



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคัดเลือกใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 9 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 7 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการกับปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นและระดับการตัดสินใจ

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติทดสอบ t-test



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

- F แทน ค่าสถิติทดสอบ F-test
- $\chi^2$  แทน ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์
- \* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
- R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ(Multiple R)
- $R^2$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (Multiple  $R^2$ )
- Adj  $R^2$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)
- $R^2$  Change แทน ค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระในสมการถดถอย
- b แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficients)
- Beta แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)
- S.E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error of Estimate)
- Constant(a) แทน ค่าคงที่
- \*\*\* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

65

## ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และภูมิลำเนา มีผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 3 - 9

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	75	21.70
หญิง	270	78.30
รวม	345	100.00

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา<sup>66</sup>

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่ม  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	44	12.80
21 – 30 ปี	210	60.90
31 – 40 ปี	84	24.30
41 ปีขึ้นไป	7	2.00
<b>รวม</b>	<b>345</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มี อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 รองลงมา มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 และน้อยที่สุดมี อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

67

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่ม  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	5	1.40
มัธยมศึกษา/ปวช.	228	66.10
อนุปริญญา/ปวส.	77	22.30
ปริญญาตรี	35	10.20
<b>รวม</b>	<b>345</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10 รองลงมา มีระดับการศึกษานอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และน้อยที่สุด มีระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

68

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่ม  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	181	52.50
สมรส	150	43.50
หย่าร้าง/หม้าย	14	4.00
<b>รวม</b>	<b>345</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 และน้อยที่สุด หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

69

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่ม  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	183	53.00
10,001 – 15,00 บาท	140	40.60
15,001 – 20,000 บาท	18	5.20
20,001 บาทขึ้นไป	4	1.20
<b>รวม</b>	<b>345</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 และน้อยที่สุด 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

70

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่ม  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	137	39.70
1 – 3 ปี	129	37.40
4 – 6 ปี	50	14.50
7 ปีขึ้นไป	29	8.40
<b>รวม</b>	<b>345</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 รองลงมา 1 – 3 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 และน้อยที่สุด 7 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

71

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่ม  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
ภาคกลาง	221	61.00
ภาคเหนือ	31	9.00
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	90	26.10
ภาคตะวันออก	13	3.90
<b>รวม</b>	<b>345</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง  
จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมาอยู่ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 90 คน คิด  
เป็นร้อยละ 26.10 และน้อยที่สุด อยู่ในภาคตะวันออก จำนวน 13คน คิดเป็นร้อยละ 3.90



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

72

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเหตุผลที่เลือกทำงาน ความสนใจในงาน ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน ทักษะความสามารถในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 10 – 14

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเหตุผลที่เลือกทำงาน

เหตุผลที่เลือกทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานที่ทำงานเดิมรายได้น้อย/รายได้ไม่แน่นอน	71	20.60
2. สถานที่ทำงานใกล้บ้านหรือที่พักอาศัย	111	32.10
3. สวัสดิการมีความเหมาะสม	133	38.60
4. มีญาติ พี่น้องทำงานอยู่ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร	30	8.70
<b>รวม</b>	<b>345</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านเหตุผลที่เลือกทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีเหตุผลที่เลือกเข้าทำงานเพราะสวัสดิการมีความเหมาะสม จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมาเพราะสถานที่ทำงานใกล้บ้านหรือที่พักอาศัย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และน้อยที่สุด เพราะมีญาติ พี่น้องทำงานอยู่ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

73

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรม สหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามความสนใจในงาน

ความสนใจในงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. รายได้ดี มีความมั่นคง	114	33.30
2. ต้องการงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	45	13.00
3. ต้องการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจาก ประสบการณ์จริง	84	24.30
4. งานที่ต้องการไม่มีในชุมชนหรือในภูมิลำเนา เดิม	46	13.30
5. โอกาสการพัฒนาทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถของตนเอง	56	16.10
<b>รวม</b>	<b>345</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านความสนใจในงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความสนใจในงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เพราะรายได้ดี มีความมั่นคง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 รองลงมาต้องการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์จริง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 และน้อยที่สุด เพราะต้องการงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

74

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง	173	50.10
2. เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน	28	8.20
3. เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมในการเข้าทำงาน	38	11.00
4. เป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม	106	30.70
<b>รวม</b>	<b>345</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานพบว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคงจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 50.10 รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 และน้อยที่สุด เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

75

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรม สหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามทักษะความสามารถในการทำงาน

ทักษะความสามารถในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่ใช้กับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์	251	72.80
2. ประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เป็นสินค้า	94	27.20
<b>รวม</b>	<b>345</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านทักษะความสามารถในการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีทักษะความสามารถในการผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่ใช้กับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 72.80 รองลงมาประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เป็นสินค้า จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

76

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรม สหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. พื้นที่โดยรอบบริษัท มีความเป็นระเบียบ สวยงาม และมีอากาศถ่ายเทสะดวก	97	28.10
2. ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างใน สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม	44	12.80
3. บริษัท มีระบบความปลอดภัยที่รัดกุม และปลอดภัย	90	26.10
4. อุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอ ทันสมัย	53	15.40
5. มีการจัดแบ่งสถานที่ตามลักษณะงานแต่ละ แผนกอย่างเหมาะสม	61	17.60
<b>รวม</b>	<b>250</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีปัจจัยที่เลือกเข้าทำงานที่บริษัท เนื่องจากพื้นที่โดยรอบบริษัทมีความเป็นระเบียบ สวยงาม และมีอากาศถ่ายเทสะดวก จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 รองลงมาจากบริษัท มีระบบความปลอดภัยที่รัดกุม และปลอดภัยจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 และน้อยที่สุด เนื่องจากระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างในสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80



## ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านนโยบายรัฐบาล และด้านความเป็นอยู่ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลการวิเคราะห์ แสดงดังตาราง 15 – 19

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านเศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. อัตราค่าตอบแทนเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจ	3.44	1.02	มาก
2. ปริมาณความต้องการแรงงานขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.87	0.76	มาก
3. เมื่อภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้เกิดภาวะการว่างงานสูง	4.09	0.90	มาก
4. ปริมาณงานแต่ละวันในแต่ละแผนกขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจในขณะนั้น	3.79	0.82	มาก
5. จำนวนชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลาขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจในขณะนั้น	3.73	0.96	มาก
โดยรวม	3.78	0.62	มาก

จากตาราง 15 พบว่า โดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านเศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรม สหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.78 และ S.D. = 0.62) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X}$  = 4.09 –



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3.44) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เมื่อภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้เกิดภาวะการว่างงานสูง ( $\bar{X} = 4.09$  และ S.D. = 0.90) ปริมาณความต้องการแรงงานขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.87$  และ S.D. = 0.76) และอัตราค่าตอบแทนเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 3.44$  และ S.D. = 1.02)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านสังคม ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. โอกาสในการเลือกงานขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา	3.96	0.90	มาก
2. ที่พักอาศัยของพนักงานมักจะอยู่ในบริเวณเขตอุตสาหกรรม	3.57	0.91	มาก
3. สวัสดิการด้านประกันสังคมมีความเหมาะสม	3.73	0.80	มาก
4. ภูมิลำเนาเดิมที่อาศัยไม่ได้อยู่ในเขตอุตสาหกรรม	3.42	1.02	มาก
5. บุคคลในภูมิลำเนาเดิมมีค่านิยมที่จะเข้าทำงานในเขตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	3.51	0.80	มาก
โดยรวม	3.64	0.51	มาก

จากตาราง 16 พบว่า โดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านสังคม ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$  และ S.D. = 0.51) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.42 - 3.96$ ) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โอกาสในการเลือกงานขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา ( $\bar{X} = 3.96$  และ S.D. = 0.90) สวัสดิการด้านประกันสังคมมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.73$  และ S.D. = 0.80) และภูมิลำเนาเดิมที่อาศัยไม่ได้อยู่ในเขตอุตสาหกรรม ( $\bar{X} = 3.42$  และ S.D. = 1.02)





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายรัฐบาล ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านนโยบายรัฐบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างชัดเจน เพื่อความยุติธรรม ทั้ง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง	3.86	0.87	มาก
2. มีการกำหนดมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำที่ชัดเจนและยุติธรรม	3.81	0.86	มาก
3. มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน และชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ชัดเจน	4.00	0.79	มาก
4. หน่วยงานจำเป็นต้องคำนึงถึงความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมให้เป็นไปตามกฎกระทรวงที่กำหนด	3.99	0.87	มาก
5. รัฐบาลให้การสนับสนุนและพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	3.69	0.87	มาก
โดยรวม	3.87	0.74	มาก

จากตาราง 17 พบว่า โดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายรัฐบาล ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.87 และ S.D. = 0.74) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X}$  = 3.69 – 4.00) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน และชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ชัดเจน ( $\bar{X}$  = 4.00 และ S.D. = 0.79) หน่วยงานจำเป็นต้องคำนึงถึงความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมให้เป็นไปตามกฎกระทรวงที่กำหนด ( $\bar{X}$  = 3.99 และ S.D. = 0.87) และรัฐบาลให้การสนับสนุนและพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น ( $\bar{X}$  = 3.69 และ S.D. = 0.87)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

80

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านความเป็นอยู่ ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านความเป็นอยู่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ต้องการหารายได้ ค่าตอบแทนเพื่อสร้างความมั่นคงให้ตนเองมากขึ้น	4.20	0.91	มาก
2. โอกาสหารายได้เพิ่มเติมจากการทำงาน	3.73	0.99	มาก
3. โอกาสได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว	3.92	0.99	มาก
4. โอกาสการศึกษาของบุตร / คนในครอบครัว	3.86	1.02	มาก
5. การดำเนินชีวิตในครอบครัวที่ดีขึ้น	4.08	1.02	มาก
โดยรวม	3.96	0.87	มาก

จากตาราง 18 พบว่า โดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านความเป็นอยู่ ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$  และ S.D. = 0.87) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.73 - 4.20$ ) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ต้องการหารายได้ ค่าตอบแทนเพื่อสร้างความมั่นคงให้ตนเองมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.20$  และ S.D. = 0.91) การดำเนินชีวิตในครอบครัวที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.08$  และ S.D. = 1.02) และโอกาสหารายได้เพิ่มเติมจากการทำงาน ( $\bar{X} = 3.73$  และ S.D. = 0.99)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

81

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแวดล้อมภายนอกโดยรวมที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านเศรษฐกิจ	3.78	0.62	มาก
2. ด้านสังคม	3.64	0.51	มาก
3. ด้านนโยบายรัฐ	3.87	0.74	มาก
4. ด้านความเป็นอยู่	3.96	0.87	มาก
โดยรวม	3.81	0.54	มาก

จากตาราง 19 พบว่า โดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$  และ S.D. = 0.54) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.96 - 3.64$ ) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ ( $\bar{X} = 3.96$  และ S.D. = 0.87) ด้านนโยบายรัฐ ( $\bar{X} = 3.87$  และ S.D. = 0.74) และด้านสังคม ( $\bar{X} = 3.64$  และ S.D. = 0.51)



## ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลการวิเคราะห์ แสดงดังตาราง 20 – 26

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. สามารถใช้ทักษะความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	3.54	0.76	มาก
2. ได้รับการสนับสนุนให้ค้นคว้าหาความรู้จากบุคคลและสื่อในองค์กร	3.49	0.79	มาก
3. สามารถนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	3.71	0.77	มาก
4. บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.60	0.75	มาก
5. งานที่ปฏิบัติถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการดำเนินชีวิต	3.57	0.72	มาก
โดยรวม	3.58	0.60	มาก

จากตาราง 20 พบว่า โดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.58 และ S.D. = 0.60) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

พบว่า ทุกข้อพนักงาน มีการตัดสินใจในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ สามารถนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ( $\bar{X} = 3.71$  และ S.D. = 0.77) บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.60$  และ S.D. = 0.75 ) และได้รับการสนับสนุนให้ค้นคว้าหาความรู้จากบุคคลและสื่อในองค์กร ( $\bar{X} = 3.49$  และ S.D. = 0.79)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.78	มาก
2. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.55	0.84	มาก
3. การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา	3.37	0.87	ปานกลาง
4. การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากบุคคลภายนอกบริษัท	2.97	1.02	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาขอรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเมื่อ งานเกิดปัญหา	3.33	0.87	ปานกลาง
โดยรวม	3.39	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 21 พบว่า โดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.39$  และ S.D. = 0.70) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี 2 ข้อ ที่พนักงาน มีการตัดสินใจในระดับมาก และมี 3 ข้อ ที่พนักงาน มีการตัดสินใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.71$  และ S.D. = 0.78) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.55$  และ S.D. = 0.84) และการได้รับการยกย่อง ชมเชยจากบุคคลภายนอกบริษัท ( $\bar{X} = 2.97$  และ S.D. = 1.02)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. ลักษณะงานตรงตามความต้องการ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.48	0.83	มาก
2. ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.55	0.77	มาก
3. งานที่ต้องการเป็นงานที่ไม่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ	3.36	0.89	ปานกลาง
4. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันมีปริมาณที่เหมาะสม	3.80	0.79	มาก
5. ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ทำแล้วมีความสุข	3.59	0.83	มาก
โดยรวม	3.56	0.65	มาก

จากตาราง 22 พบว่า โดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$  และ S.D. = 0.65) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มี 4 ข้อที่พนักงาน มีการตัดสินใจในระดับมาก และมี 1 ข้อ ที่พนักงาน มีการตัดสินใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันมีปริมาณที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.80$  และ S.D. = 0.79) ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ทำแล้วมีความสุข ( $\bar{X} = 3.59$  และ S.D. = 0.83) และงานที่ต้องการเป็นงานที่ไม่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ ( $\bar{X} = 3.36$  และ S.D. = 0.89)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

85

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. โอกาสเลื่อนตำแหน่ง/ปรับระดับ ตามความสามารถและความเหมาะสม	3.26	1.00	ปานกลาง
2. โอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ	3.37	0.90	ปานกลาง
3. โอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน	3.17	0.85	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานกับบริษัทนี้ทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น	3.32	0.92	ปานกลาง
5. โอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและรับผิดชอบมากขึ้น	3.40	0.88	ปานกลาง
โดยรวม	3.31	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 23 พบว่า โดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$  และ S.D. = 0.79) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อพนักงาน มีการตัดสินใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ โอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและรับผิดชอบมากขึ้น ( $\bar{X} = 3.40$  และ S.D. = 0.88) โอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ ( $\bar{X} = 3.37$  และ S.D. = 0.90) และโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.17$  และ S.D. = 0.85)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านผลตอบแทน

ด้านผลตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. เงินเดือน/ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังและมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.64	1.04	มาก
2. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.34	1.12	ปานกลาง
3. ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.53	1.00	มาก
4. ได้รับสิทธิประโยชน์จากค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทอย่างเต็มที่และยุติธรรม	3.55	1.01	มาก
5. การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด เช่น วันหยุดสุดสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ฯลฯ ในอัตราที่เหมาะสม	3.78	1.06	มาก
โดยรวม	3.57	0.96	มาก

จากตาราง 24 พบว่า โดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$  และ  $S.D. = 0.96$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มี 4 ข้อที่พนักงาน มีระดับการตัดสินใจในระดับมาก และมี 1 ข้อ ที่พนักงาน มีการตัดสินใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด เช่น วันหยุดสุดสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ฯลฯ ในอัตราที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.78$  และ  $S.D. = 1.06$ ) เงินเดือน/ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังและมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.64$  และ  $S.D. = 1.04$ ) และค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.34$  และ  $S.D. = 1.12$ )





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. ได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องประสานงานขอความร่วมมือ	3.62	0.83	มาก
2. หน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเอง	3.57	0.81	มาก
3. สามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานได้ด้วยความเต็มใจ	3.56	0.81	มาก
4. บุคลากรทุกระดับในบริษัทมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	3.50	0.86	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาและยอมรับฟังปัญหาของพนักงานและคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ	3.31	0.90	ปานกลาง
โดยรวม	3.51	0.71	มาก

จากตาราง 25 พบว่า โดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$  และ S.D. = 0.71) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า มี 4 ข้อ ที่พนักงาน มีการตัดสินใจในระดับมาก และมี 1 ข้อ ที่พนักงาน มีการตัดสินใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ ได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องประสานงานขอความร่วมมือ ( $\bar{X} = 3.62$  และ S.D. = 0.83) หน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเอง ( $\bar{X} = 3.57$  และ S.D. = 0.81) และผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาและยอมรับฟังปัญหาของพนักงานและคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.31$  และ S.D. = 0.90)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

88

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวม

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การตัดสินใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.58	0.60	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.39	0.70	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงาน	3.56	0.65	มาก
4. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.31	0.79	ปานกลาง
5. ด้านผลตอบแทน	3.57	0.96	มาก
6. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	3.51	0.71	มาก
โดยรวม	3.48	0.61	มาก

จากตาราง 26 พบว่า โดยรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$  และ S.D. = 0.61) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่พนักงาน มีการตัดสินใจในระดับมาก และมี 2 ด้าน ที่พนักงาน มีการตัดสินใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.58$  และ S.D. = 0.60) ด้านผลตอบแทน ( $\bar{X} = 3.57$  และ S.D. = 0.96) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X} = 3.31$  และ S.D. = 0.79)



## ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ และผลการเปรียบเทียบแสดงดังตาราง 27 - 45

$H_0$  : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 75)		หญิง (n = 270)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเศรษฐกิจ	3.76	0.55	3.79	0.63	-0.387	0.699
2. ด้านสังคม	3.75	0.45	3.61	0.52	2.287	0.023*
3. ด้านนโยบายรัฐ	3.70	0.65	3.92	0.76	-2.206	0.028*
4. ด้านความเป็นอยู่	3.94	0.91	3.96	0.86	-0.175	0.857
โดยรวม	3.79	0.47	3.82	0.60	-0.398	0.659

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ Independent t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อม



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านเศรษฐกิจ และด้านความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน และพบว่า มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านสังคมและด้านนโยบายรัฐแตกต่างกัน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านเศรษฐกิจ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.684	3	1.228	3.312	0.020*
ภายในกลุ่ม	126.431	341	0.371		
รวม	130.115	344			
<b>2. ด้านสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.799	3	0.266	1.023	0.382
ภายในกลุ่ม	88.800	341	0.260		
รวม	89.600	344			
<b>3. ด้านนโยบายรัฐ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.180	3	1.060	1.944	0.122
ภายในกลุ่ม	185.963	341	0.545		
รวม	189.142	344			
<b>4. ด้านความเป็นอยู่</b>					
ระหว่างกลุ่ม	6.063	3	2.021	2.726	0.044*
ภายในกลุ่ม	252.785	341	0.741		
รวม	258.848	344			
<b>5. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.692	3	0.564	1.952	0.121
ภายในกลุ่ม	98.551	341	0.289		
รวม	100.244	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านสังคม และด้านนโยบายรัฐไม่แตกต่างกัน และพบว่า มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านเศรษฐกิจ และด้านความเป็นอยู่แตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 29 – 30 ต่อไปนี้

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

เศรษฐกิจ	ไม่เกิน 20 ปี	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 20 ปี				
21 – 30 ปี			.2276*	
31 – 40 ปี				
41 ปีขึ้นไป				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านเศรษฐกิจ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี (.2276)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

92

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นอยู่ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านความเป็นอยู่	ไม่เกิน 20 ปี	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 20 ปี				.8955*
21 – 30 ปี				.8876*
31 – 40 ปี				.7619*
41 ปีขึ้นไป				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นอยู่จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านความเป็นอยู่ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป (.8955) 2) พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านความเป็นอยู่ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป (.8876) และ 3) พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านความเป็นอยู่ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป (.7619)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านเศรษฐกิจ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.489	3	0.496	1.316	0.269
ภายในกลุ่ม	128.626	341	0.377		
รวม	130.115	344			
<b>2. ด้านสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.376	3	0.459	1.773	0.152
ภายในกลุ่ม	88.223	341	0.259		
รวม	89.600	344			
<b>3. ด้านนโยบายรัฐ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.482	3	0.161	0.290	0.832
ภายในกลุ่ม	188.661	341	0.553		
รวม	189.142	344			
<b>4. ด้านความเป็นอยู่</b>					
ระหว่างกลุ่ม	8.094	3	2.698	3.669	0.013*
ภายในกลุ่ม	250.754	341	0.735		
รวม	258.848	344			
<b>5. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.947	3	0.316	1.084	0.356
ภายในกลุ่ม	99.297	341	0.291		
รวม	100.244	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มี 3 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านนโยบายรัฐไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านความเป็นอยู่แตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 32

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นอยู่ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านความเป็นอยู่	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
ประถมศึกษา				
มัธยมศึกษา/ ปวช.	.9325*		.2260*	
อนุปริญญา/ ปวส.				
ปริญญาตรี				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นอยู่ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านความเป็นอยู่ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (.9325) และมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส. (.2260)





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

95

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านเศรษฐกิจ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.837	2	1.418	3.811	0.023*
ภายในกลุ่ม	127.279	342	0.372		
รวม	130.115	344			
<b>2. ด้านสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.148	2	0.074	0.282	0.754
ภายในกลุ่ม	89.452	342	0.262		
รวม	89.600	344			
<b>3. ด้านนโยบายรัฐ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.141	2	0.570	1.037	0.355
ภายในกลุ่ม	188.002	342	0.550		
รวม	189.142	344			
<b>4. ด้านความเป็นอยู่</b>					
ระหว่างกลุ่ม	8.329	2	4.165	5.685	0.004*
ภายในกลุ่ม	250.519	342	0.733		
รวม	258.848	344			
<b>5. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.119	2	1.059	3.692	0.026*
ภายในกลุ่ม	98.125	342	0.287		
รวม	100.244	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านสังคม และด้านนโยบายรัฐไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านเศรษฐกิจ และด้านความเป็นอยู่แตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 34 - 35 ต่อไปนี้

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านเศรษฐกิจ	โสด	สมรส	อย่าร้าง/หม้าย
โสด			.4114*
สมรส			
อย่าร้าง/หม้าย			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 34 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพ โสดมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านเศรษฐกิจ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอย่าร้าง/หม้าย (.4114)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

97

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นอยู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านความเป็นอยู่	โสด	สมรส	อย่าร้าง/หม้าย
โสด		.3001*	
สมรส			
อย่าร้าง/หม้าย			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นอยู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านความเป็นอยู่ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (.3001)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

98

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านเศรษฐกิจ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	5.637	3	1.879	5.147	0.002*
ภายในกลุ่ม	124.479	341	0.365		
รวม	130.115	344			
<b>2. ด้านสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.320	3	0.773	3.021	0.030*
ภายในกลุ่ม	87.280	341	0.256		
รวม	89.600	344			
<b>3. ด้านนโยบายรัฐ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	5.113	3	1.704	3.158	0.025*
ภายในกลุ่ม	184.029	341	0.540		
รวม	189.142	344			
<b>4. ด้านความเป็นอยู่</b>					
ระหว่างกลุ่ม	11.093	3	3.698	5.090	0.002*
ภายในกลุ่ม	247.755	341	0.727		
รวม	258.848	344			
<b>5. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	5.230	3	1.743	6.257	0.000*
ภายในกลุ่ม	95.014	341	0.279		
รวม	100.244	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านนโยบายรัฐ และด้านความเป็นอยู่แตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 37 - 40 ต่อไปนี้

ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านเศรษฐกิจ	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท		.2501*		
10,001 – 15,000 บาท				
15,001 – 20,000 บาท				
20,001 บาทขึ้นไป				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 37 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านเศรษฐกิจ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท (.2501)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

100

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสังคม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านสังคม	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท		.1302*		.5273*
10,001 – 15,000 บาท				
15,001 – 20,000 บาท				
20,001 บาทขึ้นไป				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 38 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสังคม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านสังคม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท (.1302) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป (.5273)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

101

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านนโยบายรัฐ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านนโยบายรัฐ	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท		.2409*		
10,001 – 15,000 บาท				
15,001 – 20,000 บาท				
20,001 บาทขึ้นไป				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 39 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านนโยบายรัฐ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านนโยบายรัฐ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท (.2409)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

102

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นอยู่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านความเป็นอยู่	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท		.3035*	.5978*	
10,001 – 15,000 บาท				
15,001 – 20,000 บาท				
20,001 บาทขึ้นไป				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 40 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นอยู่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านความเป็นอยู่ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท (.3035) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท (.5978)





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็น	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านเศรษฐกิจ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.680	3	0.560	1.487	0.218
ภายในกลุ่ม	128.435	341	0.377		
รวม	130.115	344			
<b>2. ด้านสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.397	3	0.132	0.506	0.678
ภายในกลุ่ม	89.202	341	0.262		
รวม	89.600	344			
<b>3. ด้านนโยบายรัฐ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	12.708	3	4.236	8.187	0.000*
ภายในกลุ่ม	176.435	341	0.517		
รวม	189.142	344			
<b>4. ด้านความเป็นอยู่</b>					
ระหว่างกลุ่ม	8.029	3	2.676	3.639	0.013*
ภายในกลุ่ม	250.819	341	0.736		
รวม	258.848	344			
<b>5. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.380	3	0.460	1.586	0.192
ภายในกลุ่ม	98.864	341	0.290		
รวม	100.244	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมไม่แตกต่างกัน และพบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านนโยบายรัฐ และด้านความเป็นอยู่แตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 42 - 43 ต่อไปนี้

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านนโยบายรัฐ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ระดับความคิดเห็น	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 3 ปี	4 - 6 ปี	7 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี				
1 - 3 ปี		.3382*		
4 - 6 ปี			.3684*	
7 ปีขึ้นไป				.5515*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 42 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายรัฐ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุงาน 1 -3 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านนโยบายรัฐ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.3382) 2) พนักงานที่มีอายุงาน 4 - 6 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านนโยบายรัฐ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี (.3684) และ 3) พนักงานที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านนโยบายรัฐ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี (.5515)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

105

ตาราง 43 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นอยู่ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ระดับความคิดเห็น	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	7 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี				
1 – 3 ปี	.2589*		.3349*	
4 – 6 ปี				
7 ปีขึ้นไป	.3587*		.4348*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 43 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นอยู่ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุงาน 1 - 3 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านความเป็นอยู่ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.2589) และมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4 - 6 ปี (.3349) และ 2) พนักงานที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านความเป็นอยู่ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.3587) และมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4 - 6 ปี (.4348)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 44 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามภูมิภาค

ระดับความคิดเห็น	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านเศรษฐกิจ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.810	3	0.270	0.712	0.545
ภายในกลุ่ม	129.305	341	0.379		
รวม	130.115	344			
<b>2. ด้านสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4.474	3	1.491	5.973	0.001*
ภายในกลุ่ม	85.126	341	0.250		
รวม	89.600	344			
<b>3. ด้านนโยบายรัฐ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.124	3	0.708	1.291	0.277
ภายในกลุ่ม	187.018	341	0.548		
รวม	189.142	344			
<b>4. ด้านความเป็นอยู่</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.782	3	0.927	1.235	0.297
ภายในกลุ่ม	256.066	341	0.751		
รวม	258.848	344			
<b>5. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.537	3	0.512	1.770	0.153
ภายในกลุ่ม	98.707	341	0.289		
รวม	100.244	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านเศรษฐกิจ ด้านนโยบายรัฐ และด้านความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านสังคมแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 45

ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสังคม จำแนกตามภูมิลำเนา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านสังคม	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก
ภาคกลาง		.3326*	.1649*	
ภาคเหนือ				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ				
ภาคตะวันออก		.4571*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 45 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสังคม จำแนกตามภูมิลำเนาเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคกลาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านสังคม มากกว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ (.3326) และมากกว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (.1649) และ 2) พนักงานที่มีภูมิลำเนาภาคตะวันออก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ด้านสังคม มากกว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (.4571)



## ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบและผลการเปรียบเทียบแสดงดังตาราง 46 - 63

$H_0$  : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 46 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ

ระดับการตัดสินใจ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 75)		หญิง (n = 270)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.50	0.40	3.60	0.65	-1.337	0.182
2. การยอมรับนับถือ	3.22	0.42	3.43	0.75	-2.312	0.021*
3. ลักษณะงาน	3.56	0.44	3.56	0.69	0.021	0.983
4. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.19	0.66	3.34	0.82	-1.640	0.103
5. ด้านผลตอบแทน	3.57	0.94	3.57	0.97	.054	0.957
6. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	3.54	0.53	3.50	0.75	0.436	0.663
โดยรวม	3.43	0.45	3.50	0.65	-0.872	0.384

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

109

จากตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศของพนักงาน ด้วยค่าสถิติ Independent t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 5 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

110

ตาราง 47 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.693	3	0.898	2.504	.059
ภายในกลุ่ม	122.261	341	0.359		
รวม	124.954	344			
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.615	3	0.872	1.793	0.148
ภายในกลุ่ม	165.753	341	0.486		
รวม	168.368	344			
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	5.991	3	1.997	4.944	0.002*
ภายในกลุ่ม	137.739	341	0.404		
รวม	143.730	344			
<b>4. ด้านโอกาสที่จะได้รับ</b>					
ความก้าวหน้าในอนาคต					
ระหว่างกลุ่ม	8.801	3	2.934	4.877	0.002*
ภายในกลุ่ม	205.114	341	0.602		
รวม	213.915	344			
<b>5. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	19.049	3	6.350	7.231	0.000*
ภายในกลุ่ม	299.441	341	0.878		
รวม	318.489	344			





ตาราง 47 (ต่อ)

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>6. ด้านสัมพันธภาพในการ</b>					
<b>ทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.332	3	0.777	1.561	0.199
ภายในกลุ่ม	169.785	341	0.498		
รวม	172.116	344			
<b>7. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.950	3	1.317	3.635	0.013*
ภายในกลุ่ม	123.525	341	0.362		
รวม	127.475	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 48 - 50



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

112

ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านลักษณะงาน	ไม่เกิน 20 ปี	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 20 ปี				
21 – 30 ปี	.2919*		.2038*	.5419*
31 – 40 ปี				
41 ปีขึ้นไป				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 48 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านลักษณะงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี (.2919) มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี (.2038) และมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป (.5419)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

113

ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านโอกาสที่จะได้รับ	ไม่เกิน 20 ปี	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ความก้าวหน้าในอนาคต				
ไม่เกิน 20 ปี				
21 – 30 ปี	.4719*			
31 – 40 ปี	.4591*			
41 ปีขึ้นไป				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 49 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มากกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี (.4719) และ 2) พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มากกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี (.4591)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

114

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านผลตอบแทน	ไม่เกิน 20 ปี	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 20 ปี				
21 – 30 ปี	.6395*			
31 – 40 ปี	.7667*			
41 ปีขึ้นไป				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 50 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่าคู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี (.6395) และ 2) พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี (.7667)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

115

ตาราง 51 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.691	3	0.230	0.632	0.595
ภายในกลุ่ม	124.263	341	0.364		
รวม	124.954	344			
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.777	3	0.592	1.213	0.305
ภายในกลุ่ม	166.590	341	0.489		
รวม	168.368	344			
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.279	3	0.760	1.831	0.141
ภายในกลุ่ม	141.451	341	0.415		
รวม	143.730	344			
<b>4. ด้านโอกาสที่จะได้รับ</b>					
ความก้าวหน้าในอนาคต					
ระหว่างกลุ่ม	1.623	3	0.541	0.869	0.457
ภายในกลุ่ม	212.292	341	0.623		
รวม	213.915	344			
<b>5. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	9.920	3	3.307	3.654	0.013*
ภายในกลุ่ม	308.570	341	0.905		
รวม	318.489	344			



ตาราง 51 (ต่อ)

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>6. ด้านสัมพันธภาพในการ</b>					
<b>ทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	7.953	3	2.651	5.507	0.001*
ภายในกลุ่ม	164.163	341	0.481		
รวม	172.116	344			
<b>7. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.930	3	0.643	1.747	0.157
ภายในกลุ่ม	125.545	341	0.368		
รวม	127.475	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 52 - 53



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

117

ตาราง 52 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านผลตอบแทน	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
ประถมศึกษา				
มัธยมศึกษา/ปวช.			.2625*	.4656*
อนุปริญญา/ปวส.				
ปริญญาตรี				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 52 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. (.2625) และมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (.4656)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

118

ตาราง 53 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านสัมพันธภาพ ในการทำงาน	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
ประถมศึกษา				
มัธยมศึกษา/ปวช.		1.0639*		.3039*
อนุปริญญา/ปวส.		1.0187*		
ปริญญาตรี		.7600*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 53 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (1.0639) และมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (.3039) 2) พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (1.0187) และ 3) พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (0.7600)





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

119

ตาราง 54 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.965	2	0.483	1.331	0.265
ภายในกลุ่ม	123.988	342	0.363		
รวม	124.954	344			
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.587	2	0.793	1.627	0.198
ภายในกลุ่ม	166.781	342	0.488		
รวม	168.368	344			
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.404	2	0.202	0.482	0.618
ภายในกลุ่ม	143.327	342	0.419		
รวม	143.730	344			
<b>4. ด้านโอกาสที่จะได้รับ</b>					
ความก้าวหน้าในอนาคต					
ระหว่างกลุ่ม	0.953	2	0.477	0.765	0.466
ภายในกลุ่ม	212.962	342	0.623		
รวม	213.915	344			
<b>5. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.071	2	1.035	1.119	0.328
ภายในกลุ่ม	316.418	342	0.925		
รวม	318.489	344			



ตาราง 54 (ต่อ)

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>6. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.699	2	0.350	0.698	0.498
ภายในกลุ่ม	171.417	342	0.501		
รวม	172.116	344			
<b>7. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.082	2	0.041	0.111	0.895
ภายในกลุ่ม	0.127.393	342	0.372		
รวม	127.475	344			

จากตาราง 54 ผลการเปรียบเทียบด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

121

ตาราง 55 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.563	3	0.188	0.515	0.672
ภายในกลุ่ม	124.390	341	0.365		
รวม	124.954	344			
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.533	3	0.178	0.361	0.781
ภายในกลุ่ม	167.835	341	0.492		
รวม	168.368	344			
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.443	3	0.481	1.153	0.328
ภายในกลุ่ม	142.287	341	0.417		
รวม	143.730	344			
<b>4. ด้านโอกาสที่จะได้รับ</b>					
ความก้าวหน้าในอนาคต					
ระหว่างกลุ่ม	10.063	3	3.354	5.611	0.001*
ภายในกลุ่ม	203.852	341	0.598		
รวม	213.915	344			
<b>5. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	23.047	3	7.682	8.867	0.000*
ภายในกลุ่ม	295.443	341	0.866		
รวม	318.489	344			



ตาราง 55 (ต่อ)

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>6. ด้านสัมพันธภาพในการ</b>					
<b>ทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.837	3	0.946	1.905	0.129
ภายในกลุ่ม	169.280	341	0.496		
รวม	172.116	344			
<b>7. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.532	3	1.177	3.239	0.022*
ภายในกลุ่ม	123.943	341	0.363		
รวม	127.475	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 56 - 57



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

123

ตาราง 56 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านโอกาสที่จะได้รับ	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท		.3310*		
10,001 – 15,000 บาท				
15,001 – 20,000 บาท				
20,001 บาทขึ้นไป				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 56 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท (.3310)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

124

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านผลตอบแทน	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท		.4477*	.7226*	
10,001 – 15,000 บาท				
15,001 – 20,000 บาท				
20,001 บาทขึ้นไป		1.0029*	1.2778*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 57 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท (.4477) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท (.7226) และ 2) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท (1.0029) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท (1.2778)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

125

ตาราง 58 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตาม  
อายุงาน

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	5.493	3	1.831	5.227	0.002*
ภายในกลุ่ม	119.461	341	0.350		
รวม	124.954	344			
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	11.643	3	3.881	8.444	0.000*
ภายในกลุ่ม	156.724	341	0.460		
รวม	168.368	344			
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.136	3	1.045	2.535	0.057
ภายในกลุ่ม	140.594	341	0.412		
รวม	143.730	344			
<b>4. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต</b>					
ระหว่างกลุ่ม	12.942	3	4.314	7.319	0.000*
ภายในกลุ่ม	200.973	341	0.589		
รวม	213.915	344			
<b>5. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	20.568	3	6.856	7.847	0.000*
ภายในกลุ่ม	297.921	341	0.874		
รวม	318.489	344			



ตาราง 58 (ต่อ)

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>6. ด้านสัมพันธภาพในการ</b>					
<b>ทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.404	3	0.468	0.935	0.424
ภายในกลุ่ม	170.712	341	0.501		
รวม	172.116	344			
<b>7. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	7.042	3	2.347	6.647	0.000*
ภายในกลุ่ม	120.433	341	0.353		
รวม	127.475	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 58 ผลการเปรียบเทียบด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 59 - 62





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

127

ตาราง 59 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	7 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี				
1 – 3 ปี		.2139*		
4 – 6 ปี			.2215*	
7 ปีขึ้นไป				.3876*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 59 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.2139) 2) พนักงานที่มีอายุงาน 4 – 6 ปี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.2215) และ 3) พนักงานที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.3876)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

128

ตาราง 60 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	7 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี				
1 – 3 ปี		.3252*		
4 – 6 ปี			.4098*	
7 ปีขึ้นไป				.4679*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 60 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.3252) 2) พนักงานที่มีอายุงาน 4 – 6 ปี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.4098) และ 3) พนักงานที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.4679)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

129

ตาราง 61 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านโอกาสที่จะได้รับ	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	7 ปีขึ้นไป
ความก้าวหน้าในอนาคต				
ต่ำกว่า 1 ปี				
1 – 3 ปี		.3227*		
4 – 6 ปี			.2852*	
7 ปีขึ้นไป				.6246*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 61 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.3227) 2) พนักงานที่มีอายุงาน 4 – 6 ปี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.2852) และ 3) พนักงานที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.6246)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

130

ตาราง 62 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านผลตอบแทน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	7 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี				
1 – 3 ปี	.2341*			
4 – 6 ปี				
7 ปีขึ้นไป	.9062*	.6721*	.6070*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 62 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.2341) และ 2) พนักงานที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.9062) มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี (.6721) และมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4 – 6 ปี (.6070)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

131

ตาราง 63 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตาม  
ภูมิภาค

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.812	3	0.271	0.744	0.527
ภายในกลุ่ม	124.142	341	0.364		
รวม	124.954	344			
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.593	3	0.198	0.402	0.752
ภายในกลุ่ม	167.774	341	0.492		
รวม	168.368	344			
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.678	3	0.226	0.539	0.656
ภายในกลุ่ม	143.053	341	0.420		
รวม	143.730	344			
<b>4. ด้านโอกาสที่จะได้รับ</b>					
ความก้าวหน้าในอนาคต					
ระหว่างกลุ่ม	1.053	3	0.353	0.565	0.638
ภายในกลุ่ม	212.856	341	0.624		
รวม	213.915	344			
<b>5. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.937	3	0.979	1.058	0.367
ภายในกลุ่ม	315.552	341	0.925		
รวม	318.489	344			



ตาราง 63 (ต่อ)

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>6. ด้านสัมพันธภาพในการ</b>					
<b>ทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.859	3	0.286	0.570	0.635
ภายในกลุ่ม	171.257	341	0.502		
รวม	172.116	344			
<b>7. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.542	3	0.181	0.485	0.693
ภายในกลุ่ม	126.933	341	0.372		
รวม	127.475	344			

จากตาราง 63 ผลการเปรียบเทียบด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แสดงว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน



## ตอนที่ 7 เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัย แวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ และผลการเปรียบเทียบแสดงดังตาราง 64 - 81

$H_0$  : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 64 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตาม  
เหตุผลที่เลือกทำงาน

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.197	3	0.399	1.099	0.350
ภายในกลุ่ม	123.757	341	0.363		
รวม	124.954	344			
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.741	3	0.580	1.188	0.314
ภายในกลุ่ม	166.626	341	0.489		
รวม	168.368	344			
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.735	3	0.245	0.584	0.626
ภายในกลุ่ม	142.995	341	0.419		
รวม	143.730	344			



ตาราง 64 (ต่อ)

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>4. ด้านโอกาสที่จะได้รับ</b>					
<b>ความก้าวหน้าในอนาคต</b>					
ระหว่างกลุ่ม	7.117	3	2.372	3.912	0.009*
ภายในกลุ่ม	206.798	341	0.606		
รวม	213.915	344			
<b>5. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	14.342	3	4.781	5.360	0.001*
ภายในกลุ่ม	304.148	341	0.892		
รวม	318.489	344			
<b>6. ด้านสัมพันธภาพในการ</b>					
<b>ทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.669	3	0.556	1.113	0.344
ภายในกลุ่ม	170.447	341	0.500		
รวม	172.116	344			
<b>7. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.154	3	0.718	1.954	0.121
ภายในกลุ่ม	125.321	341	0.368		
รวม	127.475	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 64 ผลการเปรียบเทียบด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีเหตุผลที่เลือกทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

กำหนดไว้คือ  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีเหตุผลที่เลือกทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 65 - 66

ตาราง 65 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามเหตุผลที่เลือกทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	สถานที่ทำงานเดิม รายได้น้อย/รายได้ไม่แน่นอน	สถานที่ทำงาน ใกล้บ้านหรือที่พักอาศัย	สวัสดิการมีความเหมาะสม	มีญาติ พี่น้องทำงานอยู่ในเขตอุตสาหกรรม สหรัตนนคร
---	--	---	------------------------	---

สถานที่ทำงานเดิมรายได้  
น้อย/รายได้ไม่แน่นอน

สถานที่ทำงานใกล้บ้าน  
หรือที่พักอาศัย .2731\* .3079\*

สวัสดิการมีความเหมาะสม  
มีญาติ พี่น้องทำงานอยู่ใน  
เขตอุตสาหกรรมสห  
รัตนนคร

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 65 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามเหตุผลที่เลือกทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่เลือกทำงานเพราะสถานที่ทำงานใกล้บ้านหรือที่พักอาศัย มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มากกว่าพนักงานที่เลือกทำงานเพราะสถานที่ทำงานเดิมรายได้น้อย/รายได้ไม่แน่นอน (.2731) และมากกว่าพนักงานที่เลือกทำงานเพราะสวัสดิการมีความเหมาะสม (.3079)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 66 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามเหตุผลที่เลือกทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านผลตอบแทน	สถานที่ทำงานเดิม รายได้น้อย/รายได้ไม่แน่นอน	สถานที่ทำงาน ไกลบ้านหรือที่พักอาศัย	สวัสดิการมีความเหมาะสม	มีญาติ พี่น้องทำงานอยู่ในเขตอุตสาหกรรม สหรัต้นนคร
สถานที่ทำงานเดิมรายได้น้อย/รายได้ไม่แน่นอน				
สถานที่ทำงานไกลบ้านหรือที่พักอาศัย	.3614*		.3134*	
สวัสดิการมีความเหมาะสม				
มีญาติ พี่น้องทำงานอยู่ในเขตอุตสาหกรรมสหรัต้นนคร	.6311*		.5831*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 66 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามเหตุผลที่เลือกทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่เลือกทำงานเพราะสถานที่ทำงานไกลบ้านหรือที่พักอาศัย มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานที่เลือกทำงานเพราะสถานที่ทำงานเดิมรายได้น้อย/รายได้ไม่แน่นอน (.3614) และมากกว่าพนักงานที่เลือกทำงานเพราะสวัสดิการมีความเหมาะสม (.3134) และ 2) พนักงานที่เลือกทำงานเพราะมีญาติ พี่น้องทำงานอยู่ในเขตอุตสาหกรรมสหรัต้นนคร มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานที่เลือกทำงานเพราะสถานที่ทำงานเดิมรายได้น้อย/รายได้ไม่แน่นอน (.6311) และมากกว่าพนักงานที่เลือกทำงานเพราะสวัสดิการมีความเหมาะสม (.5831)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

137

ตาราง 67 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตาม  
ความสนใจในงาน

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.501	4	0.875	2.450	0.046*
ภายในกลุ่ม	121.453	340	0.357		
รวม	124.954	344			
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4.179	4	1.045	2.163	0.073
ภายในกลุ่ม	164.189	340	0.483		
รวม	168.368	344			
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	5.805	4	1.451	3.578	0.007*
ภายในกลุ่ม	137.925	340	0.406		
รวม	143.730	344			
<b>4. ด้านโอกาสที่จะได้รับ</b>					
ความก้าวหน้าในอนาคต					
ระหว่างกลุ่ม	10.205	4	2.551	4.258	0.002*
ภายในกลุ่ม	203.709	340	0.599		
รวม	213.915	344			
<b>5. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	27.913	4	6.978	8.165	0.000*
ภายในกลุ่ม	290.576	340	0.855		
รวม	318.489	344			



ตาราง 67 (ต่อ)

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>6. ด้านสัมพันธภาพในการ</b>					
<b>ทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	8.625	4	2.156	4.484	0.002*
ภายในกลุ่ม	163.491	340	0.481		
รวม	172.116	344			
<b>7. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	8.264	4	2.066	5.893	0.000*
ภายในกลุ่ม	119.211	340	0.351		
รวม	127.475	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 67 ผลการเปรียบเทียบด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีความสนใจในงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 5 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีความสนใจในงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 68 - 72



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 68 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามความสนใจในงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	รายได้ดี มีความมั่นคง	ต้องการหางาน ที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ	ต้องการศึกษา หาความรู้ เพิ่มเติมจาก ประสบการณ์ จริง	งานที่ต้องการ ไม่มีในชุมชน หรือใน ภูมิลำเนาเดิม	โอกาสการ พัฒนาทักษะ ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ของตนเอง
รายได้ดี					
มีความมั่นคง					
ต้องการหางานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	.3263*		.2524*	.2580*	.2702*
ต้องการศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมจาก ประสบการณ์จริง					
งานที่ต้องการไม่มีใน ชุมชนหรือใน ภูมิลำเนาเดิม					
โอกาสการพัฒนา ทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถของ ตนเอง					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 68 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามความสนใจในงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานพนักงานที่มีความสนใจเพราะต้องการหางานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะรายได้ดี มีความมั่นคง (.3263) มากกว่า



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

140

พนักงานที่มีความสนใจเพราะต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์จริง (.2524)  
มากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะงานที่ต้องการไม่มีในชุมชนหรือในภูมิภาคอื่น (.2580)  
และมากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะโอกาสการพัฒนาทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถของ  
ตนเอง (.2702)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 69 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงาน จำแนกตามความสนใจในงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านลักษณะงาน	รายได้ดี มีความมั่นคง	ต้องการหางาน ที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ	ต้องการศึกษา หาความรู้ เพิ่มเติมจาก ประสบการณ์ จริง	งานที่ต้องการ ไม่มีในชุมชน หรือใน ภูมิลำเนาเดิม	โอกาสการ พัฒนาทักษะ ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ของตนเอง
รายได้ดี					
มีความมั่นคง					
ต้องการหางานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	.2516*		.2748*	.4113*	.4379*
ต้องการศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมจาก ประสบการณ์จริง					
งานที่ต้องการไม่มีใน ชุมชนหรือใน ภูมิลำเนาเดิม					
โอกาสการพัฒนา ทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถของ ตนเอง					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 69 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงาน จำแนกตามความสนใจในงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีความสนใจเพราะต้องการหางานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านลักษณะงาน มากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะรายได้ดี มีความมั่นคง (.2516) มากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

142

ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์จริง (.2748) มากกว่าพนักงานที่มีความสนใจ เพราะงานที่ต้องการไม่มีในชุมชนหรือในภูมิลำเนาเดิม (.4113) และมากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะ โอกาสการพัฒนาทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถของตนเอง (.4379)





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 70 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามความสนใจในงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	รายได้ดี มีความมั่นคง	ต้องการงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์จริง	งานที่ต้องการไม่มีในชุมชนหรือในภูมิภาค	โอกาสการพัฒนาทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถของตนเอง
รายได้ดี					
มีความมั่นคง					
ต้องการงานที่	.4804*	.3781*		.5458*	.5531*
เหมาะสมกับความรู้					
ความสามารถ					
ต้องการศึกษาหา					
ความรู้เพิ่มเติมจาก					
ประสบการณ์จริง					
งานที่ต้องการไม่มีใน					
ชุมชนหรือใน					
ภูมิภาค					
โอกาสการพัฒนา					
ทักษะฝีมือ ความรู้					
ความสามารถของ					
ตนเอง					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 70 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามความสนใจในงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีความสนใจเพราะต้องการงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะรายได้ดี มีความมั่นคง (.4804)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

144

มากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์จริง (.3781) มากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะงานที่ต้องการไม่มีในชุมชนหรือในภูมิลำเนาเดิม (.5458) และมากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะ โอกาสการพัฒนาทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถของตนเอง (.5531)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 71 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามความสนใจในงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านผลตอบแทน	รายได้ดี มีความมั่นคง	ต้องการหางาน ที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ	ต้องการศึกษา หาความรู้ เพิ่มเติมจาก ประสบการณ์ จริง	งานที่ต้องการ ไม่มีในชุมชน หรือใน ภูมิลำเนาเดิม	โอกาสการ พัฒนาทักษะ ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ของตนเอง
รายได้ดี					
มีความมั่นคง					
ต้องการหางานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	.8019*		.7208*	.8857*	.9351*
ต้องการศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมจาก ประสบการณ์จริง					
งานที่ต้องการไม่มีใน ชุมชนหรือใน ภูมิลำเนาเดิม					
โอกาสการพัฒนา ทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถของ ตนเอง					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 71 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามความสนใจในงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีความสนใจเพราะต้องการหางานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะรายได้ดี มีความมั่นคง (.8019) มากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

146

ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์จริง (.7208) มากกว่าพนักงานที่มีความสนใจ เพราะงานที่ต้องการไม่มีในชุมชนหรือในภูมิลำเนาเดิม (.8857) และมากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะ โอกาสการพัฒนาทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถของตนเอง (.9351)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 72 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน จำแนกตามความสนใจในงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านสัมพันธภาพ ในการทำงาน	รายได้ดี มีความมั่นคง	ต้องการหางาน ที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ	ต้องการศึกษา หาความรู้ เพิ่มเติมจาก ประสบการณ์ จริง	งานที่ต้องการ ไม่มีในชุมชน หรือใน ภูมิลำเนาเดิม	โอกาสการ พัฒนาทักษะ ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ของตนเอง
รายได้ดี มีความมั่นคง					
ต้องการหางานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	.4502*		.3943*	.4583*	.5336*
ต้องการศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมจาก ประสบการณ์จริง					
งานที่ต้องการไม่มีใน ชุมชนหรือใน ภูมิลำเนาเดิม					
โอกาสการพัฒนา ทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถของ ตนเอง					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 72 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน จำแนกตามความสนใจในงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีความสนใจเพราะต้องการหางานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะรายได้ดี มีความมั่นคง (.4502) มากกว่าพนักงานที่มีความ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

148

สนใจเพราะต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์จริง (.3943) มากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะงานที่ต้องการไม่มีในชุมชนหรือในภูมิภาคอื่น (.4583) และมากกว่าพนักงานที่มีความสนใจเพราะ โอกาสการพัฒนาทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถของตนเอง (.5336)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

149

ตาราง 73 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตาม  
ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.418	3	1.139	3.197	0.024*
ภายในกลุ่ม	121.535	341	0.356		
รวม	124.954	344			
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.307	3	1.102	2.278	0.079
ภายในกลุ่ม	165.060	341	0.484		
รวม	168.368	344			
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	6.790	3	2.263	5.636	0.001*
ภายในกลุ่ม	136.940	341	0.402		
รวม	143.730	344			
<b>4. ด้านโอกาสที่จะได้รับ</b>					
ความก้าวหน้าในอนาคต					
ระหว่างกลุ่ม	10.892	3	3.631	6.098	0.000*
ภายในกลุ่ม	203.022	341	0.595		
รวม	213.915	344			
<b>5. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	40.742	3	13.581	16.674	0.000*
ภายในกลุ่ม	277.747	341	0.815		
รวม	318.489	344			



ตาราง 73 (ต่อ)

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>6. ด้านสัมพันธภาพในการ</b>					
<b>ทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	12.363	3	4.121	8.796	0.000*
ภายในกลุ่ม	159.753	341	0.468		
รวม	172.116	344			
<b>7. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	9.653	3	3.218	9.312	0.000*
ภายในกลุ่ม	117.822	341	0.346		
รวม	127.475	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 73 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 5 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 74 - 78







# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 75 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงาน จำแนกตามค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านลักษณะงาน	เป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง	เป็นอุตสาหกรรมที่ให้บริการ สนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน	เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมในการเข้าทำงาน	เป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม
เป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง				
เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน				
เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมในการเข้าทำงาน	.2642*	.3624*		
เป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม	.2665*	.3647*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 75 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงาน จำแนกตามค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมในการเข้าทำงาน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านลักษณะงาน มากกว่าพนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง (.2642) และมากกว่าพนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน (.3624) และ 2) พนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านลักษณะงาน มากกว่าพนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง (.2665) และ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มากกว่าพนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน (.3647)

ตาราง 76 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	เป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง	เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน	เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมในการเข้าทำงาน	เป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม
เป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง				
เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน				
เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมในการเข้าทำงาน				
เป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม	.3672*	.5096*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 76 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มากกว่าพนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง (.3672) และมากกว่าพนักงานที่มี



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน (.5096)

ตาราง 77 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านผลตอบแทน	เป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง	เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน	เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมในการเข้าทำงาน	เป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม
เป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง				
เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน				
เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมในการเข้าทำงาน	.4401*			
เป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม	.7773*	.5771*	.3372*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 77 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมในการเข้าทำงาน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง (.4401) และ 2) พนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง (.7773) มากกว่าพนักงานที่มีค่านิยม/



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน (.5771) และ มากกว่าพนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยในการเข้าทำงาน (.3372)

ตาราง 78 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน จำแนกตามค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านสัมพันธภาพ ในการทำงาน	เป็นอุตสาหกรรม ที่มีความมั่นคง	เป็นอุตสาหกรรม ที่ได้รับการ สนับสนุนจาก ภาครัฐอย่าง ชัดเจน	เป็นอุตสาหกรรม ที่ได้รับความนิยม ในการเข้าทำงาน	เป็นอุตสาหกรรม ที่มีจำนวนมากใน เขตอุตสาหกรรม
เป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง				
เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน				
เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมในการเข้าทำงาน	.2662*			
เป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม	.4246*			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 78 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน จำแนกตามค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยในการเข้าทำงาน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็น



อุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง (.2662) และ 2) พนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง (.4246)

ตาราง 79 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามทักษะความสามารถในการทำงาน

ระดับการตัดสินใจ	ทักษะความสามารถในการทำงาน				t	Sig.
	ผลิต (n = 251)		ประกอบ (n = 94)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.54	0.62	3.68	0.56	-1.893	.059
2. การยอมรับนับถือ	3.38	0.71	3.40	0.69	-0.238	0.812
3. ลักษณะงาน	3.51	0.65	3.68	0.62	-2.210	0.028*
4. โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	3.29	0.81	3.36	0.74	-0.793	0.428
5. ด้านผลตอบแทน	3.47	1.03	3.84	0.70	-3.288	0.001*
6. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	3.46	0.73	3.66	0.64	-2.345	0.020*
โดยรวม	3.44	0.63	3.60	0.53	-2.228	0.027*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 79 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามทักษะความสามารถในการทำงาน ด้วยค่าสถิติ Independent t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีทักษะความสามารถในการทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีค่า Sig.



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

157

ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีทักษะความสามารถในการทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

158

ตาราง 80 การเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.785	4	0.696	1.938	0.104
ภายในกลุ่ม	122.169	340	0.359		
รวม	124.954	344			
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.359	4	0.590	1.208	0.307
ภายในกลุ่ม	166.009	340	0.488		
รวม	168.368	344			
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.153	4	0.288	0.687	0.601
ภายในกลุ่ม	142.578	340	0.419		
รวม	143.730	344			
<b>4. ด้านโอกาสที่จะได้รับ</b>					
ความก้าวหน้าในอนาคต					
ระหว่างกลุ่ม	4.059	4	1.015	1.644	0.163
ภายในกลุ่ม	209.856	340	0.617		
รวม	213.915	344			
<b>5. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	14.120	4	3.530	3.943	0.004*
ภายในกลุ่ม	304.369	340	0.895		
รวม	318.489	344			





ตาราง 80 (ต่อ)

ระดับการตัดสินใจ	SS	Df	MS	F	Sig.
<b>6. ด้านสัมพันธภาพในการ</b>					
<b>ทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.074	4	0.769	1.546	0.189
ภายในกลุ่ม	169.042	340	0.497		
รวม	172.116	344			
<b>7. โดยรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.982	4	0.746	2.036	0.089
ภายในกลุ่ม	124.493	340	0.366		
รวม	127.475	344			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 80 ผลการเปรียบเทียบด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 5 ด้าน แสดงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน พนักงานมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และสัมพันธภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน พนักงานมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 81



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 81 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference)

ด้านผลตอบแทน	พื้นที่โดยรอบ	ระดับเสียง	บริษัท มีระบบ	อุปกรณ์	มีการจัดแบ่ง
	บริษัท มีความ	อุณหภูมิ และ	ความปลอดภัย	เครื่องมือ	สถานที่ตาม
	เป็นระเบียบ	แสงสว่างใน	ที่รัดกุม และ	เพียงพอ	ลักษณะงาน
	สวยงาม และมี	สถานที่	ปลอดภัย	ทันสมัย	แต่ละแผนก
	อากาศถ่ายเท	ปฏิบัติงานอยู่			อย่าง
	สะดวก	ในเกณฑ์			เหมาะสม
		เหมาะสม			
พื้นที่โดยรอบบริษัท					
มีความเป็นระเบียบ					
สวยงาม และมีอากาศ					
ถ่ายเทสะดวก					
ระดับเสียง อุณหภูมิ	.4769*		.5160*	.6087*	.7018*
และ แสงสว่างใน					
สถานที่ปฏิบัติงานอยู่					
ในเกณฑ์เหมาะสม					
บริษัท มีระบบความ					
ปลอดภัยที่รัดกุม และ					
ปลอดภัย					
อุปกรณ์ เครื่องมือ					
เพียงพอ ทันสมัย					
มีการจัดแบ่งสถานที่					
ตามลักษณะงานแต่ละ					
แผนกอย่างเหมาะสม					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 81 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทน จำแนกตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานที่เลือกเข้าทำงานเพราะระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างในสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

161

ด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานที่เลือกเข้าทำงานเพราะพื้นที่โดยรอบบริษัท มีความเป็นระเบียบ สวยงาม และมีอากาศถ่ายเทสะดวก (.4769) เพราะบริษัท มีระบบความปลอดภัยที่รัดกุม และปลอดภัย (.5160) เพราะอุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอ ทันสมัย (.6087) และเพราะมีการจัดแบ่งสถานที่ ตามลักษณะงานแต่ละแผนกอย่างเหมาะสม (.7018)



## ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการกับปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการกับปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สมมติฐานเพื่อการทดสอบ และผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 82 - 116

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน

ตาราง 82 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับเหตุผลที่เลือกทำงาน

เพศ	เหตุผลที่เลือกทำงาน				รวม	$\chi^2$	Sig.
	สถานที่ทำงานเดิม รายได้น้อย/รายได้ไม่แน่นอน	สถานที่ทำงานใกล้บ้านหรือที่พักอาศัย	สวัสดิการมีความเหมาะสม	มีญาติ พี่น้องทำงานอยู่ในเขตอุตสาหกรรม สหรัต้นนคร			
ชาย	10	25	34	6	75	3.682	.298
	15.4	24.1	28.9	6.5	75.0		
หญิง	61	86	99	24	270	3.682	.298
	55.6	86.9	104.1	23.5	270.0		
รวม	71	111	133	30	345	3.682	.298
	71.0	111.0	133.0	30.0	345.0		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 82 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 3.682 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.298 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เลือกทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 83 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความสนใจในงาน

เพศ	ความสนใจในงาน					รวม	$\chi^2$	Sig.
	รายได้ดี มีความมั่นคง	ต้องการงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์จริง	งานที่ต้องการไม่มีในชุมชนหรือในภูมิถิ่นเดิม	โอกาสการพัฒนาทักษะฝีมือความรู้ความสามารถของตนเอง			
ชาย	24	12	21	10	8	75	3.027	.553
	24.8	9.8	18.3	10.0	12.2	75.0		
หญิง	90	33	63	36	48	270		
	89.2	35.2	65.7	36.0	43.8	270		
รวม	114	45	84	46	56	345		
	114.0	45.0	84.0	46.0	56.0	345.0		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 83 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 3.027 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.553 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในงาน

ตาราง 84 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

เพศ	เป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง	เป็นอุตสาหกรรม			รวม	$\chi^2$	Sig.
		ที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน	เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมในการเข้าทำงาน	เป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม			
ชาย	51	4	6	14	75	12.333	.006*
	37.6	6.1	8.3	23.0	75.0		
หญิง	122	24	32	92	270		
	135.4	21.9	29.7	83.0	270.0		
รวม	173	28	38	106	345		
	173.0	28.0	38.0	106.0	345.0		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 84 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 12.333 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า เพศมีความสัมพันธ์กับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เพศ	ทักษะความสามารถในการทำงาน		รวม	$\chi^2$	Sig.
	ผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์	ประกอบชิ้นส่วน			
ชาย	43	32	75	11.496	.001*
	54.6	20.4	75.0		
หญิง	208	62	270		
	196.4	73.6	270.0		
รวม	251	94	345		
	251.0	94.0	345.0		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 85 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 11.496 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า เพศมีความสัมพันธ์กับทักษะความสามารถในการทำงาน

ตาราง 86 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เพศ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					รวม	$\chi^2$	Sig.
	ระดับเสียง	บริษัท	อุปกรณ์	มีการจัดแบ่ง	สถานที่ตาม			
	พื้นที่โดยรอบ บริษัท มีความ เป็นระเบียบ สวยงาม และ มีอากาศถ่ายเท สะดวก	อุณหภูมิ และ แสงสว่างใน สถานที่ ปฏิบัติงานอยู่ ในเกณฑ์ เหมาะสม	มีระบบความ ปลอดภัยที่ รัดกุม และ ปลอดภัย	เครื่องมือ เพียงพอ ทันสมัย	สถานที่ตาม ลักษณะงาน แต่ละแผนก อย่างเหมาะสม			
ชาย	27	6	26	10	6	75	11.858	.018*
	21.1	9.6	19.6	11.5	13.3	75.0		
หญิง	70	38	64	43	55	270		
	75.9	34.4	70.4	41.5	47.7	270.0		
รวม	97	44	90	53	61	345		
	97.0	44.0	90.0	53.0	61.0	345.0		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 86 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 11.858 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่าเพศมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## เหตุผลที่เลือกทำงาน

อายุ	สถานที่ทำงาน		สวัสดิการมีความเหมาะสม	มีญาติ พี่น้องทำงานอยู่ในเขตอุตสาหกรรม สหกรณ์นคร		รวม	$\chi^2$	Sig.
	สถานที่ทำงานเดิมรายได้ น้อย/รายได้ไม่แน่นอน	สถานที่ทำงานใกล้บ้านหรือที่พักอาศัย		ทำงานอยู่ในเขตอุตสาหกรรม	สหกรณ์นคร			
ไม่เกิน 20 ปี	8	14	18	4	44			
	9.1	14.2	17.0	3.8	44.0			
21 – 35 ปี	43	64	81	22	210	3.679	.720	
	43.2	67.6	81.0	18.3	210.0			
36 ปีขึ้นไป	20	33	34	4	91			
	18.7	29.3	35.1	7.9	91.0			
รวม	71	111	133	30	345			
	71.0	111.0	133.0	30.0	345.0			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 87 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 3.679 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.720 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เลือกทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## ความสนใจในงาน

อายุ	รายได้ดี มีความ มั่นคง	ต้องการงาน ที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ	ต้องการศึกษา หาความรู้ เพิ่มเติมจาก ประสบการณ์ จริง	งานที่ต้องการ ไม่มีในชุมชน หรือใน ภูมิลำเนาเดิม	โอกาสการ พัฒนาทักษะ ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ของตนเอง	รวม	$\chi^2$	Sig.
ไม่เกิน 20 ปี	18	4	8	5	9	44		
	14.5	5.7	10.7	5.9	7.1	44.0		
21 – 35 ปี	69	26	52	28	35	210	4.635	.796
	69.4	27.4	51.1	28.0	34.1	210.0		
36 ปีขึ้นไป	27	15	24	13	12	91		
	30.1	11.9	22.2	12.1	14.8	91.0		
รวม	114	45	84	46	56	345		
	114.0	45.0	84.0	46.0	56.0	345.0		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 88 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 4.635 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.796 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในงาน

ตาราง 89 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน



## ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

อายุ	เป็น อุตสาหกรรม ที่มีความ มั่นคง	เป็นอุตสาหกรรม			รวม	$\chi^2$	Sig.
		ที่ได้รับการ สนับสนุนจาก ภาครัฐอย่างชัดเจน	เป็นอุตสาหกรรม ที่ได้รับความนิยม ในการเข้าทำงาน	เป็นอุตสาหกรรม ที่มีจำนวนมากในเขต อุตสาหกรรม			
ไม่เกิน 20 ปี	16	8	5	15	44	23.491	.001*
	22.1	3.6	4.8	13.5	44.0		
21 – 35 ปี	102	18	31	59	210		
	105.3	17.0	23.1	64.5	210.0		
36 ปีขึ้นไป	55	2	2	32	91		
	45.6	7.4	10.0	28.0	91.0		
รวม	173	28	38	106	345		
	173.0	28.0	38.0	106.0	345.0		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 89 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 23.491 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า อายุมีความสัมพันธ์กับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน



อายุ	ทักษะความสามารถในการทำงาน		รวม	$\chi^2$	Sig.
	ผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์	ประกอบชิ้นส่วน			
ไม่เกิน 20 ปี	33	11	44	.476	.788
	32.0	12.0	44.0		
21 – 35 ปี	150	60	210		
	152.8	57.2	210.0		
36 ปีขึ้นไป	68	23	91		
	66.2	24.8	91.0		
รวม	251	94	345		
	251.0	94.0	345.0		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 90 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 0.476 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.788 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับทักษะความสามารถในการทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## สภาพแวดล้อมในการทำงาน

อายุ	ระดับเสียง		บริษัท		อุปกรณ์ เครื่องมือ เพียงพอ ทันสมัย	มีการจัดแบ่ง สถานที่ตาม ลักษณะงาน แต่ละแผนก อย่างเหมาะสม	รวม	$\chi^2$	Sig.
	พื้นที่โดยรอบ บริษัท มีความ เป็นระเบียบ สวยงาม และ มีอากาศถ่ายเท สะดวก	อุณหภูมิ และ แสงสว่างใน สถานที่ ปฏิบัติงานอยู่ ในเกณฑ์ เหมาะสม	มีระบบ ความ ปลอดภัยที่ รัดกุม และ ปลอดภัย	มีระบบ ความ ปลอดภัยที่ รัดกุม และ ปลอดภัย					
ไม่เกิน 20 ปี	7	4	13	7	13	44			
	12.4	5.6	11.5	6.8	7.8	44.0			
21 – 35 ปี	57	30	48	36	39	210	16.126	.041*	
	59.0	26.8	54.8	32.3	37.1	210.0			
36 ปีขึ้นไป	33	10	29	10	9	91			
	25.6	11.6	23.7	14.0	16.1	91.0			
รวม	97	44	90	53	61	345			
	97.0	44.0	90.0	53.0	61.0	345.0			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 91 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 16.126 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า อายุมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 92 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับ เหตุผลที่เลือกทำงาน



## เหตุผลที่เลือกทำงาน

ระดับการศึกษา	สถานที่ทำงาน		สวัสดิการมีความเหมาะสม	มีญาติพี่น้องทำงานอยู่ในเขตอุตสาหกรรมสำหรับนคร		รวม	$\chi^2$	Sig.
	สถานที่ทำงานเดิมรายได้น้อย/รายได้ไม่แน่นอน	สถานที่ทำงานใกล้บ้านหรือที่พักอาศัย		ทำงานอยู่ในเขตอุตสาหกรรม	สำหรับนคร			
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	52	86	71	24	233			
	48.0	75.0	89.8	20.3	233.0			
อนุปริญญา	13	14	44	6	77	23.530	.001*	
	15.8	24.8	29.7	6.7	77.0			
ปริญญาตรี	6	11	18	0	35			
	7.2	11.3	13.5	3.0	35.0			
รวม	71	111	133	30	345			
	71.0	111.0	133.0	30.0	345.0			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 92 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 23.530 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เลือกทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## ความสนใจในงาน

ระดับการศึกษา	รายได้ดี มีความมั่นคง	ต้องการงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์จริง		งานที่ต้องการไม่มีในชุมชนหรือในภูมิภาคเดิม	โอกาสการพัฒนาทักษะฝีมือความรู้ความสามารถของตนเอง	รวม	$\chi^2$	Sig.
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	81	38	54	32	28	233			
	77.0	30.4	56.7	31.1	37.8	233.0			
อนุปริญญา	24	6	21	8	18	77	16.770	.033*	
	25.4	10.0	18.7	10.3	12.5	77.0			
ปริญญาตรี	9	1	9	6	10	35			
	11.6	4.6	8.5	4.7	5.7	35.0			
รวม	114	45	84	46	56	345			
	114.0	45.0	84.0	46.0	56.0	345.0			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 93 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 16.770 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสนใจในงาน

ตาราง 94 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

ระดับ	ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน	รวม	$\chi^2$	Sig.
-------	----------------------------	-----	----------	------



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

การศึกษา	เป็นอุตสาหกรรม				
	เป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง	ที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน	เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมในการเข้าทำงาน	เป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรม	
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	108	18	29	78	233
	116.8	18.9	25.7	71.6	233.0
อนุปริญญา	45	6	8	18	77
	38.6	6.2	8.5	23.7	77.0
ปริญญาตรี	20	4	1	10	35
	17.6	2.8	3.9	10.8	35.0
รวม	173	28	38	106	345
	173.0	28.0	38.0	106.0	345.0

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 94 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 7.150 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.307 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

ตาราง 95 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับทักษะความสามารถในการทำงาน

ระดับการศึกษา	ทักษะความสามารถในการทำงาน		รวม	$\chi^2$	Sig.
	ผลิตชิ้นส่วนหรือ	ประกอบชิ้นส่วน			









# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

	รายได้น้อย/รายได้ ไม่แน่นอน	โกสบ้านหรือที่ พักอาศัย	เหมาะสม	ทำงานอยู่ในเขต อุตสาหกรรม สำหรับนคร		
โสด	36	59	71	29	195	
	40.1	62.7	75.2	17.0	195.0	
สมรส	35	52	62	1	150	21.697 .000*
	30.9	48.3	57.8	13.0	150.0	
รวม	71	111	133	30	345	
	71.0	111.0	133.0	30.0	345.0	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 97 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 21.697 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เลือกทำงาน

ตาราง 98 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความสนใจในงาน

สถานภาพ	ความสนใจในงาน	รวม	$\chi^2$	Sig.
---------	---------------	-----	----------	------



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สมรส	รายได้ดี มี ความมั่นคง	ต้องการงาน ที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ	ต้องการศึกษา หาความรู้ เพิ่มเติมจาก ประสบการณ์ จริง	งานที่ต้องการ ไม่มีในชุมชน หรือใน ภูมิลำเนาเดิม	โอกาสการ พัฒนาทักษะ ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ของตนเอง		
โสด	66	21	43	27	38	195	
	64.4	25.4	47.5	26.0	31.7	195.0	5.854
สมรส	48	24	41	19	18	150	.210
	49.6	19.6	36.5	20.0	24.3	150.0	
รวม	114	45	84	46	56	345	
	114.0	45.0	84.0	46.0	56.0	345.0	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 98 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 5.854 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.210 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในงาน

ตาราง 99 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

สถานภาพ	ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน				รวม	$\chi^2$	Sig.
สมรส	เป็นอุตสาหกรรม	เป็นอุตสาหกรรม	เป็นอุตสาหกรรม	เป็นอุตสาหกรรม			



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ที่มีความมั่นคง ที่ได้รับการ ที่ได้รับความนิยม ที่มีจำนวนมากใน  
สนับสนุนจาก ในการเข้าทำงาน เขตอุตสาหกรรม  
ภาครัฐอย่างชัดเจน

โสด	85	21	26	63	195		
	97.8	15.8	21.5	59.9	195.0		
สมรส	88	7	12	43	150	10.289	.016*
	75.2	12.2	16.5	46.1	150.0		
รวม	173	28	38	106	345		
	173.0	28.0	38.0	106.0	345.0		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 99 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 10.289 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

ตาราง 100 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับทักษะความสามารถในการทำงาน

สถานภาพ	ทักษะความสามารถในการทำงาน	รวม	$\chi^2$	Sig.
---------	---------------------------	-----	----------	------







# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

	เดิมนายได้ น้อย/รายได้ไม่ แน่นอน	ใกล้บ้านหรือที่ พักอาศัย	เหมาะสม	ทำงานอยู่ในเขต อุตสาหกรรม สำหรับคนนคร	
ไม่เกิน 10,000 บาท	45	68	50	20	183
	37.7	58.9	70.5	15.9	183.0
10,001 – 15,000 บาท	24	34	72	10	140
	28.8	45.0	54.0	12.2	140.0
15,001 บาท ขึ้นไป	2	9	11	0	22
	4.5	7.1	8.5	1.9	22.0
รวม	71	111	133	30	345
	71.0	111.0	133.0	30.0	345.0

24.394 .000\*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 102 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 24.394 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เลือกทำงาน

ตาราง 103 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสนใจในงาน

รายได้เฉลี่ยต่อ	ความสนใจในงาน	รวม	$\chi^2$	Sig.
-----------------	---------------	-----	----------	------





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เดือน	รายได้ดี มีความ มั่นคง	ต้องการงาน ที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ	ต้องการศึกษา หาความรู้ เพิ่มเติมจาก ประสบการณ์ จริง	งานที่ต้องการ ไม่มีในชุมชน หรือใน ภูมิลำเนาเดิม	โอกาสการ พัฒนาทักษะ ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ของตนเอง		
ไม่เกิน 10,000 บาท	60	29	43	24	27	183	
	60.5	23.9	44.6	24.4	29.7	183.0	
10,001 – 15,000 บาท	47	13	32	20	28	140	9.031
	46.3	18.3	34.1	18.7	22.7	140.0	.340
15,001 บาท ขึ้นไป	7	3	9	2	1	22	
	7.3	2.9	5.4	2.9	3.6	22.0	
รวม	114	45	84	46	56	345	
	114.0	45.0	84.0	46.0	56.0	345.0	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 103 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 9.031 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.340 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในงาน

ตาราง 104 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

รายได้เฉลี่ย	ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน	รวม	$\chi^2$	Sig.
--------------	----------------------------	-----	----------	------



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ต่อเดือน	เป็นอุตสาหกรรม				
	เป็น อุตสาหกรรม ที่มีความ มั่นคง	ที่ได้รับการ สนับสนุนจาก ภาครัฐอย่างชัดเจน	เป็นอุตสาหกรรม ที่ได้รับความนิยม ในการเข้าทำงาน	เป็นอุตสาหกรรม ที่มีจำนวนมากในเขต อุตสาหกรรม	
ไม่เกิน 10,000 บาท	86	13	19	65	183
	91.8	14.9	20.2	56.2	183.0
10,001 – 15,000 บาท	74	13	19	34	140
	70.2	11.4	15.4	43.0	140.0
15,001 บาท ขึ้นไป	13	2	0	7	22
	11.0	1.8	2.4	6.8	22.0
รวม	173	28	38	106	345
	173.0	28.0	38.0	106.0	345.0

7.999 .238

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 104 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 7.999 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.238 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

ตาราง 105 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับทักษะความสามารถในการทำงาน

รายได้เฉลี่ย	ทักษะความสามารถในการทำงาน	รวม	$\chi^2$	Sig.
--------------	---------------------------	-----	----------	------



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ต่อเดือน	ผลิตชิ้นส่วนหรือ		ประกอบชิ้นส่วน		
	อุปกรณ์				
ไม่เกิน					
10,000 บาท	138		45	183	
	133.1		49.9	183.0	
10,001 –					
15,000 บาท	98		42	140	1.419 .492
	101.9		38.1	140.0	
15,001 บาท					
ขึ้นไป	15		7	22	
	16.0		6.0	22.0	
รวม	251		94	345	
	251.0		94.0	345.0	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 105 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 1.419 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.492 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับทักษะความสามารถในการทำงาน

ตาราง 106 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					รวม	$\chi^2$	Sig.
	พื้นที่โดยรอบ	ระดับเสียง	บริษัท	อุปกรณ์	มีการจัดแบ่ง			
	บริษัท มีความ	อุณหภูมิ และ	มีระบบ	เครื่องมือ	สถานที่ตาม			







# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

	มั่นคง	ความรู้	เพิ่มเติมจาก		ฝีมือ	ความรู้		
			หรือใน	ฝีมือ				
	ความสามารถ	ประสบการณ์	ภูมิสำเนาเดิม	ความสามารถ	ของตนเอง			
			จริง					
ต่ำกว่า 1 ปี	53	10	30	19	25	137		
	45.3	17.9	33.4	18.3	22.2	137.0		
1 – 3 ปี	41	19	30	20	19	129		
	42.6	16.8	31.4	17.2	20.9	129.0		
4 – 6 ปี	13	8	15	5	9	50	16.243	.180
	16.5	6.5	12.2	6.7	8.1	50.0		
7 ปีขึ้นไป	7	8	9	2	3	29		
	9.6	3.8	7.1	3.9	4.7	29.0		
รวม	114	45	84	46	56	345		
	114.0	45.0	84.0	46.0	56.0	345.0		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 108 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 16.243 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.180 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในงาน

ตาราง 109 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

อายุงาน	ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน				รวม	$\chi^2$	Sig.
	เป็น อุตสาหกรรม ที่มีความ ที่ีมีความ	เป็นอุตสาหกรรม ที่ได้รับการ สนับสนุนจาก	เป็นอุตสาหกรรม ที่ได้รับความนิยม ในการเข้าทำงาน	เป็นอุตสาหกรรมที่ มีจำนวนมากในเขต อุตสาหกรรม			



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มันคง ภาครัฐอย่างชัดเจน

ต่ำกว่า 1 ปี	63	9	20	45	137	
	68.7	11.1	15.1	42.1	137.0	
1 – 3 ปี	64	13	15	37	129	
	64.7	10.5	14.2	39.6	129.0	
4 – 6 ปี	34	4	3	9	50	18.323 .032*
	25.1	4.1	5.5	15.4	50.0	
7 ปีขึ้นไป	12	2	0	15	29	
	14.5	2.4	3.2	8.9	29.0	
รวม	173	28	38	106	345	
	173.0	28.0	38.0	106.0	345.0	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 109 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 18.323 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.032 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

ตาราง 110 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับทักษะความสามารถในการทำงาน

อายุงาน	ทักษะความสามารถในการทำงาน		รวม	$\chi^2$	Sig.
	ผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์	ประกอบชิ้นส่วน			
ต่ำกว่า 1 ปี	113	24	137	27.823	.000*









# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

	แน่นอน		สหรับตนนคร			
ภาคกลาง	33	97	72	9	9	
	43.4	67.9	81.3	18.3	18.3	
ภาคเหนือ	2	3	22	4	4	
	6.4	10.0	12.0	2.7	2.7	70.151 .000*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	36	11	39	17	17	
ภาคตะวันออก/	21.2	33.1	39.7	9.0	9.0	
รวม	71	111	133	30	30	
	71.0	111.0	133.0	30.0	30.0	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 112 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 70.151 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เลือกทำงาน

ตาราง 113 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนากับความสนใจในงาน

		ความสนใจในงาน						
ภูมิลำเนา	รายได้ดี มีความมั่นคง	ต้องการงานที่เหมาะสมกับความรู้	ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์	ต้องการงานที่ท้าทาย	โอกาสการพัฒนาทักษะฝีมือความรู้	รวม	$\chi^2$	Sig.
		มีความสามารถ	ประสบการณ์	ภูมิลำเนาเดิม	ความสามารถ			



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

			จริง	ของตนเอง				
ภาคกลาง	74	27	52	24	34	211		
	69.7	27.5	51.4	28.1	34.2	211.0		
ภาคเหนือ	10	3	7	3	8	31		
	10.2	4.0	7.5	4.1	5.0	31.0	6.388	.604
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	30	15	25	19	14	103		
ภาคตะวันออก/	34.0	13.4	25.1	13.7	16.7	103.0		
รวม	114	45	84	46	56	345		
	114.0	45.0	84.0	46.0	56.0	345.0		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 113 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 6.388 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.604 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า ภูมิสำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในงาน

ตาราง 114 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิสำเนา กับ ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

		ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน						
ภูมิสำเนา	เป็น อุตสาหกรรมที่ มีความมั่นคง	เป็นอุตสาหกรรม ที่ได้รับการ สนับสนุนจาก ภาครัฐอย่าง ชัดเจน		เป็นอุตสาหกรรม ที่ได้รับความนิยม ในการเข้าทำงาน	เป็นอุตสาหกรรมที่ มีจำนวนมากในเขต อุตสาหกรรม	รวม	$\chi^2$	Sig.



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภาคกลาง	106	17	24	64	211		
	105.8	17.1	23.2	64.8	211.0		
ภาคเหนือ	18	4	1	8	31		
	15.5	2.5	3.4	9.5	31.0	4.025	.673
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	49	7	13	34	103		
ภาคตะวันออก	51.6	8.4	11.3	31.6	103.0		
รวม	173	28	38	106	345		
	173.0	28.0	38.0	106.0	345.0		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 114 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 4.025 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.673 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า ภูมิภาคไม่มีความสัมพันธ์กับ ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน

ตาราง 115 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคกับทักษะความสามารถในการทำงาน

ภูมิภาค	ทักษะความสามารถในการทำงาน		รวม	$\chi^2$	Sig.
	ผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์	ประกอบชิ้นส่วน			
ภาคกลาง	154	57	211	0.454	.797
	153.5	57.5	211.0		



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 195

ภาคเหนือ	21	10	31
	22.6	8.4	31.0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	76	27	103
ภาคตะวันออก/	74.9	28.1	103.0
ภาคตะวันออก/			
รวม	251	94	345
	251.0	94.0	345.0

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 115 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 0.454 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.797 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า ภูมิภาคไม่มี ความสัมพันธ์กับทักษะความสามารถในการทำงาน

ตาราง 116 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

		สภาพแวดล้อมในการทำงาน				รวม	$\chi^2$	Sig.
ภูมิภาค	พื้นที่โดยรอบ	ระดับเสียง	บริษัท	อุปกรณ์	มีการจัดแบ่ง			
ภูมิภาค	บริษัท มีความ	อุณหภูมิ และ	มีระบบ	เครื่องมือ	สถานที่ตาม	รวม	$\chi^2$	Sig.
	เป็นระเบียบ	แสงสว่างใน	ความ	เพียงพอ	ลักษณะงาน			
	สวยงาม และ	สถานที่	ปลอดภัยที่	ทันสมัย	แต่ละแผนก			
	มีอากาศถ่ายเท	ปฏิบัติงานอยู่	รัดกุม และ		อย่างเหมาะสม			



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

	สะดวก	ในเกณฑ์ เหมาะสม	ปลอดภัย					
ภาคกลาง	60	23	53	36	39	211		
	59.3	26.9	55.0	32.4	37.3	211.0		
ภาคเหนือ	12	3	8	2	6	31		
	8.7	4.0	8.1	4.8	5.5	31.0	7.067	.529
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	25	18	29	15	16	103		
ภาคตะวันออก	29.0	13.1	26.9	15.8	18.2	103.0		
รวม	97	44	90	53	61	345		
	97.0	44.0	90.0	53.0	61.0	345.0		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 116 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 7.067 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ 0.529 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) แสดงว่า ภูมิภาคไม่มี ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## ตอนที่ 9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นตัวพยากรณ์ และการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นตัวถูกพยากรณ์ มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ และผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 117 ดังนี้



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 197

$H_0$  : ปัจจัยแวดล้อมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

$H_1$  : ปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์และมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตาราง 117 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.815				



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ด้านสังคม	.123	.058	.103	2.117	.035*
ด้านนโยบายรัฐบาล	.389	.048	.473	8.112	.000*
ด้านความเป็นอยู่	.178	.036	.253	4.883	.000*

**R = .741, R<sup>2</sup> = .549, Adj. R<sup>2</sup> = .544, R<sup>2</sup> Change = .549. F = 103.654 Sig = .000\***

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านสังคม ด้านนโยบายรัฐบาล และด้านความเป็นอยู่ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .549 แสดงว่าปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านสังคม ด้านนโยบายรัฐบาล และด้านความเป็นอยู่ สามารถอธิบายการผันแปรการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตอุตสาหกรรม สหรัตนนคร ได้ปานกลาง (ร้อยละ 54.9)

### รูปแบบสมการสำหรับพยากรณ์

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ = 0.815 + .389 (ด้านนโยบายรัฐบาล) + .178 (ด้านความเป็นอยู่) + .123 (ด้านสังคม)