



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัจจัยแวดล้อมภายใน ปัจจัยแวดล้อมภายนอก และการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ 3) เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยแวดล้อมภายใน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการกับปัจจัยแวดล้อมภายใน และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ รวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 345 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test F-test LSD ค่าไคสแควร์  $\chi^2$  และ Multiple Regression มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ สรุปว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21 – 30 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยไม่เกิน 10,000 บาท มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และมีภูมิลำเนาอยู่ภาคกลาง
2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สรุปว่า พนักงานส่วนใหญ่มีเหตุผลที่เลือกทำงานเพราะสวัสดิการมีความเหมาะสม มีสนใจในงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เพราะรายได้ดี มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง มีทักษะความสามารถในการผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่ใช้กับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ และมีปัจจัยที่เลือกเข้าทำงานที่บริษัท เนื่องจากพื้นที่โดยรอบบริษัทมีความเป็นระเบียบ สวยงาม และมีอากาศถ่ายเทสะดวก



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

200

3. ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สรุปว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอยู่ ด้านนโยบายรัฐ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4. การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สรุปว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พนักงานมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พนักงานมีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ สรุปได้ดังนี้

5.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านสังคมและด้านนโยบายรัฐแตกต่างกัน ส่วนด้านเศรษฐกิจและด้านความเป็นอยู่ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุและสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านเศรษฐกิจ และด้านความเป็นอยู่แตกต่างกัน ส่วนด้านสังคม และด้านนโยบายรัฐ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

5.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านความเป็นอยู่แตกต่างกัน ส่วนด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านนโยบายรัฐ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

5.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านนโยบายรัฐ และด้านความเป็นอยู่แตกต่างกัน

5.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านนโยบายรัฐ และด้านความเป็นอยู่แตกต่างกัน ส่วนด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน



5.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านสังคมแตกต่างกัน ส่วนด้านเศรษฐกิจ ด้านนโยบายรัฐ และด้านความเป็นอยู่ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ สรุปได้ดังนี้

6.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสและภูมิลำเนาต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

6.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

6.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

6.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พนักงานระดับปฏิบัติการมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

6.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

6.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 202

7. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสรุปได้ดังนี้

7.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเหตุผลที่เลือกทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

7.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความสนใจในงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

7.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

7.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีทักษะความสามารถในการทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พนักงานระดับปฏิบัติการมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

7.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และสัมพันธภาพในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

8. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการกับปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สรุปได้ดังนี้

8.1 เพศมีความสัมพันธ์กับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน ทักษะความสามารถในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

8.2 อายุมีความสัมพันธ์กับค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

203

8.3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เลือกทำงาน ความสนใจในงาน และทักษะความสามารถในการทำงาน

8.4 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เลือกทำงาน ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

8.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับ เหตุผลที่เลือกทำงาน

8.6 อายุงานมีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เลือกทำงาน ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน ทักษะความสามารถในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

8.7 ภูมิลำเนามีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เลือกทำงาน

9. ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านสังคม ด้านนโยบายรัฐบาล และด้านความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง

## อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

1.1 เพศ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากลักษณะของงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จะต้องใช้ความอดทนและความละเอียด รอบคอบในการทำงานเป็นหลัก ซึ่งข้อดีของพนักงานที่เป็นผู้ชายจะมีความอดทนในการทำงาน มากกว่า และพนักงานที่เป็นผู้หญิงก็จะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานมากกว่า แต่โดยพื้นฐานของการทำงานแล้วพนักงานที่เป็นผู้ชายมักจะได้รับการยอมรับและยกย่องให้เป็นผู้นำมามากกว่าพนักงานที่เป็นผู้หญิง ซึ่งถึงแม้พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอยู่ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้นจะมีพนักงานที่เป็นผู้หญิงมากกว่าก็ตาม แต่ด้วยลักษณะของงานและเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้า ส่วนใหญ่จะไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดเหมือนกับพนักงานที่เป็นผู้ชาย จึงทำให้พนักงานที่เป็นผู้หญิงยังไม่สามารถเป็นที่ยอมรับได้เหมือนกับพนักงานที่เป็นผู้ชาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 130) กล่าวว่า แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

204

ความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและแรงงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.2 อายุ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่จะมีอายุที่อยู่ในช่วงของวัยทำงาน ซึ่งจะมีพลังในการทำงานมาก จึงต่างมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวเงิน หรือผลตอบแทน ประกอบกับการคำนึงถึงความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งจะต้องมีการวางแผนในการดำเนินชีวิตอย่างรอบคอบเกี่ยวกับรายได้ที่ได้รับและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปว่าเหมาะสมและเพียงพอกับการดำรงชีวิตหรือไม่ ประกอบกับนโยบายของทางบริษัทในส่วนของสวัสดิการ และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้รับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและความก้าวหน้าในอนาคตของตัวพนักงานเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจुरีย์พร สุขแสวง (2549 : บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายประกัน ไทยประกันชีวิต สาขารัตนาธิเบศร์ พบว่า พนักงานขายประกันที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษา มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ไม่สูงมากนัก ประกอบกับฐานเงินเดือนที่ได้รับก็จะจะเป็นไปตามวุฒิการศึกษาที่สมัคร ซึ่งก็ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สูงมาก ซึ่งผลตอบแทนที่ได้รับนั้น ก็จำเป็นต้องมีการวางแผนในการใช้จ่ายเป็นอย่างดี เพื่อให้เพียงพอต่อรายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือน โดยในส่วนของเพื่อนร่วมงานที่มีการศึกษาที่อยู่ระดับที่สูงกว่าก็จะเป็นผู้ให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษา เพื่อเป็นการช่วยเหลือและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี และมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมณู เรือนมันใจ (2547 : บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความผูกพันหรือยอมรับ ในระดับปานกลาง ในเรื่องของความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการจะมีรายได้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สูงมาก จึงต้องแสวงหารายได้เพิ่มเติมและมีการกระตุ้นตัวเองให้ขยันทำงานมากขึ้นเพื่อจะได้มีเงินให้เพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละวัน และมีเงินเหลือเก็บออม เพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิตให้อยู่รอดได้ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจ



ในปัจจุบัน รวมถึงเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอนาคตให้กับตัวเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ โดยปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 53) กล่าวว่า การที่พนักงานเชื่อมั่นว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยใช้ความพยายามจะทำให้ตนได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีระบบผลตอบแทนที่ชัดเจน จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานในการที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 อายูงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากพนักงานที่มีอายูงานมากกว่าจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานมากกว่าพนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ จึงทำให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้นมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ จึงเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานมากกว่าพนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ ซึ่งถือเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อที่จะมีโอกาสในการปรับฐานเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมนู เรือนมันใจ (2547 : บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยในการเลือกทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความต้องการยกย่อง ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายต่อการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้างาน

2. ปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ เหตุผลที่เลือกทำงาน ความสนใจในงาน ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน ทักษะความสามารถในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 เหตุผลที่เลือกทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากสถานที่ทำงานเดิมมีรายได้น้อยและสวัสดิการที่ได้รับก็ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พนักงานจึงต่างแสวงหางานใหม่ที่มีสวัสดิการที่ดี เพียงพอและเหมาะสมกว่าที่เดิม โดยเลือกที่จะทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีอยู่มากและถือเป็นอุตสาหกรรมที่มีฐานรายได้และสวัสดิการที่ดีและอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ซึ่งพนักงานก็พึงพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 53) กล่าวว่า ในทฤษฎีความคาดหวังของวูม คือ การที่พนักงานคาดหวังว่า การที่ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานสูง ๆ จะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จ และประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงด้วย โดยเชื่อมั่นว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยใช้ความพยายามจะทำให้ตนได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

206

2.2 ความสนใจในงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ที่ไม่สูงมากนัก จึงต้องเลือกงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่งงานที่ปฏิบัติ พนักงานก็มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของพนักงานแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวนิดา เกิดศิริ (2549 : 2) กล่าวว่า ความสนใจพิเศษ (Special interest) โดยการที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆมากกว่าปกติ

2.3 ค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีอยู่จำนวนมากในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีค่านิยม/ทัศนคติที่ว่า อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้นเป็นอุตสาหกรรมที่มีรายได้ดี และมีความมั่นคง เพราะไม่ว่าเศรษฐกิจจะอยู่ในภาวะเติบโต หรือตกต่ำ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ก็จะไม่ค่อยได้รับผลกระทบมากนัก เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมประเภทอื่น จึงทำให้พนักงานเลือกที่จะเข้าทำงานมากขึ้น ซึ่งพนักงานที่เลือกเข้าทำงานในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ล้วนแต่ต้องการรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น สวัสดิการที่ดีขึ้น และความมั่นคงในชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ก็สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวนิดา เกิดศิริ (2549 : 2) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

2.4 ทักษะความสามารถในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่จะมีทักษะในด้านการผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่ใช้กับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ มากกว่าการประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเป็นสินค้า ซึ่งเป็นกลุ่มงานที่มีอยู่จำนวนมากในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยพนักงานจะมีประสบการณ์และความชำนาญกับงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งขึ้นอยู่กับชิ้นงานที่ทำ โดยหากพนักงานสามารถทำได้จำนวนชิ้นที่มาก ก็จะได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้นตามชิ้นงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 53) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทางอุดมคติ ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก คือ การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลได้สนองอุดมคติหรืออุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภูมิใจ ที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ ฯลฯ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรจะให้อิสระแก่บุคลากรให้ได้ทำงานอย่างสุดฝีมือ เพื่อให้ได้ผลงานดี เป็นที่ยกย่องของบุคคลนั้น เกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขมีความพอใจ





2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และอยู่ในเกณฑ์ที่สูง โดยทางบริษัทได้มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงานขณะปฏิบัติงาน เช่น การควบคุมระดับเสียงให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อพนักงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานต้องมีแสงสว่างที่เพียงพอ มีอากาศถ่ายเทที่สะดวก บรรยากาศโดยรวมของบริษัทที่มีการจัดพื้นที่ให้สวยงาม เป็นระเบียบ โดยมีการจัดสวนหย่อมเล็กๆ และโต๊ะ ม้าหิน เพื่อใช้เป็นสถานที่ให้พนักงาน สำหรับนั่งพักผ่อน หย่อนใจ ช่วงเวลาก่อนเข้างาน ช่วงพักกลางวัน หรือช่วงหลังเลิกงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจและมีความต้องการที่จะทำงานกับทางบริษัทต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 53) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ การปรับปรุงสภาวะแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่พอใจของทุกคน

3. ปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ด้านสังคม ด้านนโยบายรัฐบาล และด้านความเป็นอยู่ เนื่องจากนโยบายทางภาครัฐบาลที่มีการกำหนดเวลาในการทำงาน อัตราค่าแรง รวมถึงสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับซึ่งเป็นข้อบังคับทางกฎหมายที่ได้กำหนดเอาไว้อย่างชัดเจน ระหว่างพนักงานซึ่งเป็นลูกจ้าง และบริษัทที่เป็นนายจ้าง ต้องอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและเกิดความพึงพอใจของทั้ง 2 ฝ่าย โดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานจะมาจากต่างจังหวัด ซึ่งมีการศึกษาที่ไม่สูงมากนัก จึงล้วนแต่ต้องการทำงานเก็บเงิน เพื่อส่งไปให้พ่อแม่หรือญาติที่อยู่ต่างจังหวัด รวมถึงการเก็บเงินเพื่อสร้างฐานะและความมั่นคงให้กับตัวเองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งถือว่าอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้น เป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ที่อยู่ในเกณฑ์สูง เพราะส่วนใหญ่จะมีการทำงานล่วงเวลา พนักงานจึงสามารถที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมถึงสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งคุ้มครองได้ทั้งตนเองและครอบครัว โดยถือว่าการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินชีวิตของพนักงานดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเชษฐ รัชดาพรณาธิกุล (2545 : บทคัดย่อ) เรื่องความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ในอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกทั้งหมด คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจและสังคม



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ควรมีการจัดฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และควรมีการพิจารณาปรับฐานเงินเดือน หรือตำแหน่งของพนักงานแต่ละคน อย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับความสามารถของพนักงานอย่างแท้จริง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่จะปฏิบัติงานต่อไป

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงผลงาน หรือแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง และเกิดทัศนคติที่ดี และเมื่อพนักงานทำงาน ได้ถูกต้องและมีการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ก็ควรให้รางวัลหรือคำชมเชยเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานจะปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ

1.3 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรช่วยเหลือพนักงานเมื่อเกิดปัญหา โดยอาจเป็นที่ปรึกษาหรือช่วยแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างถูกวิธี เพื่อให้พนักงานเกิดความสบายใจ และมีความสุขขณะปฏิบัติงาน

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเมื่อพนักงานเข้าไปทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แล้ว จึงควรมีการศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปรับตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ทราบแนวทางการปรับตัว เพื่อให้สามารถทำงานต่อไปได้อย่างมีความสุข

2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ทัศนคติต่อหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ลักษณะการบังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมถึงหาแนวทางในการพัฒนาทักษะและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น