของเขาจะขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่เขาได้รับด้วย มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ใช้เงินเดือนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นคุณค่าของเขาเอง

5. เงินไม่เพียงแต่จะนำไปใช้ในการซื้อสินค้าเท่านั้นยังเป็นสิ่งที่นำไปใช้ในการพิจารณาบุคคลด้วย จะเห็นได้ว่าสังคมในปัจจุบันนี้ คนร่ำรวยส่วนมากมักจะได้รับการยกย่องเป็นอย่างสูง แม้ว่าสังคมจะทราบว่าเขาร่ำรวยมาจากการทุจริตก็ตาม

6. เงินมีความสำคัญอย่างมากสำหรับระดับความสมหวังในชีวิต เงินสามารถขจัดสิ่งกีดขวางการตอบสนองความต้องการทางด้านนี้เท่านั้น เราจะเห็นได้ว่า เหตุใดนักการเมืองจึงมักจะใช้เงินมากในการแสวงหาสมัครพรรคพวก หาเสียง หรือหาผู้สนับสนุนยกมือเห็นด้วยในสภา

2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory)

ทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ให้ความสำคัญกับความต้องการ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นผู้ก่อตั้งทฤษฎีนี้ขึ้นเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท คือ (ขนิษฐา วิเศษสาธร และมุกดา ศรียงค์ (2535 : 212-214)

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

2. ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (relatedness needs) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ที่สำคัญต่อตัวเขา ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

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

แอลเดอร์เฟอร์ได้เสนอทฤษฎี ERG เมื่อเห็นว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไม่สามารถจะพิสูจน์ให้เห็นจริงได้ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีพร้อมทั้งวิธีการวัดที่แตกต่างจากทฤษฎีพร้อมทั้งวิธีการวัดที่แตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ใน 3 ประการด้วยกันคือ

1. แอลเดอร์เฟอร์ เสนอว่ามีความต้องการอยู่ 3 ประเภทด้วยกันในขณะที่มาสโลว์ กล่าวว่ามี 5 ประเภท

2. แอลเดอร์เฟอร์ อธิบายความสัมพันธ์ของความต้องการทั้ง 3 อย่างเป็นลักษณะต่อเนื่องจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม จากความต้องการทางวัตถุไปสู่ความต้องการทางจิตใจ แต่ของมาสโลว์อธิบายเป็นลำดับขั้น

3. มาสโลว์กล่าวว่า บุคคลจะมีความต้องการสูงขึ้น ๆ เมื่อความต้องการลำดับแรกได้รับการตอบสนองแล้ว แต่แอลเดอร์เฟอร์กลับมีความเห็นว่าความต้องการจะเปลี่ยนแปลงกลับไปกลับมาตามลักษณะจากรูปธรรม-นามธรรม-รูปธรรม ซึ่งความต้องการการพัฒนาและเกี่ยวข้องสัมพันธ์นี้แอลเดอร์เฟอร์เรียกว่า ความต้องการการก้าวหน้า (เป็นนามธรรมมากขึ้น ๆ) ส่วนความต้องการที่ย้อนกลับมาสู่รูปธรรมเป็นเรื่องของความขับข้องใจ ซึ่งหมายถึงว่า เมื่อบุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นที่เป็นนามธรรมได้ ก็จะกลับมาสนองตอบความต้องการขั้นที่ต่ำกว่า

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และแอลเดอร์เฟอร์ แตกต่างกันที่การจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการ มาสโลว์มีความเห็นว่าถ้าความต้องการทางสังคมไม่ได้รับการตอบสนองเท่าไรก็ยิ่งมีความปรารถนามากขึ้นเท่านั้น ส่วนแอดเดอร์เฟอร์กลับเห็นว่ายิ่งความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไม่ได้รับการตอบสนองมากขึ้นเท่าไร บุคคลก็จะยิ่งหันกลับไปปรารถนาในความต้องการการดำรงชีวิตทางวัตถุมากขึ้น เช่นเดียวกับความต้องการการพัฒนา ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองเพียงพอก็หันกลับไปปรารถนาในความต้องการที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ถ้าความต้องการที่เป็นนามธรรมไม่ได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง

2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เลย์นั้น ไม่ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการเหมือนของมาสโลว์กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่สามารถอธิบายได้

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

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมีสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

2.2.5 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland Achievement Motivation Theory)

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

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

2.2.6 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Two-Factor Theory)

เฮอร์ซเบอร์ก, บูสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herberg, Bausners and Snyderman) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น Motivation – Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮอร์ซเบอร์กและคณะได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองฟิตเบอร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคน เพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบงานหรือไม่ชอบ" ตลอดจนหาเหตุผล จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอร์ซเบอร์กและคณะ ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของงานแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอร์ซเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น 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 ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จำค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์การจะเกิดคงามไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้คือ

1. เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

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

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

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบาย และการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

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

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

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยค้ำจุน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญ จากการศึกษาของเฮอร์ซเบอร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงานและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำงานเท่านี้ ดังนี้ สมมติฐานที่สำคัญของเฮอร์ซเบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติ

เมื่อนำเอาสิ่งที่เป็นสาระสำคัญของทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮอร์ซเบอร์กมาเปรียบเทียบกันในความต้องการระดับต้น ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยมั่นคงในชีวิตนั้นๆ สอดคล้องกับปัจจัย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่ดี เงินเดือนที่ดี ความมั่นคงดี นั่นเอง

2.2.7 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ขนิษฐา วิเศษสาธร และมุกดา ศรียงค์ (2535 : 217-220) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังเริ่มต้นในปี ค.ศ. 1930 แต่ในขณะนั้นยังไม่ได้เกี่ยวข้องกับการจูงใจในทำงาน ผู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมการทำงานก็คือ จอร์จโอเปาโลส์ มาฮันนี โจนส์ และวรูม เป็นผู้นำทฤษฎีความคาดหวังนี้มาทำการวิจัยด้านการจูงใจในปี ค.ศ. 1964 ต่อจากนั้น พอร์ตเตอร์และลอร์เลอร์ ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในปี ค.ศ. 1968

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิด แต่ละบุคคลจะทำตนเป็นเสมือนผู้ตัดสินการกระทำของตนเองว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะได้รางวัลที่พึงปรารถนา รางวัลที่คาดหวังเป็นการจูงใจให้เกิดการกระทำ

ทฤษฎีความคาดหวัง มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนจากงาน (Job outcomes) เป็นสิ่งที่องค์การได้จัดเตรียมไว้สำหรับบุคคล เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นตำแหน่ง วันหยุดพักผ่อน และอื่น ๆ ไม่มีข้อกำหนดสำหรับผลตอบแทนนี้ว่าจะมีเท่าไร แต่เป็นสิ่งที่เป็นรางวัลตอบแทน ผลตอบแทนไม่จำเป็นต้องเป็นรางวัลเสมอไป การไล่ออกก็เป็นผลตอบแทนอย่างหนึ่งที่จะทำให้เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ผลตอบแทนอาจรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับนับถือ หรือความรู้สึกสำเร็จ

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

3. การตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไข (Instrumentality) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลตอบแทนที่จะได้รับ การรับรู้เช่นนี้มีอยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลคิดว่าการจะได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นมีเงื่อนไขอยู่ที่ผลงาน การตัดสินใจทำหรือไม่จะเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่ว่า ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงจริง แต่ถ้าบุคคลรับรู้หรือคิดว่าการที่ค่าจ้างจะเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ไม่เกี่ยวข้องกับผลงานของบุคคล การตัดสินใจที่จะทำงานจึงเป็นเรื่องของการพิจารณาผลตอบแทนที่อาจจะต่ำอย่างมาก

4. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลการกระทำ นั่นคือ ถ้าบุคคลมีความพยายามในการทำงานสูง ผลการทำงานย่อมดี

5. แรงผลักดัน (Force) เป็นจำนวนของความพยายามหรือความกดดันภายในบุคคลที่จูงใจให้บุคคลทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายเหตุผลต่าง ๆ ที่ควรคำนึกถึงในการจูงใจในการทำงาน แต่ละองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วช่วยให้เราวิเคราะห์กระบวนการจูงใจได้ชัดเจนขึ้น คือ

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

2. บุคคลต้องมีความเชื่อว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ (การตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไขที่จะได้ค่าตอบแทนสูง) ถ้าบุคคลต้องการผลตอบแทนแต่มองไม่เห็นว่า การกระทำเป็นวิถีทางที่จะได้รางวัล แสดงว่าไม่มีการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่บุคคลกระทำกับสิ่งที่บุคคลต้องการ ดังนั้นการให้รางวัลที่เหมาะสมและบทบาทของผู้บังคับบัญชาจะเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำให้เกิดการตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไขสูง เช่น ถ้าผู้บังคับบัญชากล่าวว่า “งานที่คุณทำนั้นดีมาก เพราะฉะนั้นผมจะให้รางวัลตอบแทนด้วยการขึ้นเงินเดือนให้” บุคคลก็จะรับรู้ว่า

การได้รับเงินเดือนขึ้น หรือการเลื่อนขั้นเป็นเงื่อนไขที่จะได้รับจากการมีผลงานดี ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บังคับบัญชากล่าวว่า "เราจะไม่ขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นให้กับคนที่มีผลงานดีเด่นหรอก แต่เราจะให้กับคนที่ทำงานอยู่กับเรามานานแล้ว" บุคคลก็จะไม่ถูกจูงใจจากการทำงานให้ดีเพื่อให้ได้ผลตอบแทน อาจเป็นเพียงว่าทำงานหนักเพื่อจะได้ไม่ถูกไล่ออก ส่วนผลตอบแทนอาจจะได้รับถ้ารับใช้องค์การนานขึ้น ดังนั้น เมื่อไรก็ตามที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อความเกี่ยวข้องระหว่างผลตอบแทน-ผลงาน ทฤษฎีความคาดหวังก็ใช้ทำนายผลการทำงานได้

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลต้องยอมรับความสัมพันธ์ (คาดหวัง) ระหว่างความพยายามทำงานที่เขาลงแรงไปกับผลงานที่ปรากฏออกมา ถ้าความคาดหวังมีต่ำก็จะทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในบุคคลนั้นไม่ว่าจะทำงานหนักหรือไม่ทำงานหนัก และไม่เกี่ยวข้องกับผลงานที่ควรจะได้รับผลตอบแทน

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

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 331-332) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

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

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 100) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอคอยลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่เราทำจะรวมถึงการมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์การ การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตกับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่น ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาพนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

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

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

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมานั้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ หรือเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือกิจกรรมที่บุคคลทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์การ และสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลมีความพึงพอในในการทำงาน

2.3.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจในงาน

พรรณราย ทรัพยะประภา (2529 : 77-78) ได้กล่าวว่า การศึกษาความพึงพอใจในงานก็เพื่อศึกษาความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นเครื่องช่วยในการจูงใจ การศึกษาดังกล่าวนี้อาจจะกระทำได้ด้วยการสำรวจทัศนคติของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ถ้าได้ผลออกมาไม่เป็นที่น่าพอใจ ฝ่ายบริหารก็จะได้ดำเนินการดัดแปลงแก้ไขการบริหารปัจจัยนั้น ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็จะนำไปสู่ความพึงพอใจสูงขึ้นได้ทางหนึ่ง นอกจากนี้ก็ยังกล่าวได้ว่าทัศนคติที่คนเรามีต่อสิ่งใดยังอาจเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานได้ด้วย

ปัจจัยที่กำหนดความพึงพอใจในงานหรือตัวกำหนดความพอใจในงานแต่ละงานไม่เหมือนกัน แต่ละบุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน และไม่เท่ากัน ดังนั้น ความแตกต่างส่วนบุคคลในทุก ๆ ด้านอาจเป็นตัวกำหนดปัจจัยที่แตกต่างกันได้

โดยทั่วไปแล้วปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจหรือไม่พอใจของบุคคลมักจะเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อไปนี้

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

2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

พรรณราย ทรัพยะประภา (2529 : 78-81) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมีดังต่อไปนี้ คือ

1. ทฤษฎีของ Maslow และความพึงพอใจในงาน

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย อาจตอบสนองได้ด้วยค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอแก่การยังชีพ บริการที่จำเป็นบางอย่าง เช่น การแจกชุดทำงาน การจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือบริการรถรับส่ง เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย อาจตอบสนองด้วยสัญญาจ้าง ข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน หรือการประกันการว่างงาน เป็นต้น

1.3 ความต้องการทางด้านสังคมและเกียรติยศชื่อเสียง อาจตอบสนองได้ด้วยการจัดมอบหมายงานและบรรจุคนงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความเหมาะสมและความต้องการของพนักงานเป็นหลัก เปิดโอกาสให้เขาแสดงความคิดเห็น มีโอกาสเกี่ยวข้องและร่วมมือกันเพื่อ

ร่วมงานกับแผนกต่าง ๆ ให้อำนาจในการตัดสินใจพอสมควร สร้างบรรยากาศให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ชมเชยเมื่อเขามีผลงานดีเด่น ยกย่องสรรเสริญในกรณีที่เขาทำประโยชน์ให้แก่องค์การ หรือมอบหมายงานที่เขาภาคภูมิใจที่จะทำ เป็นต้น

1.4 ความต้องการประจักษ์ตน (แต่ละคนไม่เหมือนกัน) องค์การที่ดีควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่ดีมีโอกาสสนองความต้องการของอุดมการณ์ของตนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อผลดีทั้งฝ่ายพนักงานเอง ฝ่ายจัดการอาจสนองความต้องการขั้นนี้ของพนักงานด้วยการเปิดโอกาสให้เขาได้ทำงานที่ยากที่สุด หรือทำงานในตำแหน่งสูงที่สุดเท่าที่ความสามารถของเขาจะอำนวยให้ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะเกิดความพอใจหากได้แสดงผลงานที่สูงที่สุดที่ตนจะทำได้ หากเขาไม่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถให้เต็มที่เลย คือมีโอกาสทำงานง่าย ๆ ที่ใคร ๆ ก็ทำได้แต่เพียงอย่างเดียว เขาก็จะรู้สึกหงุดหงิดต่ำต้อยอยู่เสมอ

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

เฮอร์ซเบิร์กและผู้ร่วมงานของเขาได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นสาเหตุของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของวิศวกรและสมุห์บัญชีด้วยการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในลักษณะที่เรียกว่า วิเคราะห์ตามเนื้อหา (content analysis) ซึ่งผลของการศึกษาของเขาชี้ให้เห็นว่าสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับสูง ซึ่งเฮอร์ซเบิร์ก เรียกว่า “Satisfier” นั้น มีความแตกต่างจากสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับต่ำ เรียกว่า “Dissatisfier” สิ่งที่ผู้ตอบเห็นว่าเป็นความพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ดูจะมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาของงานนั้น ๆ ในขณะนั้น (Job content) เขาให้ชื่อว่า “Content factor” ส่วนสิ่งที่เป็นความไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายของบริษัท การบริหารงาน เงินรายได้ สภาพการทำงาน ซึ่งดูจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Context) ที่คนปฏิบัติงานจึงเรียกว่า “Context factor”

เฮอร์ซเบิร์กและผู้ร่วมงานของเขา ได้สรุปว่า

1. เนื้อหาของงาน เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการประจักษ์ตนในการทำงานของบุคคลโดยตรง แต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ แม้ว่าปัจจัยเหล่านั้นจะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจแล้วก็เป็นการตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้นเอง คือ การตอบสนองในสิ่งนี้เป็นการตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกในทางลบ มิใช่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกในทางบวกได้ **เนื้อหาของงานเป็นสิ่งล่อใจทางบวก ส่วนสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงานเป็นสิ่งล่อใจทางลบ**

2. ความแตกต่างในบุคลิกภาพ ในทางด้านบุคลิกภาพนั้น เฮอร์ซเบิร์กได้แบ่งคนออกเป็น 2 ประเภท

2.1 Motivation seekers คนประเภทนี้มักจะฝักใฝ่ในเนื้อหาของงาน ต้องการทำงานให้ดีที่สุดโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มากนัก พวกนี้ต้องการตอบสนองด้วนเนื้อหาของงานเป็นส่วนใหญ่

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

3. ทฤษฎีของสต๊อกดิลล์

สต๊อกดิลล์ กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมิใช่สาเหตุของการปฏิบัติงาน ผลผลิตขององค์การเป็นผลที่ได้มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ การร่วมมือกันของกลุ่ม กรรมวิธีการผลิตและขวัญของคนงาน นอกจากนี้ความคาดหมายถึงความพึงพอใจของแต่ละคนก็เป็นผลให้เกิดความร่วมมือและความผูกพันกันภายในกลุ่ม แต่ก็ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์กับการผลิต ทั้งขวัญและการผลิตนั้นเป็นหน้าที่ของโครงสร้างของกลุ่ม ดังนั้น **ขวัญและการผลิตจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจก็ต่อเมื่อสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การมีขวัญดีของคนงานและการผลิตในระดับสูงนั้นเป็นสภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอันเป็นเครื่องเสริมแรง (reinforcement) ของความคาดหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนงานอีกด้วย**

4. ทฤษฎีของไมเออร์

หลังจากที่เฮอร์ซเบิร์กได้เผยแพร่งานของเขาออกมาแล้ว กลุ่มนักวิจัยที่ Texas Instrument Company ได้ดำเนินการทดสอบทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก โดยการใช้คนงานของเขาเองใช้แบบสัมภาษณ์เดิมของเฮอร์ซเบิร์ก แต่ขยายกลุ่มออกไปโดยเพิ่มนักวิทยาศาสตร์ วิศวกร หัวหน้าคนงานฝ่ายผลิต ช่างผู้ชายที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงและพนักงานผู้ประกอบชิ้นส่วนสินค้า (หญิง) จำนวนทั้งหมด 282 คน

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

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

จากการวิเคราะห์นี้ได้มีสิ่งที่น่าสนใจเกิดขึ้น คือ เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคคลที่ถูกสัมภาษณ์โดยแยกตามประเภทอาชีพแล้ว ปรากฏว่าปัจจัยที่เป็นความพึงพอใจของบุคคลอาชีพหนึ่งอาจเป็นความไม่พึงพอใจของบุคคลอีกอาชีพหนึ่งก็ได้

ไมเออร์ได้ตั้งคำถามและตอบคำตอบเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานไว้ ดังต่อไปนี้

1. อะไรเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำตอบก็คืองานที่มีความท้าทายที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความเพลิดเพลินในงานที่ทำ

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

3. เมื่อไรพนักงานจะเกิดความไม่พอใจ คำตอบก็คือ เมื่อโอกาสที่จะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไป พวกเขาจะเริ่มมีความรู้สึกผิดปกติต่อสภาพแวดล้อมของเขา และเริ่มต้นหาข้อผิดพลาด

2.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

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

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

1) ประสบการณ์ จากการศึกษาในการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2) เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4) อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็ไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับบุคคลอื่น

6) เชาว์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งมีเชาว์ปัญญาในระดับสูง มักจะเบื่องานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน ซึ่งงานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

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 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงานในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความมีอิสระในงาน ความภูมิใจในงาน ด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นกับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้วยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกันขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

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

6) สภาพทางภูมิศาสตร์ แต่ละท้องถิ่นและท้องที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

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

3. ปัจจัยด้านการบริหาร (Factors Controllable by Management)

1) ความมั่นคงในงาน สรุปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคงแน่นอน แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตาม แต่บริษัท ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีพ (Long life Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความ

ต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ

2) รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะช่วยบรรเทาความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับจะมีความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอื่นดีกว่าแห่งเดิม ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชน ก็เพราะรายรับที่ดีกว่าเช่นกัน

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

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

5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบหมายให้โดยตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6) สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

7) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8) ความรับผิดชอบงาน การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

9) การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวสารของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในด้านความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงาน

12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.4 อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย

2.4.1 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน หมายถึง อุตสาหกรรมรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ ตลอดจนอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเพื่อใช้ในการผลิตรถยนต์และจักรยานยนต์ จะเห็นว่าอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนานอุตสาหกรรมหนึ่งของประเทศไทย โดยในอดีตตั้งแต่ปี 2504 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเป็นอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า ซึ่งทางภาครัฐต้องให้การคุ้มครองอุตสาหกรรมประเภทนี้ เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ ต่อมาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของไทยได้พัฒนาจนมีขีดความสามารถในการผลิตสูงสุดของอาเซียน และยังสามารถส่งออกไปยังต่างประเทศได้ สามารถสร้างรายได้เข้าประเทศโดยในปี 2547 มีมูลค่าการส่งออกประมาณ 149,232.80 ล้านบาท

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยสามารถแยกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. รถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์
2. รถจักรยานยนต์และชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์

นอกจากนี้ชิ้นส่วนยานยนต์ยังสามารถแบ่งแยกได้อีก 2 ประเภทคือ

1. ชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทที่ใช้ในการประกอบยานยนต์ (Original Equipment Manufacturing : OEM)

2. ชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทอะไหล่ (Replacement Equipment Manufacturing : REM)

2.4.2 การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมรถยนต์

ตลอดระยะเวลา 2 ทศวรรษที่ผ่านมาผู้ประกอบรถยนต์ระดับโลกได้ย้ายฐานการผลิตมายังประเทศไทย ปัจจุบันนี้มีผู้ประกอบรถยนต์รวม 15 ราย ซึ่งกระจุกตัวอยู่ที่บริเวณภาคกลางของประเทศในบริเวณ 6 จังหวัดได้แก่ กรุงเทพ และปริมณฑล คือ สมุทรปราการ (เขต 1) ฉะเชิงเทรา (เขต 2) ชลบุรี (เขต 3) ระยอง (เขต 3) อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านการผลิต การตลาด การจ้างงาน การพัฒนาเทคโนโลยี และความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ อีกหลายอุตสาหกรรม ในด้านการลงทุนในประเทศไทยเป็นศูนย์รวมของผู้ผลิตยานยนต์ทั่วโลกทั้งค่ายญี่ปุ่น ยุโรป และอเมริกาเหนือ

ในปี 2547 ที่ผ่านมา มีการผันผวนของราคาน้ำมัน โดยราคาน้ำมันมีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกซื้อยานยนต์ และการชะลอการซื้อยานยนต์ของผู้บริโภค แต่อย่างไรก็ตาม การที่ภาครัฐได้มีการปรับปรุงโครงสร้างภาษีสรรพสามิตรถยนต์ ทำให้รถยนต์บางประเภทมีภาระภาษีที่ลดลงกว่าเดิม เป็นปัจจัยบวกที่กระตุ้นและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ทำให้ตลาดยานยนต์ไทยยังคงสามารถขยายตัวได้ นอกจากนี้ ได้มีการมอบหมายให้กระทรวงคมนาคมพิจารณาปรับขึ้นค่าธรรมเนียมจดทะเบียนรถยนต์และป้ายทะเบียนรถยนต์ และภาษีรถยนต์ประจำปีสำหรับรถยนต์ทุกประเภท เพื่อก่อให้เกิดการใช้รถยนต์อย่างประหยัดพลังงาน ซึ่งคาดว่าจะเกิดผลดีต่ออุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในระยะยาว

อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยมีการขยายตัวทั้งในด้านการผลิต การจำหน่าย และการส่งออก อันเนื่องมาจากการเติบโตด้านเศรษฐกิจของประเทศ สภาพคล่องทางการเงินที่เอื้ออำนวย และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดของค่ายยานยนต์ ตลอดจน การนำเสนอยานยนต์รุ่นใหม่ๆ ที่สนองตอบต่อความต้องการของผู้บริโภคเป็นอย่างดี ทำให้สภาวะอุตสาหกรรมยานยนต์ในปี 2547 มีการผลิตรถยนต์รวมทุกประเภทประมาณ 920,000 คัน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 22.58 โดยแบ่งเป็นการผลิตรถยนต์นั่ง สัดส่วนประมาณร้อยละ 33 รถยนต์ปิกอัพ 1 ตัน ประมาณร้อยละ 64 และรถยนต์พาณิชย์อื่นๆ ประมาณ ร้อยละ 3 มีการจำหน่ายประมาณ 620,000 คัน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 16.28 โดยเป็นการจำหน่ายรถยนต์นั่งสัดส่วนประมาณร้อยละ 34 เป็นการจำหน่าย

รถยนต์ปิกอัพ 1 ตัน ประมาณร้อยละ 58 ที่เหลืออีกประมาณร้อยละ 8 เป็นการจำหน่ายรถยนต์เพื่อการพาณิชย์อื่นๆ และมีการส่งออกรถยนต์ประมาณ 320,000 คัน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 36.16 สัดส่วนปริมาณการส่งออกรถยนต์ทุกประเภทต่อปริมาณการผลิต คิดเป็นร้อยละ 34.78 และหากพิจารณาปริมาณการส่งออกรถยนต์โดยแยกรายประเภท เป็นการส่งออกรถยนต์นั่งคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 33 รถยนต์ปิกอัพ 1 ตัน ประมาณร้อยละ 67 ประเทศที่เป็นตลาดส่งออกสำคัญของรถยนต์นั่งจากประเทศไทยในปี 2547 ได้แก่ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ตลาดส่งออกรถแวนและปิกอัพที่สำคัญ ได้แก่ สหราชอาณาจักรฯ และออสเตรเลีย ตลาดส่งออกรถบัสและรถบรรทุกที่สำคัญ ได้แก่ ออสเตรเลีย สำหรับการนำเข้ารถยนต์ของไทยในปี 2547 มีการนำเข้ารถยนต์นั่งมูลค่าประมาณ 15,500 ล้านบาท ลดลงจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 4.48 ซึ่งแหล่งนำเข้ารถยนต์นั่งของไทยที่สำคัญ ได้แก่ ฟิลิปปินส์, ญี่ปุ่น และอินโดนีเซีย และมีการนำเข้ารถยนต์โดยสารและรถบรรทุกมูลค่าประมาณ 7,500 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วร้อยละ 45.77 ซึ่งแหล่งนำเข้ารถยนต์โดยสารและรถบรรทุกของไทยที่สำคัญ ได้แก่ ญี่ปุ่น (http://www.oie.go.th)

2.4.3 แนวโน้มของอุตสาหกรรมรถยนต์ ปี 2548

ในปี 2548 อุตสาหกรรมรถยนต์ไทยจะมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการผลิต การจำหน่าย และการส่งออก เนื่องจากบริษัทผู้ผลิตรถยนต์หลายรายอยู่ในระหว่างการย้ายฐานการผลิตรถยนต์ปิกอัพจากประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย ดังนั้น ปริมาณการผลิตเพื่อส่งออกรถยนต์ปิกอัพของไทยจึงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเป็นการถ่ายโอนโควต้าการผลิต นอกจากนี้ จากการที่ภาวะเศรษฐกิจในภาพรวมภายในประเทศที่กำลังขยายตัว ประกอบกับผู้ผลิตและจำหน่ายรถยนต์ต่างๆ ได้วางแผนที่จะนำเสนอรถยนต์รุ่นใหม่มากระตุ้นตลาด ตลอดจน มีการแข่งขันกันในการส่งเสริมกิจกรรมการขาย ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมรถยนต์ไทยขยายตัว แม้ว่าในปี 2548 อัตราดอกเบี้ยของไทยมีแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้น แต่ยังคงเป็นอัตราที่ไม่สูงเมื่อเทียบกับในอดีต ซึ่งคาดว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมรถยนต์ จึงเป็นไปได้ว่าในปี 2548 นี้ จะมีการผลิตรถยนต์ 1.10 ล้านคัน มีการจำหน่ายในประเทศ 0.70 ล้านคัน และส่งออก 0.40 ล้านคัน เพิ่มขึ้นจากปี 2547 ร้อยละ 19.57 , 12.90 และ 25.0 ตามลำดับ (http://www.oie.go.th)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรรณราย ทรัพยะประภา (2529 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า แสต๊กเนอร์ ได้รายงานการวิจัยที่ศึกษาคนงาน 7,000 คนในบริษัทต่าง ๆ ทั่วประเทศแล้ว สรุปว่าไม่ว่าผู้บริหารหรือคนงานต่างก็มิได้

เห็นว่าอัตราค่าจ้างเป็นเรื่องสำคัญ ยกเว้นในกรณีที่ตกอยู่ในสภาพปัญหาการบีบคั้นทางเศรษฐกิจ ในบางเวลาเขาชอบความพึงพอใจเกี่ยวกับตนเองที่เรียกว่า "ego satisfaction" เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจ การยกย่องนับถือ และการปฏิบัติจากผู้อื่นมากกว่า

แสต๊กเนอร์ ได้สรุปผลงานวิจัยของเขาในรูปของร้อยละของการประเมินค่าดังต่อไปนี้

	ร้อยละของคนงานที่เลือกข้อนี้เป็นลำดับ 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

จะเห็นได้ว่า คนงานประเมินงานที่มั่นคงแน่นอนมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ โอกาสที่จะก้าวหน้า ทำงานที่ตนเองชอบ การหยุดพักผ่อน วันหยุด ส่วนชื่อเสียงที่ได้จากงานที่ทำนั้นคนงานเลือกประเมินน้อยมาก

นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึง งานวิจัยของดัดดีชาและเนย์เลอร์ จากการศึกษาที่ออกแบบขึ้นเพื่อตรวจสอบคุณลักษณะของงานที่นักศึกษามหาวิทยาลัยคิดว่ามีความสำคัญเป็นเบื้องต้นนั้น พบว่านักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้จัดอันดับความสำคัญของคุณลักษณะของงานตามลำดับ คือ

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

นักศึกษาเหล่านี้เป็นผู้ที่ไม่เคยทำงานประจำมาก่อน และเป็นผู้ที่บอกว่าเขาคิดว่าอะไรมีความสำคัญถ้าเขามีโอกาสจะได้ทำงาน น่าสนใจที่ว่านักศึกษาให้คุณค่าตรงที่อัตราค่าจ้างมาเป็นอันดับหนึ่ง

ข้อสรุปจากผลที่ได้จากการศึกษาต่าง ๆ เหล่านี้แม้ว่าจะมีวิธีการและการใช้กลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันก็ตาม ผลที่ได้ออกมามักจะมีแนวโน้มที่จะเหมือนกันมากกว่าแตกต่างกัน สรุปได้ว่า เงินค่าจ้างมิใช่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในเรื่องงาน และมิใช่เป็นสิ่งที่เป็นเครื่องล่อใจที่มีอิทธิพลสูงสุดไปเสียทั้งหมด

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

สมชาย ชัยอยุทธ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิคส์ขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริหารบุคคลมี

ความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และในองค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในด้านปกครองบังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านสภาพแวดล้อมมีคะแนนต่ำสุด ส่วนตัวแปรภูมิหลัง เช่น เพศ รายได้ต่อปี สภาพของตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

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

อุบล คล้ายฉิม (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวมรวบข้อมูลจากพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ทั้งหมด 128 คน แต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 116 คน ผลการศึกษา

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

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

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

2. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพบุคคลพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตาทประเภทของพยาบาลพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

4. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทขนาดโรงพยาบาล พบว่า 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 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 115 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานโดยรวมแล้วอยู่ในระดับที่สูงและเมื่อพิจารณาตามปัจจัยแวดล้อมแต่ละด้าน พบว่า ในด้านลักษณะงาน การบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าและการบริหารและนโยบายองค์การ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูงในทุกองค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อองค์การ การปฏิบัติตามระเบียบและการอุทิศตนเพื่องาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานกับขวัญในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การบริหารและนโยบายองค์การ และโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4) ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อขวัญมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และการบริหารนโยบายขององค์การ เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของขวัญ พบว่า ในด้านความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ได้แก่ การบริหารและนโยบายขององค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กาญจนา วินัยพานิช (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษาบริษัท เอ-ไทม์ 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)

ชมานันทน์ เพ็ชรโปรี (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซิเมนต์ไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานซึ่งปฏิบัติงานประจำทางด้านบัญชีในบริษัทต่าง ๆ ของกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซิเมนต์ไทย จำนวน 141 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซิเมนต์ไทย มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชี พบว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความพอใจหรือไม่พอใจในการเป็นพนักงานวิชาชีพบัญชี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือที่จะลาออก พบว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภชาญ อรัญสวรรค์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานและรายได้ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับพฤติกรรมการทำงาน คือ สถิติในการมาทำงานและผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำนวน 160 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน

ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน และความพึงพอใจในสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งสถิติในการมาทำงานและผลการปฏิบัติงาน

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

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

สิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจของนักศึกษาที่พร้อมจะสมัครเข้าทำงานกับ

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

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

1) เพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกตต่างกันจากเพศชายในด้านความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) พนักงานกลุ่มที่สมรสแล้วมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่เป็นโสดในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน

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

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

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

1) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ ในภาพรวมและในองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะมีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบ

ย่อยต่าง ๆ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่าง ๆ พบผลเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2) ลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ เรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ดังนี้ (1) การได้รับการยอมรับนับถือ (2) ความรับผิดชอบ (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) เงินเดือนและสวัสดิการ (5) การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชอวงหัวหน้างาน (6) ความสำเร็จในการทำงาน (7) ความก้าวหน้า (8) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (9) นโยบายและการบริหารงาน (10) คว ามมั่นคงในงาน (11) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

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

2) อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหาร ช่วงเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ส่วนสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

อุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) นายจ้าง (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) สวัสดิการอื่นๆ (4) ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน และ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปถึงน้อย

ที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้าง เงินเดือน (2) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ และ (3) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

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

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ จำนวน 6 บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ที่มีพนักงานมากกว่า 1,000 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและฝ่ายงาน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆ ของคน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมรถยนนต์ ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม : 2547) ทั้ง 6 แห่ง ซึ่งมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น 3,616 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คน ทั้ง 6 แห่ง จำนวน 360 คน

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

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (ดังภาคผนวก ก) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีลักษณะและขั้นตอนดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายงานในองค์การปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ จำนวน 36 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า โดยมีเกณฑ์การประเมินค่า ดังนี้

5 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด

4 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจมาก

3 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจปานกลาง

2 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจน้อย

1 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ จำนวน 1 ข้อ

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อความทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.3.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้คาบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 4 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ดร.ณรงค์ พิมสาร	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. คุณวุฒิชัย บุตรศรีภูมิ	ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบุคคล	บริษัท ออโต้อัลลายแอนท์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. คุณวันชัย บวรธรรมจักร	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดย

3.4.1 ขอหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลเพื่อขออนุญาติสอบถามข้อมูล

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือเพื่อขออนุญาตสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรรมรถยนต์ โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และ/หรือส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.4.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดก่อนจะนำมาวิเคราะห์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

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

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

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

3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และ 2 มาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ส่งผลต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม

3.5.4 นำข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม จากตอนที่ 3 มานำเสนอ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณา (Descriptive analytical statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

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

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

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

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{n} \qquad (3.3)$$

เมื่อ $\overline{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

ΣX หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

โดยเกณฑ์ตีความหมายในระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร. 2525)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อยที่สุด

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

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

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้เกณฑ์ตีความหมาย ดังนี้ (William Wirersma. 1994 : 346)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00-0.99 หมายถึง ข้อมูลแตกต่างกันน้อย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.00 เป็นต้นไป หมายถึง ข้อมูลแตกต่างกันมาก

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.6.2.1การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (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 $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

เมื่อ

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

n_1 คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$\bar{X}_1$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

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

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

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

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ df $= n_1 + n_2 - 2$ หรือ ν แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_o 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 ν แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_o 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 $H_o : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

หรือ

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

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

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

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

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

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

   H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

   H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

   หรือ

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

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

   $; i , j = 1,2 \ldots k$
3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535:116)

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

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA

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

เมื่อ k คือจำนวนประชากร

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j

T คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด

x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

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

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

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α = 0.05 และ 0.01
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

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

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

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

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

เมื่อ $\bar{X}_i$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{X}_j$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

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

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

โดยมีรายละเอียดแสดงการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 4 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 5 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 6 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 450 ชุด ได้รับกลับคืนมา 372 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.67 ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกแบบสอบถามจำนวน 360 ชุดคิดเป็นร้อยละ 80ที่มีความสมบูรณ์เพื่อให้ครบถ้วนตามกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง คำอธิบายผลความหมาย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยจะทำการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยแยกการวิเคราะห์ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ คือ

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

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ในปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์เพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การรวบรวบข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	272	75.6
	หญิง	88	24.4
รวม		**360**	**100**
2.	อายุ		
	น้อยกว่า 25 ปี	160	44.4
	ระหว่าง 25-35 ปี	186	51.7
	มากกว่า 35 ปี	14	3.9
รวม		**360**	**100**
3.	สถานภาพสมรส		
	โสด	243	67.5
	สมรส	109	30.3
	หม้าย/หย่าร้าง	8	2.2
รวม		**360**	**100**
4.	ระดับการศึกษา		
	ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ประกาศนียบัติวิชาชีพ (ปวช.)	220	61.1
	อนุปริญญา หรือ ประกาศนียบัติวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	27	7.5
	ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า	113	31.4
รวม		**360**	**100**
5.	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	234	65.0
	5-10 ปี	97	26.9
	มากกว่า 10 ปี	29	8.1
รวม		**360**	**100**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6.	ฝ่ายงาน		
	ผลิต	212	58.9
	วางแผนการผลิต	34	9.4
	ประกันคุณภาพ	20	5.6
	ออกแบบผลิตภัณฑ์	86	23.9
	ซ่อมบำรุง	8	2.2
รวม		**360**	**100**

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายความได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 และเป็นเพศหญิงจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4

อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มากที่สุดซึ่งมีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาคือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 และกลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ซึ่งมีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับการศึกษาในระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คือ มีจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

ฝ่ายงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิต มีจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายออกแบบผลิตภัณฑ์ มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายวางแผนการผลิต มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายประกันคุณภาพ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายซ่อมบำรุง มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ แยกตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน ซึ่งจะนำเสนอตารางการวิเคราะห์พร้อมแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการตัดสินใจ และลำดับของปัจจัยความต้องการแต่ละด้านตามลำดับ

4.2.1 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

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

ปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ	N = 360		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
1. เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา	3.11	1.13	ปานกลาง	5
2. เป็นงานที่ตรงความชอบ	3.54	1.04	มาก	4
3. เป็นอุตสาหกรรมที่มั่นคง	4.16	0.68	มาก	2
4. เป็นอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียง	4.26	0.68	มาก	1
5. เป็นอุตสาหกรรมที่มีเพื่อนทำงานอยู่แล้ว	2.48	1.26	น้อย	6
6. เป็นอุตสาหกรรมเปิดดำเนินกิจการมานาน	4.03	0.96	มาก	3
รวม	**3.59**	**1.17**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.59 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.26 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 2 เป็นอุตสาหกรรมที่มั่นคง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.16 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 3 เป็นอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินกิจการมานานแล้ว ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.03 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 4 เป็นงานที่ตรงความชอบ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.54 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.04

ลำดับที่ 5 เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.11 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.13

ลำดับที่ 6 เป็นอุตสาหกรรมที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.48 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.26

4.2.2 ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

ปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	N = 360		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
1. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน	3.84	0.80	มาก	3
2. มีจำนวนเครื่องมือเครื่องจักรเพียงพอต่อการทำงาน	3.83	0.77	มาก	4
3. มีการเลือกประเภทเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.82	0.72	มาก	5
4. มีการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	3.80	0.75	มาก	6
5. มีระบบการควบคุมเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่	3.96	0.77	มาก	1
6. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีความปลอดภัยสูงในการปฏิบัติงาน	3.92	0.75	มาก	2
รวม	**3.86**	**0.76**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.86 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีระบบการควบคุมเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.96 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 2 มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีความปลอดภัยสูงในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอยู่ในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.92 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.75

ลำดับที่ 3 มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.84 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 4 มีจำนวนเครื่องมือเครื่องจักรเพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.83 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 5 มีการเลือกประเภทเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.82 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 6 มีการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.80 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.75

4.2.3 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน

ปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน	N = 360		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
1. มีการให้เงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถ	3.41	0.93	ปานกลาง	4
2. ให้เงินเดือนสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ	3.30	0.90	ปานกลาง	5
3. มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี	3.57	0.89	มาก	2
4. มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา	3.42	0.98	ปานกลาง	3
5. มีการจ่ายค่าเบี้ยขยัน	2.64	1.48	ปานกลาง	6
6. มีการให้เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส	3.80	0.89	มาก	1
รวม	**3.37**	**1.09**	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกันโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.09 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการให้เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.80 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 2 มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.57 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 3 มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.42

พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.98

ลำดับที่ 4 มีการให้เงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.41 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 5 มีการให้เงินเดือนสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.30 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 6 มีการจ่ายค่าเบี้ยขยัน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.64 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.48

4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	N = 360		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
1. มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.03	1.05	ปานกลาง	3
2. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม	3.14	1.03	ปานกลาง	2
3. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	2.61	1.03	ปานกลาง	6
4. มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น	2.82	1.06	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	N = 360		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
5. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปดูงานนอกสถานที่	2.95	1.28	ปานกลาง	4
6. มีโอกาสที่จะได้หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	3.27	0.81	ปานกลาง	1
รวม	**2.97**	**1.07**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.97 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นที่ค่อนข้างแตกต่าง โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.07 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีโอกาสที่จะได้หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.27 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 2 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.14 พนักงานมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกันโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.03

ลำดับที่ 3 มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.03 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกันโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.05

ลำดับที่ 4 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปดูงานนอกสถานที่ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.95 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกันโดยพิจารณาจากคาเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.28

ลำดับที่ 5 มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.82 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.06

ลำดับที่ 6 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.61 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.03

4.2.5 ด้านสภาพการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน	N = 360		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
1. มีความปลอดภัยต่อร่างกายในขณะทำงาน	3.77	0.82	มาก	2
2. มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นระเบียบ	3.65	0.78	มาก	5
3. สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ	3.66	0.89	มาก	4
4. มีการจัดการกับมลพิษที่จะมีผลเสียต่อสภาวะแวดล้อมได้ดี	3.73	0.86	มาก	3
5. มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย	3.79	0.86	มาก	1
6. มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี	3.38	1.10	ปานกลาง	6
รวม	**3.66**	**0.90**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.66 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณา

จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.79 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 2 มีความปลอดภัยต่อร่างกายในขณะทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.77 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 3 มีการจัดการกับมลพิษที่จะมีผลเสียต่อสภาวะแวดล้อมได้ดี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.73 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 4 สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.66 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 5 มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นระเบียบ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.65 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 6 มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.38 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.10

4.2.6 ด้านสวัสดิการอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ

ปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ	N = 360		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
1. มีบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป – กลับ	3.61	1.16	มาก	1
2. มีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / และประกันอุบัติเหตุ)	3.51	1.00	มาก	3
3. มีบ้านพักให้พนักงานเช่าในราคาถูก	2.38	1.36	น้อย	6
4. มีบริการอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี หรือให้บริการอาหารในราคาถูก	3.52	1.14	มาก	2
5. มีการให้เงินกู้ยืมฉุกเฉิน	2.53	1.30	ปานกลาง	5
6. มีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น แจกชุดทำงาน	3.16	1.30	ปานกลาง	4
รวม	**3.12**	**1.31**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.31 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป – กลับ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.61 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกันโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.16

ลำดับที่ 2 มีบริการอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี หรือให้บริการอาหารในราคาถูก ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.52 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกันโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.14

ลำดับที่ 3 มีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / และประกันอุบัติเหตุ) ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.51 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.00

ลำดับที่ 4 มีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น แจกชุดทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.16 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.30

ลำดับที่ 5 มีการให้เงินกู้ยืมฉุกเฉิน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.53 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.30

ลำดับที่ 6 มีบ้านพักให้พนักงานเช่าในราคาถูก ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.38 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.36

4.2.7 ด้านนายจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง

ปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง	N = 360		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.		
1. นายจ้าง/หัวหน้างานมีลักษณะผู้นำที่ดี	3.50	0.90	มาก	2
2. มีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม	3.36	1.01	ปานกลาง	4
3. การมีนโยบายด้านการบริหารงานที่ชัดเจน	3.59	1.01	มาก	1
4. นายจ้าง/หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.40	1.10	ปานกลาง	3
5. นายจ้างเป็นชาวต่างชาติ	3.04	1.33	ปานกลาง	6
6. นายจ้าง/หัวหน้างานมีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันทุกคน	3.26	1.22	ปานกลาง	5
รวม	**3.36**	**1.12**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การมีนโยบายด้านการบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.59 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.01

ลำดับที่ 2 นายจ้าง/หัวหน้างานมีลักษณะผู้นำที่ดี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.50 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 3 นายจ้าง/หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปาน

กลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.40 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.10

ลำดับที่ 4 มีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.36 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.01

ลำดับที่ 5 นายจ้าง/หัวหน้างานมีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันทุกคน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.26 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.22

ลำดับที่ 6 นายจ้างเป็นชาวต่างชาติ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.04 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.33

การวิเคราะห์ความคิดเห็นโดยรวมตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน ซึ่งมีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์

ปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	ลำดับที่
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	3.59	1.17	มาก	3
ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	3.86	0.76	มาก	1
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.37	1.09	ปานกลาง	4
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.97	1.07	ปานกลาง	7
ด้านสภาพการทำงาน	3.66	0.90	มาก	2
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.12	1.31	ปานกลาง	6
ด้านนายจ้าง	3.36	1.12	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.42**	**1.11**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์โดยรวม ทั้ง 7 ด้าน มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.42 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.11 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.86 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 2 ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.66 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 3 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.59 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.17

ลำดับที่ 4 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.37 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.09

ลำดับที่ 5 ด้านนายจ้าง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.36 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.12

ลำดับที่ 6 ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.12 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.31

ลำดับที่ 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่า

เท่ากับ 2.97 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.07

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายงาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

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

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์	$\overline{X}$ (S.D)		p – value
	เพศชาย (n = 272)	เพศหญิง (n =88)	
ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	3.435 (0.036)	3.368 (0.064)	0.355

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ t – test พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.355 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์	อายุ $\overline{X}$			p – value
	ต่ำกว่า 25 ปี (n = 160)	25 – 30 ปี (n = 186)	สูงกว่า 35 ปี (n = 14)	
ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	3.251	3.574	3.265	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD

อายุ	$\overline{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 25 ปี	3.251	1	-	0.000**	0.930
25 – 35 ปี	3.574	2		-	0.052
สูงกว่า 35 ปี	3.265	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ทุกกลุ่มมีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 25-35 ปี

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

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

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์	สถานภาพสมรส $\overline{X}$			p – value
	โสด (n = 243)	สมรส (n = 109)	หม้าย/หย่าร้าง (n = 8)	
ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	3.460	3.412	2.265	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

สถานภาพสมรส	$\overline{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.460	1	-	0.465	0.000**
สมรส	3.412	2		-	0.000**
หม้าย/หย่าร้าง	2.265	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์	**ระดับการศึกษา** $\overline{X}$			**p – value**
	ม.6 / ปวช. (n = 220)	**อนุปริญญา/ปวส.** (n = 27)	**ปริญญาตรี/สูงกว่า** (n = 113)	
ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	3.368	3.339	3.537	0.036*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ม.6/ปวช.	3.368	1	-	0.813	0.013*
อนุปริญญา/ปวส.	3.339	2		-	0.118
ปริญญาตรี	3.537	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ทุกกลุ่มมีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงาน 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์	ประสบการณ์ทำงาน $\overline{X}$			p – value
	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 234)	5-10 ปี (n = 97)	สูงกว่า 10ปี (n = 29)	
ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	3.372	3.557	3.330	0.024*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน3 กลุ่มโดยใช้ LSD

ประสบการณ์การทำงาน	$\overline{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 5 ปี	3.372	1	-	0.010**	0.713
5-10 ปี	3.557	2		-	0.068
สูงกว่า 10 ปี	3.330	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ทุกกลุ่มมีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีฝ่ายงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์	ฝ่ายงาน $\overline{X}$					p – value
	ผลิต (n = 212)	วางแผนการผลิต (n = 34)	ประกันคุณภาพ (n = 20)	ออกแบบ (n=86)	ซ่อมบำรุง (n= 8)	
ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	3.457	2.939	3.120	3.671	2.465	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีฝ่ายงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ฝ่ายงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ผลิต	3.457	1	-	0.000**	0.008**	0.002**	0.000**
วางแผนการผลิต	2.939	2		-	0.234	0.000**	0.026*
ประกันคุณภาพ	3.120	3			-	0.000**	0.004**
ออกแบบผลิตภัณฑ์	3.671	4				-	0.000**
ซ่อมบำรุง	2.465	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ทุกกลุ่มมีระดับการตัดสินใจแตกต่างกันยกเว้นพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายวางแผนการผลิตและฝ่ายงานประกันคุณภาพ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์

จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการ

- สวัสดิการที่คำนึงถึงครอบครัวของพนักงาน เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดา และบุตร เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านรายได้

- การจ่ายโบนัสเป็นประจำทุกปี ในสัดส่วนที่เหมาะสมตามรายได้ที่แท้จริงของบริษัท
- การจ่ายค่าครองชีพ ค่าปฏิบัติเป็นกะ ค่าทำงานล่วงเวลา

3. ปัจจัยด้านความสนใจในอุตสาหกรรมรถยนต์

- มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- มีความมั่นคง
- มีการเจริญเติบโตในอัตราที่สูง

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในด้านเพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชายร้อยละ 75.6 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 24.4

ในด้านอายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คือ ร้อยละ 51.7 รองลงมา คือ มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 44.4 และมีอายุมากกว่า 35 ปี มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 3.9

ในด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คือ ร้อยละ 67.5 รองลงมา คือ สถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 30.3 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีเพียงร้อยละ 2.2

ในด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คือ ร้อยละ 61.1 รองลงมา คือ กลุ่มที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีร้อยละ 31.4 และกลุ่มที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 7.5

ในด้านประสบการณ์ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คือ มีร้อยละ 65 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีร้อยละ 26.9 และ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีน้อยที่สุด คือ มีร้อยละ 8.1

ในด้านฝ่ายงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิต ซึ่งมีร้อยละ 58.9 รองลงมา คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายออกแบบผลิตภัณฑ์ มีร้อยละ 23.9 กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายวางแผนการผลิต มีร้อยละ 9.4 กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายประกันคุณภาพ มีร้อยละ 5.6 และกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายซ่อมบำรุง มีน้อยที่สุด คือ มีเพียงร้อยละ 2.2

5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน 7 ด้าน

ในระหว่างปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์แตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และมีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีระบบการควบคุมเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 2 คือ ปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 3 คือ ปัจจัยความต้องการทำงานที่ตนสนใจ มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 4 คือ ปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการให้ค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 5 คือ ปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีนโยบายด้านการบริหารงานที่ชัดเจน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 6 คือ ปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีบริการรับ - ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป - กลับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีโอกาสที่จะได้หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

5.1.3 สรุปผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4 สรุปผลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์

พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ได้แก่

1. ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ดีสำหรับพนักงานและครอบครัว
2. ปัจจัยด้านรายได้ของพนักงานที่เหมาะสมตามผลกำไรของบริษัท
3. ปัจจัยด้านความสนใจในอุตสาหกรรมรถยนต์

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมรถยนต์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ สามารถนำผลการทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานไม่ต่างกันและงานวิจัยของ ไกรศักดิ์ ยงกุลวนิช (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจ ไม่แตกต่างกันในหน้าที่การงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพศชายและเพศหญิงมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุต่างกันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สยัดพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการกะของบริษัท ทีพีไอ โพลีน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน รวมถึงงานวิจัยของ กาญจนา วินัยพานิช (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า พนักงานบริษัท เอ-ไทม์ มีเดีย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบา หน่ายคอน (2539 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงงานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกันในปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และ ปัจจัยโดยรวม

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒิชาย กิตติมาวิกรม (2537 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน รวมถึงงานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพุฒิชาย กิตติมาวิกรม (2537 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ประสบการณ์การทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) รวมถึงงานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สยัดพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบา หน่ายคอน (2539 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออก จำแนกตามประเภทของพยาบาล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงงานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกันในปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และปัจจัยโดยรวม

นอกจากนี้ ปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ ความต้องการด้านสวัสดิการที่ดีสำหรับพนักงานและครอบครัว รายได้ของพนักงานที่เหมาะสมตามผลกำไรของบริษัท ความสนใจในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นปัจจัยซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ นอกเหนือจากปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้

1.) จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์มีผลในระดับปานกลาง นายจ้างควรที่จะเสนอเงื่อนไขปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงาน

2.) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน และด้านสภาพการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก นายจ้างควรที่จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ให้มาก เพื่อสนองความต้องการของพนักงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี

3.) นอกจากนั้นโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการต่าง ๆ ควรจัดวางระบบการคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงานกับหน่วยงานของตนในระดับพนักงานปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สมัครเพื่อให้เกิดการจูงใจในการเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น ๆ เช่น ปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน ควรมีการจ่ายเบี้ยขยันให้กับพนักงานเพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจ นอกจากนั้นปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้นด้วย เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะกับพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม รถยนต์เท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จึงควรทำการวิจัยกับพนักงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ด้วย

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

บรรณานุกรม

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

กาญจนา วินัยพานิช. 2542. "ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษา บริษัท เอ ไทม์ มีเดีย จำกัด." ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิตคณะโครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กิติมา ปรีดีดิลก. 2529. **ทฤษฎีบริหารองค์การ.** กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์

ก้องเกียรติ โอภาสวงการ. 2532. **กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น

ไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช. 2544. "การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัท สยามสตีลคอร์ด จำกัด." สาระนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ขนิษฐา วิเศษสาธร และมุกดา ศรียงค์. 2535. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

จำนง พรายแย้มแข. 2530. **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

ชมานันทน์ เพ็ชรโปรี. 2541. " ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซิเมนต์ไทย. " วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณรรฐพล สัณฑมาศ. 2542. "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี." ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). วิชาเอกการวิเคราะห์และการวางแผนทางสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2530. **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2539. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธวัชชัย สยัดพานิช. 2540. "ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ กรณีศึกษา : บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)." สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

บรรจง เนียมมณี. 2523. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

บุญเดิม พันธบ. 2529. **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

บุษบา หน่ายคอน. 2539. "ขวัญในการปฏิบัติการของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออก." วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

พยอม วงศ์สารศรี. 2542. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

พรรณราย ทรัพยะประภา. 2529. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

พุฒิชาย กิตติมาวิกรม. 2534. "ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน)." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) วิชาเอกการจัดการพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รุจิเรข ใจขาน. 2548. "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ. ปราจีนบุรี." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บันฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เรียม ศรีทอง. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ : เธิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชัน.

วรนารถ แสงมณี. 2542. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.

วิโรจน์ กุลสรรค์ศุภกิจ. 2523. "การศึกษาเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัดกับพนักงานธนาคารออมสิน.". วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันยานยนต์. 2545. "แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน" [Online]. Available: http://www.thaiauto.or.th/Research/Document/Reportautomotive.pdf

สมชาย ชัยอยุทธ์. 2536. "ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมศักดิ์ สุขเสือ. 2542. "การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโยลีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุพล ทองคลองไทร. 2530. **ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน**. กรุงเทพฯ : สายใจ

สิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่. 2544. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุนิสา ภาชนะ. 2544. "ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกทเทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุปัญญา ไชยชาญ. 2546. **การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ฉบับสมบูรณ์.** กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

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

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม 2548 "บทความพิเศษ" [Online]. Available: http://www.oie.go.th

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศุภชาญ อรัญสวรรค์. 2542. "ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

องอาจ โสรถาวร. 2540. "ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อารี เพชรพุด. 2537. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุทุมพร จามรมาน. 2537. **การสุ่มตัวอย่างทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ฟันนี่พับบลิชชิ่ง

อุบล คล้ายฉิม. 2538. "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์." วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุไรลักษณ์ ทองดี. 2545. "การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าที่งานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด." สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

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

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

ผู้วิจัย นางสาวนิอร เรือนอินทร์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย เรื่อง **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์**
2. ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน ผู้วิจัยจะ**เก็บข้อมูลไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม** และจะนำเสนอข้อมูลโดยรวมไปวิเคราะห์ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการวิจัยเท่านั้น
3. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ
   ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ
   ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน จำนวน 42 ข้อ
   ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ แต่ละข้อตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ (กรณีมากกว่า 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)

☐ น้อยกว่า 25 ปี ☐ 25 – 35 ปี

☐ มากกว่า 35 ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ หย่าร้าง/หม้าย

☐ สมรส

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

☐ อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

☐ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

5. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

6. ฝ่ายงาน

☐ ผลิต

☐ วางแผนการผลิต

☐ ประกันคุณภาพ

☐ ออกแบบผลิตภัณฑ์

☐ ซ่อมบำรุง

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์

ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ				
	มีผลมากที่สุด	มีผลมาก	มีผลปานกลาง	มีผลน้อย	มีผลน้อยที่สุด
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ					
1. เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา					
2. เป็นงานที่ตรงความชอบ					
3. เป็นอุตสาหกรรมที่มั่นคง					
4. เป็นอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียง					
5. เป็นอุตสาหกรรมที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว					
6. เป็นอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินกิจการมานาน					
ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน					
1. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน					
2. มีจำนวนเครื่องมือเครื่องจักรเพียงพอต่อการทำงาน					
3. มีการเลือกประเภทเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม					
4. มีการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					
5. มีระบบการควบคุมเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์					
6. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีความปลอดภัยสูงในการปฏิบัติงาน					
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน					
1. มีการให้เงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถ					
2. มีการให้เงินเดือนสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ					
3. มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปีตามความเหมาะสม					
4. มีโอกาสในการทำงานล่วงเวลา					
5. มีการจ่ายเบี้ยขยัน					
6. มีการให้ค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส					

ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ				
	มีผลมากที่สุด	มีผลมาก	มีผลปานกลาง	มีผลน้อย	มีผลน้อยที่สุด
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1. มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
2. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม					
3. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
4. มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในแผนกหรือฝ่ายที่สำคัญๆ					
5. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่					
6. มีโอกาสที่จะได้หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
ด้านสภาพการทำงาน					
1. มีความปลอดภัยต่อร่างกายในขณะทำงาน					
2. มีการจัดสถานที่ทำงาน อย่างเป็นระบียบ					
3. สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ					
4. มีการจัดการกับมลพิษที่จะมีผลเสียก่อแวดล้อมได้ดี					
5. มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย					
6. มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี					
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ					
1. มีบริการรับ-ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง					
2. มีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ)					
3. มีบ้านพักให้พนักงานเช่าในราคาถูก					
4. มีบริการอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี หรือให้บริการอาหารในราคาถูก					
5. มีการให้เงินกู้ยืมฉุกเฉิน					
6. มีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น แจกชุดทำงาน					

ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ				
	มีผลมากที่สุด	มีผลมาก	มีผลปานกลาง	มีผลน้อย	มีผลน้อยที่สุด
ด้านนายจ้าง					
1. นายจ้าง / หัวหน้างานมีลักษณะผู้นำที่ดี					
2. มีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม					
3. มีนโยบายด้านการบริหารงานที่ชัดเจน					
4. นายจ้าง / หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน					
5. นายจ้างเป็นชาวต่างชาติ					
6. นายจ้าง / หัวหน้างาน มีการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันทุกคน					

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม

คำถาม โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่ท่านคิดว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

ประวัติผู้เขียน

นางสาวนิอร เรือนอินทร์ เกิดเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2523 ที่จังหวัดกาญจนบุรี สำเร็จการศึกษาบัญชีบัณฑิต สาขาบัญชีต้นทุน จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีการศึกษา 2543

พฤษภาคม 2544 ถึง ตุลาคม 2546 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีต้นทุน บริษัท ฮิตาชิ คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

พฤศจิกายน 2546 ถึงปัจจุบัน ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานบัญชีต้นทุน บริษัท เคมีแมน จำกัด