

การศึกษาระดับทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยคำจูน
บริษัทกรณีศึกษา

ชูชาติ พิจิตรสกุลชัย

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2555

A STUDY OF ATTITUDE LEVELS OF EMPLOYEES
AND OPINIONS TOWARD MAINTENANCE FACTORS
A CASE STUDY COMPANY

Choochart Pijitsakulchai

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program in Industrial Management

Graduate School
Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2012

หัวข้อสารนิพนธ์

การศึกษาระดับทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานที่มี
ต่อปัจจัยค่าจ้าง บริษัทกรณีศึกษา

โดย

ชูชาติ พิจิตรสกุลชัย

สาขาวิชา

การจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. กรกฎ เหมสถาปัตย์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ดร. ณรงค์พันธ์ บุญทรงไพศาล)

..... กรรมการ

(อาจารย์ชาติชาญ โพธิ์พาด)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. กรกฎ เหมสถาปัตย์)

ชูชาติ พิจิตรสกุลชัย : การศึกษาระดับทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ
ปัจจัยค่าจ้าง บริษัทกรณีศึกษา. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. กรกฎ เหมสถาปัตย์, 84
หน้า.

การศึกษาครั้งนี้เป็นกรณีศึกษา มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน
ของโรงงานและลักษณะของปัญหา (2) เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็น ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อ
อัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทที่ทำการศึกษา (3) เพื่อใช้เป็นช่องทางในการสื่อสารข้อมูล
จากพนักงานถึงผู้บริหาร เพื่อนำไปกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป กลุ่ม
ตัวอย่างพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 150 คน สามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มคือ
กลุ่มพนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบันจำนวน 100 คนและพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่น
ใบลาออกจำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth
Interview) และแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS
เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 150 คน
จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิงอย่างละประมาณครึ่งหนึ่ง อายุส่วนใหญ่เฉลี่ย 21-30 ปี สถานะ
โสด การศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนใหญ่ทำงานฝ่ายผลิตและส่วนใหญ่
ทำงานมานานกว่า 1 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสุทธิ (รวม OT และอื่นๆ) ประมาณ 5,000 –
10,000 บาท ผลของการวัดทัศนคติของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีต่อบริษัทค่าจ้าง (Maintenance
Factor) ทั้ง 9 ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮอริเบอร์ก เมสเนอร์และ
สไนเดอร์แมน พบว่ามีทัศนคติต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องของปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือน (Salary) ปัจจัยค่าจ้างใน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ปัจจัยค่าจ้างในด้าน
ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) และปัจจัยค่าจ้างในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา
(Supervision Technical)

CHOOCHART PIJITSAKULCHAI : A STUDY OF ATTITUDE LEVELS OF
EMPLOYEES AND OPINIONS TOWARD MAINTENANCE FACTORS:
A CASE STUDY COMPANY. ADVISOR : DR. KORAKOT HEMSATHAPAT,
84 PP.

The objectives of this study are 1) to uncover potential problems of the present working condition of the case study company; 2) to gather attitude levels of employees and opinions toward maintenance factors; and 3) to employ as a medium of feedback communication from the employees to the managements for helping to redefine management policy as a framework to solve potential employee problems. In-depth interview and questionnaire survey were constructed to gather information from 2 groups of employees; 1) group of 100 employees with no intention to quit; and 2) group of 50 employees who already submitted resignation letter. Data was analyzed by SPSS to find percentage, mean, standard deviation, and other quantitative analyses.

From the study, it is found that there is about equal population size of male and female employees. The average age is between 21 and 30 year old with mostly single marital status. Most of them have junior high school diploma, and have been working at the production department of the company for more than 1 year. The average monthly income (Over Time (OT) income included) is approximately between 5,000 and 10,000 Baht. The attitude levels of the employees toward maintenance factors of Herzberg's two factor theory of motivation was measured and found that attitude levels between 2 groups (non-quitters and quitters) toward salary and benefits, company policy and administration, personal life, and supervision are statistically different at 0.05 significant level.

Graduate School
Field of Study Industrial Management
Academic Year 2012

Student's Signature.....
Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความรู้และทุ่มเทจาก ดร. กรกฎ เหมสถาปัตย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เวลาในการให้คำแนะนำที่ดีเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในการทำสารนิพนธ์ รวมทั้งการตรวจสอบข้อบกพร่อง และแนะนำการแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ บริษัท ปทุมเฟล็กซ์ แพ็คเกจจิ้ง จำกัด ที่ได้ให้การสนับสนุนและอนุญาตให้ใช้ข้อมูลตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์

สุดท้าย ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่น้องและผู้มีพระคุณทั้งหลายที่ทำให้มีโอกาสศึกษามาจนกระทั่งปัจจุบันนี้

ชูชาติ พิจิตรสกุลชัย

TNI

TAHITI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
 บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
ขอบเขตของการศึกษา.....	2
ขั้นตอนการศึกษาและการดำเนินงาน.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
แผนงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน.....	3
2 หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการทำงาน.....	4
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติและความคิดเห็น.....	7
แนวคิด ทฤษฎีและเทคนิคการวัดทัศนคติ.....	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
3 วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์.....	17
วิธีการดำเนินงาน.....	17
เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	18
ศึกษาสภาพทั่วไปของโรงงานกรณีศึกษา.....	18
การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview).....	20
สรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	21

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
ผลการศึกษา.....	24
5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	50
สรุปผลการศึกษา.....	50
ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา.....	51
สรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคต่างๆ.....	52
ข้อเสนอแนะ.....	52
ประโยชน์ที่ได้จากการทำสารนิพนธ์.....	53
บรรณานุกรม.....	54
ภาคผนวก.....	58
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	59
ภาคผนวก ข. คู่มือการรหัสข้อมูลแบบสอบถาม.....	70
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	84

TNI

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แผนงานและระยะเวลาในการดำเนินการ.....	3
2	แสดงข้อมูลจำนวนพนักงานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงงาน.....	19
3	แสดงจำนวนพนักงานที่ลาออกแยกตามเดือนตั้งแต่ 1 มกราคม 2553 – 31 ธันวาคม 2555.....	19
4	แสดงสาเหตุในการลาออกของพนักงานที่ระบุในใบลาออกตั้งแต่ 1 มกราคม 2553 – 31 ธันวาคม 2554.....	20
5	แสดงจำนวน ร้อยละของข้อมูลทั่วไป และข้อมูลองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง.....	24
6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนส่นับสนุน แต่ละตัวแปรเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัท.....	26
7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนส่นับสนุน แต่ละตัวแปรของพนักงานจำนวน 100 คนที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน.....	27
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนส่นับสนุน แต่ละตัวแปรของพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก.....	29
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนส่นับสนุน แต่ละตัวแปรของพนักงานจำนวน 100 คนที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบันต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor).....	31
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนส่นับสนุน แต่ละตัวแปรของพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออกต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor).....	35
11	แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก) ที่มีต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทฯ....	39
12	แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก) ที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor).....	43
13	แสดงคู่มือการรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม.....	71

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้การแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมมีอัตราการแข่งขันสูงมาก บุคลากรหรือทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญ เป็นอาวุธหรือตัวแปรสำคัญที่ทำให้องค์กรหรือบริษัทประสบความสำเร็จ หนึ่งในปัจจัยหลักๆที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลทั้งจากงานวิจัยต่างๆ เช่น งานวิจัยของ พารินดา ตันติเสวี เรื่อง “ การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจต่ออัตราการเข้าออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทบูคคอร์นเนอร์ จำกัด” และงานวิจัยของ นายชูยศ ศรีวรรณ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน” รวมถึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารของบริษัทกรณีศึกษา คือนโยบายค่าจ้างและสวัสดิการ สำหรับโรงงานหรือภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีแรงจูงใจด้านค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีอัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) จะค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมหรือโรงงานขนาดกลางหรือเล็ก ทั้งนี้หากอัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) สูง จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิต ทั้งในแง่ของความต่อเนื่องในการทำงานรวมถึงการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญพอเพื่อมาทดแทนก็ทำได้ยาก และด้วยข้อจำกัดในด้านงบประมาณของโรงงานขนาดกลางและเล็กซึ่งไม่สามารถแข่งขันโดยใช้แรงจูงใจทางด้านค่าจ้างและสวัสดิการเพียงอย่างเดียวได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาหาปัจจัยหรือแรงจูงใจอื่นๆนอกเหนือจากเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) ให้ต่ำลง

ปัญหาที่พบในปัจจุบันของโรงงานกรณีศึกษาถือเป็นโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกขนาดกลางระยะเวลาดำเนินงานประมาณ 3 ปี เป็นที่ดินของโรงงานเองอยู่ติดชุมชนและถนนใหญ่ อัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) ในระดับพนักงานประจำแบบรายวันสูงถึง 30-40% ต่อเดือน ซึ่งความเห็นของผู้บริหารหลายคนมุ่งไปที่ค่าจ้างและสวัสดิการที่ไม่สามารถแข่งขันกับโรงงานขนาดใหญ่ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมได้ และจากสภาวะปัจจุบันของโรงงานที่อยู่ในช่วงกำลังขยายตัวเพื่อตอบสนองต่อกำลังซื้อของลูกค้าที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี ผนวกกับนโยบายของบริษัทที่มุ่งเน้นในเรื่องการแข่งขันทางด้านกลยุทธ์การตั้งราคา (Price Strategy) และระยะเวลาในการส่งมอบ (Lead Time) ทำให้ต้องควบคุมต้นทุนอย่างรัดกุมจึงมีข้อจำกัดในเรื่องนโยบายค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งแม้ว่าโรงงานจะมีอัตราค่าจ้างรายวันสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนดและมีการปรับค่าจ้างขึ้นทุกปีก็ยังไม่สามารถลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) ได้ ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) เฮิร์เบิร์ต เมสเนอร์และสไนเดอร์แมนได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและพนักงานบัญชี จำนวน 200 คน ได้ผลสรุปว่ามีปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กับความรู้สึกว่า

ชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละคน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ซึ่ง ค่าจ้างและสวัสดิการ เป็นหนึ่งหัวข้อของปัจจัยค้ำจุน

ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าหากทำการสำรวจทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนของบริษัท ก็จะทำให้ทราบข้อมูลเพื่อนำมาใช้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหา รวมถึงนำมากำหนดนโยบายในการวางแผนทั้งในด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการรวมถึงนโยบายอื่นๆที่เหมาะสม ซึ่งการศึกษานี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทและนำไปสู่การลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) ได้ ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงงานและลักษณะของปัญหา
2. เพื่อรวบรวมทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนของบริษัท
3. นำส่งข้อมูลและผลที่ประมวลได้ให้ผู้บริหารพิจารณาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

เป็นการศึกษา และเก็บข้อมูลจากพนักงานในโรงงานโดยแยกพนักงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. พนักงานที่ยังทำงานอยู่
2. พนักงานที่กำลังจะลาออก

ซึ่งแต่ละกลุ่มจะใช้แบบสอบถามเป็นหลักร่วมกับการสำรวจความคิดเห็นทางโทรศัพท์ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ขั้นตอนการศึกษาและการดำเนินงาน

1. ศึกษาข้อมูลปัจจุบันของโรงงานกรณีศึกษาโดยใช้วิธีการดูข้อมูลประวัติการลาออกเก่า สังเกต สอบถามและสัมภาษณ์
2. พัฒนาแบบสำรวจ (แบบสอบถาม) และหาหรือผู้บริหารเพื่อเห็นชอบ
3. ส่งแบบสอบถามสู่กลุ่มเป้าหมาย
4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามพร้อมวิเคราะห์ผล
5. สรุปและนำเสนอผลที่คาดว่าจะได้รับ
6. จัดทำรูปเล่มสารนิพนธ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบความคิดเห็นและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างของบริษัทฯ
2. นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายการในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) จากเดิมได้
3. ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสอนงาน (Job Training) ลงได้

แผนงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 แผนงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน	เม.ย. 55	พ.ค. 55	มิ.ย.55
1	ศึกษาและทำความเข้าใจสภาพปัจจุบัน	↔		
2	พัฒนาแบบสำรวจ (แบบสอบถาม) และ หาหรือผู้บริหารเพื่อเห็นชอบ		↔	
3	ส่งแบบสอบถามสู่กลุ่มเป้าหมาย		↔	
4	เก็บรวบรวมแบบสอบถามพร้อม วิเคราะห์ผล		↔	
5	สรุปและนำเสนอผลที่คาดว่าจะได้รับ			↔
6	จัดทำรูปเล่มสารนิพนธ์			↔

บทที่ 2

หลักการพื้นฐาน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การสำรวจทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยคำจูง
บริษัทกรณีศึกษา ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและ
แนวทางในการศึกษาประกอบการออกแบบงานวิจัย การวิเคราะห์และอภิปรายผลการศึกษา
ประกอบด้วยสาระสำคัญเป็นลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและความคิดเห็น
3. แนวคิด ทฤษฎีและเทคนิคการวัดทัศนคติ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เฮอริเบอร์ก ; และคนอื่นๆ (นาฏนภา จุลเกาะ. 2554; อ้างอิงจาก Herzberg ; and Others. n.d.) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและพนักงานบัญชี จำนวน 200 คน ได้ผลสรุปว่ามีปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กับความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละคน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรจนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้และประสบผลสำเร็จสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลแห่งความสำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่นๆที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานท้าทาย งานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ เป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการดูแลโดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Promotion) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือได้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการอบรม

2. ปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor) คือปัจจัยที่จะค่าจ้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มียุ่ตลอดเวลา ปัจจัยค่าจ้างประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) คือสถานการณ์ที่บุคคลได้รับโอกาสเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superior) คือความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งทางกายและวาจา มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) คืออาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) คือการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือลักษณะทางกายภาพของงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ชั่วโมงในการทำงานต่อวันและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เป็นต้น

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้นจากการทำงานในหน้าที่ เช่น พนักงานถูกย้ายไปทำงานในสาขาใหม่ที่ไกลจากครอบครัว ทำให้พนักงานไม่มีความสุขและเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) คือความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพหรือความรู้สึกถึงความยั่งยืนในองค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technique) คือความสามารถของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารจัดการ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆกับการปฏิบัติงาน

- เพศ

รอย แชฟเฟอร์ (นุชนาฏ. 2555; อ้างอิงจาก Roy Schafer. n.d.) สรุปว่าผู้ชายจะมีจิตใจหนักแน่นกว่าผู้หญิง มีความเอาใจจริงเอาใจในกฎระเบียบและมีความเคร่งครัดต่อ

การทำงานมากกว่าผู้หญิง อีกทั้งผู้ชายยังสามารถแยกแยะความรู้สึกต่างๆที่เข้ามากระทบกระเทือนจิตใจ ทั้งความรู้สึกโกรธ เสียใจ ผิดหวัง สงสาร ได้ดีกว่าผู้หญิง

- อายุ

เดวิส (นุชนาฏ. 2555; อ้างอิงจาก Davis. n.d.) กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นตัวกำหนดฐานะของบุคคลในสังคมไทย บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นและการแสดงออกในสิ่งต่างๆแตกต่างกัน ตัวแปรด้านอายุเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ เพราะอายุนอกจากจะเป็นลักษณะทางชีววิทยาแล้วยังบ่งบอกถึงสถานภาพในบางแง่ของสังคมด้วย

- สถานภาพสมรส

นุชนาฏ (2555) สถานภาพสมรส การศึกษาวิจัยยังมีไม่มากพอที่จะสรุปความสัมพันธ์ที่ชัดเจน ระหว่างสถานภาพสมรสกับผลผลิตของงาน แต่ก็พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะขาดงานและออกจากงานน้อยกว่าคนที่ยังไม่แต่งงาน รวมทั้งมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องรับผิดชอบครอบครัว จึงให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน เพื่อให้มีรายได้มาเลี้ยงครอบครัว

- ระดับการศึกษา

วิเชียร วิทยอุดม (2549) สรุปว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสดีกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาดำ เช่นโอกาสในการทำงานผู้ที่มีการศึกษามากประกอบอาชีพที่ดี บุคคลที่มีงานที่ดีก็จะมีรายได้ที่ดี มีความพอใจมีกำลังใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย

- ประสบการณ์ในการทำงาน

วิเชียร วิทยอุดม (2549) ได้ศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ พบว่านักวิชาการที่มีอายุราชการน้อยจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่ทำงานมานานแล้ว ซึ่งการปฏิบัติงานที่ใดที่หนึ่งมาเป็นเวลานานๆ อาจทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย จำเจ อีกทั้งการผ่านปัญหาต่างๆในการทำงานมากมายทำให้ทัศนคติที่ดีและแรงจูงใจในการทำงานลดลงได้

- รายได้

วิเชียร วิทยอุดม (2549) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะสังคม พบว่า รายได้ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานเป็นตัวกำหนดแนวทางหรือพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นถ้าบุคคลมีรายได้สูงจากการทำงาน มีเงินทองพอใช้จ่าย ก็จะมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย

ค่าตอบแทนและความพึงพอใจต่องาน (Job satisfaction and Pay)

งานวิจัยหลายชิ้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและความพึงพอใจต่องาน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงกับการเปลี่ยนงานหรือลาออก (Turnover) (Julie T. 2000 : 399 – 415)

แบ่งประเภทคนที่ลาออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การลาออกของลูกจ้างที่มีผลการทำงานไม่ดี (Dysfunctional Turnover) ซึ่งการลาออกนั้นไม่ได้ส่งผลกระทบใดๆต่อองค์กร และการลาออกของลูกจ้างที่มีผลการทำงานดี (Functional Turnover) ซึ่งการลาออกชนิดนี้อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ โดยค่าจ้างสามารถแบ่งออกเป็น

- การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม (Perceived Pay Equity) การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมสำคัญมากกว่ามูลค่าที่ได้รับจริง ผลการสำรวจพบว่ามีบางคนที่ไม่พอใจค่าจ้างของตนเอง เพราะคิดว่าคนอื่นที่มีคุณสมบัติธรรมดาได้รับค่าจ้างมากกว่าที่ควรจะได้ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับค่าจ้างน้อยกว่าที่ควร ดังนั้นคนที่คิดว่าตนเองได้รับค่าจ้างสูงกว่าคนอื่นย่อมจะรู้สึกพอใจ
- การได้รับค่าจ้างตามผลงาน (Merit Pay) ทฤษฎีที่ว่าคนที่มีผลการทำงานดีจะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าคนที่ทำงานไม่ดีนั้น ในการปฏิบัติจริงยังใช้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร จากการศึกษาอิทธิพลต่างๆที่มีต่อค่าจ้างของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมพบว่า เกิดความไม่พอใจในกลุ่มผู้จัดการเกี่ยวกับพฤติกรรมที่คิดว่ามีความสำคัญต่อการตัดสินใจขึ้นค่าจ้าง ผู้จัดการที่ไม่ค่อยเก่งที่อยากจะได้รับการยกย่องและการตอบรับจากลูกน้องจึงพยายามให้ค่าจ้างลูกน้องเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเกรงว่าถ้าลูกน้องไม่ได้รับค่าจ้างที่น่าพอใจก็อาจจะไม่ให้การสนับสนุนตนเอง เป็นต้น
- การได้รับค่าจ้างตามยอดขาย (Wage-Incentive System) เดิมเป็นการจ่ายค่าจ้างสำหรับแรงงานในการผลิต ซึ่งจะแปรผันตามจำนวนที่ผลิตได้ นั่นคือหากมีผลการทำงานที่ดีก็จะได้ค่าจ้างสูง แต่ระบบนี้ไม่เป็นที่นิยมมากนัก

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและความคิดเห็น

ทัศนคติกับความคิดเห็น

เธอร์สตัน (สุมิน ยุระรัช. 2554; อ้างอิงจาก Thurston. 1974) ได้ให้ความหมายในแง่ของการวัดทัศนคติไว้ว่า เป็นการแสดงทัศนคติออกมาปรากฏให้ผู้อื่นทราบโดยใช้ภาษาเป็นสื่อ ในขณะที่ทัศนคติเป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติและความกลัวที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สก็อตต์ (วัชร. 2555; Scott. 1975) พบว่า ทัศนคติกับความคิดเห็นมีความแตกต่างกัน กล่าวคือความคิดเห็นเป็นเพียงการแสดงออกทางภาษาหรือคำพูด ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติเท่านั้น

ทัศนคติกับการทำงาน

การที่บุคคลแต่ละบุคคลจะมีทัศนคติที่แตกต่างกันไป มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการคือ

1. ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive or Belief Component) คือส่วนที่เป็นความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆที่แต่ละคนนั้นมีอยู่ ส่วนหนึ่งย่อมมาจากความเข้าใจที่แต่ละคนมี

2. ส่วนของความรู้สึก (Emotional Component or Evaluative Component) คือส่วนของอารมณ์ความรู้สึกซึ่งเป็นทัศนคติส่วนบุคคล

3. ส่วนของพฤติกรรม (Behavior Component) คือส่วนของความตั้งใจที่จะปฏิบัติ อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีอยู่

ในการทำงานพนักงานบางคนรู้ว่าตนเองนั้นมีทัศนคติที่ไม่ดี แต่ไม่อยากจะเปลี่ยนแปลงเพราะว่าสัญชาตญาณของมนุษย์จะกลัวในสิ่งที่ตนเองไม่รู้และไม่เห็น ผู้บริหารจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งสร้างทัศนคติที่ดีเข้าไปแทนที่ทัศนคติที่ไม่ดี ผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้นและสร้างขวัญในการทำงาน ต้องโน้มน้าวจิตใจพนักงานให้เห็นประโยชน์ของการมีทัศนคติที่ดี เนื่องจากทัศนคติของพนักงานเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีก็จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งมีแนวโน้มที่จะเปิดรับกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆได้ดี

ดังนั้นจากความหมายของทัศนคติข้างต้นจึงสามารถให้คำจำกัดความของทัศนคติในที่นี้ว่า “ทัศนคติคือความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งต้องมีที่มาจากการรับรู้และความเข้าใจเป็นพื้นฐาน”

ลักษณะสำคัญของทัศนคติ

ดูบ; และคณะ (เบญจวรรณ บุญใจเพชร. 2553; อ้างอิงจาก Doob; et al. 1947) ได้รวบรวมลักษณะที่สำคัญของทัศนคติไว้ ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือเกิดจากการสะสมประสบการณ์ตามแต่ละบุคคลไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่เกิด

2. ทัศนคติมีคุณลักษณะของการประเมิน (Evaluative Nature) ทัศนคติเกิดจากการประเมินความคิดหรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคลอื่นหรือเหตุการณ์ที่เป็นสื่อกลางทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง

3. ทัศนคติมีคุณภาพและความเข้ม (Quality and Intensity) คุณภาพและความเข้มของทัศนคติจะเป็นสิ่งที่บอกถึงความแตกต่างของทัศนคติที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่างๆ คุณภาพของทัศนคติเป็นสิ่งที่ได้จากการประเมิน เมื่อบุคคลประเมินทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็อาจมีทัศนคติทางบวก (ความรู้สึกชอบ) หรือทัศนคติทางลบ (ความรู้สึกไม่ชอบ) ต่อสิ่งนั้น

4. ทัศนคติมีความคงทนไม่เปลี่ยนง่าย (Permanence) เนื่องจากทัศนคติเกิดจากการสะสมประสบการณ์และต้องผ่านการเรียนรู้มามาก แต่ไม่จำเป็นว่ามนุษย์จะมีทัศนคติเหมือนเดิมตลอดชีวิต

5. ทศนคติต้องมีที่หมาย (Attitude Object) ที่หมายเหล่านี้คือ คน วัตถุ สิ่งของ สถานที่หรือเหตุการณ์ต่างๆ เป็นต้น

6. ทศนคติมีลักษณะความสัมพันธ์ ทศนคติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับวัตถุ สิ่งของ บุคคลอื่นหรือสถานการณ์

หน้าที่ของทศนคติ

ธนกร (2553 ; อ้างอิงจาก Katz. 1960) ทศนคติจะทำหน้าที่เป็นกลไกที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. เพื่อการปรับตัว (Adjustment) โดยแต่ละบุคคลจะอาศัยทศนคติเป็นเครื่องยึดถือ สำหรับการปรับพฤติกรรมของตนเองให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดมีผลเสียน้อยที่สุด ดังนั้นทศนคติสามารถเป็นกลไกที่จะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ได้

2. เพื่อการป้องกันตัว (Ego Defense) โดยปกติบุคคลมักมีแนวโน้มที่จะไม่ยอมรับความจริงในสิ่งที่ขัดแย้งกับความนึกคิดของตน ทศนคติจึงเป็นกลไกป้องกันตัวโดยแสดงออกเป็นความรู้สึกถูกเหยียดหยามหรือตีฉันทินทาคนอื่น และยกตนเองให้เหนือกว่าผู้อื่น

3. เพื่อการแสดงความหมายของค่านิยม (Value Expression) ทศนคติเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมต่างๆ โดยสามารถสะท้อนให้เห็นลักษณะที่จำเพาะเจาะจงมากขึ้น

4. เพื่อใช้เป็นตัวจัดระเบียบความรู้ (Knowledge) ทศนคติจะเป็นมาตรฐานที่บุคคลจะใช้ประเมินและทำความเข้าใจกับสภาวะรอบๆ ตัว มีผลทำให้สามารถเรียนรู้และเข้าใจถึงระบบและระเบียบของสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวได้

การเปลี่ยนแปลงทศนคติ

การเปลี่ยนแปลงทศนคติ เป็นผลกระทบที่เป็นไปได้จากการเรียนรู้และป็นองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ของคน ซึ่ง (สุภณิดา ปุสุรินทร์คำ. 2553; อ้างอิงจาก Eagly; and Chaiken. 1993, O'Keefe. 1990, Maushak ; and Simonson. 1996 : 987 – 993) ได้ทำการศึกษาถึงทฤษฎีเกี่ยวกับทศนคติ ซึ่งสามารถจำแนกได้ 4 ทฤษฎี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีความสอดคล้อง (Consistency Theories) ทฤษฎีนี้ มีสมมุติฐานเบื้องต้นว่า ความต้องการของบุคคลเป็นความสอดคล้องระหว่างทศนคติ ระหว่างพฤติกรรมและระหว่างทศนคติกับพฤติกรรม โดยการสื่อสารที่สามารถจูงใจนั้นจะทำให้เปลี่ยนองค์ประกอบด้านอารมณ์และความรู้สึกและนำไปสู่การเปลี่ยนระบบทศนคติได้

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theories) ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของการกระตุ้นของสถานการณ์ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งทศนคติจะเปลี่ยนแปลงได้นั้นเกิดจากการเข้าแทนที่ด้วยความตั้งใจหรือเจตนา ความเข้าใจและการยอมรับของบุคคลในเรื่องราวต่างๆ

3. ทฤษฎีการตัดสินใจทางสังคม (Social Judgment Theories) ทฤษฎีนี้มีจุดเน้นในการศึกษาว่า ทศนคติของคนจะช่วยส่งเสริมการตัดสินใจหรือเรียกว่าการมีอิทธิพลต่อกัน โดยได้ทำนายการเปลี่ยนแปลงทศนคติของคนว่าทศนคติของคนที่มี อยู่ ณ ปัจจุบันจะช่วยส่งเสริมให้มีการตัดสินใจในการมีบทบาทหน้าที่ของทศนคติใหม่ในอนาคต

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหน้าที่ (Functional Theories) ทฤษฎีนี้มีคำถามพื้นฐานเกี่ยวกับทศนคติที่ได้ตระหนักถึงจุดมุ่งหมาย เช่น หน้าที่อะไรที่ส่งเสริมทศนคติ เป็นการทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของทศนคติว่าเป็นการจำแนกคุณลักษณะซึ่งเหตุผลของการมีทศนคติที่เปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องส่วนบุคคลและมีความสัมพันธ์กับหน้าที่

3. แนวคิด ทฤษฎีและเทคนิคการวัดทศนคติ

เพ็ญแข ลากยั้ง (2553) ทศนคติ ความเชื่อ ความคิดเห็น ความพึงพอใจ “ไม่มีถูก/ผิด” เป็นแต่เพียงการบอกให้ทราบว่าระดับหรือน้ำหนักของสิ่งนั้นเป็นอย่างไร ส่งเสริม สอดคล้องหรือสวนทางกับเรื่องที่ต้องการศึกษาอย่างไร

ฟิชบายน์; และไอเซน (เพ็ญแข ลากยั้ง. 2553; อ้างอิงจาก Fishbein; and Ajzen. 1975) อธิบายว่าทศนคติสามารถทำนายพฤติกรรมได้โดยในการวัดทศนคติควรวัดทศนคติต่อพฤติกรรมที่จะแสดงออกต่อสิ่งนั้นๆ ซึ่งจะสามารถนำไปทำนายพฤติกรรมหรือการกระทำได้

การวัดทศนคติ

ออฟเพนไฮม์ (สุบิน ยุระรัช. 2554 ; อ้างอิงจาก Oppenheim. 1966) ในการศึกษาเรื่องการวัดทศนคติ ผู้ศึกษาหรือผู้วัดจะต้องเข้าใจหลักเบื้องต้นของการวัด โดยกล่าวถึงเทคนิควิธีที่ใช้วัดทศนคติ ดังนี้

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ศึกษาทศนคติโดยใช้ประสาทหูและตาเป็นสำคัญ การสังเกตเป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้นไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีทศนคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการที่ผู้ศึกษาจะต้องออกไปสอบถามบุคคลนั้นๆ ด้วยตนเอง โดยอาศัยการพูดคุย ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมวางแผนล่วงหน้าว่าจะสัมภาษณ์ในเรื่องใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็จริงที่สุด

- หลักในการสัมภาษณ์ (Principles of Interviewing) การสัมภาษณ์มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานวิจัย ซึ่งขึ้นอยู่กับความชำนาญของผู้ที่ทำการซึ่งต้องดึงความคิดเห็นของที่ถูกสัมภาษณ์ออกมาให้ตรงจุดและใช้ประโยชน์จากผลการสัมภาษณ์ได้สูงสุด

- ประเภทของการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การสัมภาษณ์แบบไร้โครงสร้าง (Unstructured Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดประเด็นคุยโดยไม่มีหัวข้อเจาะจง ข้อมูลที่ได้จะกระจัดกระจาย จากนั้นจึงค่อยจับประเด็นคำถามและคำตอบให้เป็นหมวดหมู่

2. การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi- Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอน แบบเข้มงวดพอประมาณ คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นแบบหลวมๆ (Loosely Structure)

3. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ในกรณีที่มีการกำหนดหัวข้อไว้แล้ว และค่อย ๆ ขยายรายละเอียดให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น

4. แบบรายงานตนเอง (Self-Report) เป็นวิธีการศึกษาทัศนคติของบุคคลโดยให้บุคคลนั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมาว่ารู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดของตนเองออกมาตามประสบการณ์และความสามารถที่มีอยู่แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล การศึกษาทัศนคติโดยใช้แบบรายงานตนเองนี้นิยมสร้างขึ้นในรูปแบบของเครื่องมือวัดที่เรียกว่า “มาตรวัด”

- เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) (มานพ ณะโต. 2550) เป็นเทคนิคที่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นการพูดคุยกันระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์และผู้ทำการสัมภาษณ์ เป็นการถามแบบเจาะลึกแล้วคำตอบแบบละเอียด การถามนอกจากจะให้อธิบายแล้วจะต้องถามถึงเหตุผลด้วยการสัมภาษณ์แบบนี้จะได้ดีกับการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ทัศนคติ ความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม บุคลิกภาพในลักษณะต่างๆ

มาตรวัดทัศนคติ

- หลักการสร้างมาตรวัดทัศนคติที่ดี ออฟเพนไฮม์ (กฤตนั้น มาย อาริยวัฒน์. 2551; อ้างอิงจาก Oppenheim. 1966) กล่าวว่า ในการสร้างและประเมินเครื่องมือวัดจะต้องคำนึงถึงหลักที่สำคัญ ดังนี้

1. ความเป็นเอกมิติ (Unidimensionality) ข้อความหรือคำถามที่ใช้วัดควรจะสร้างขึ้นเพื่อวัดในเรื่องเดียวกัน ข้อความหรือคำถามเพียงข้อเดียวอาจไม่สามารถวัดทัศนคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรงได้ อาจจำเป็นต้องใช้ข้อความหรือคำถามอื่นๆร่วมด้วย

2. ความเป็นเส้นตรง (Linearity) มาตรวัดควรอยู่ในรูปของความต่อเนื่องเป็นเส้นตรงที่สามารถจัดเรียงลำดับได้ และเป็นมาตรวัดที่สามารถบอกความแตกต่างเป็นช่วงๆได้ โดยแต่ละช่วงต้องมีความห่างเท่ากันเพื่อกำหนดลำดับทัศนคติของผู้ตอบและนำมาเปรียบเทียบกันได้

3. ความเที่ยง (Reliability) เป็นความคงที่ของการวัด ในการสร้างมาตรวัด ทักษะที่ยิ่งข้อความหรือคำถามมีจำนวนมากเท่าใดความเที่ยงก็จะยิ่งมีมากขึ้น

4. ความตรง (Validity) มาตรวัดจะต้องวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริง โดย ข้อความหรือคำถามที่นำมาใช้จะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันสูง

5. ความสามารถในการสร้างใหม่ได้ (Reproducibility) เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา สาระของข้อความหรือคำถามว่าคะแนนของข้อความหรือคำถามในการวิเคราะห์แต่ละข้อนั้นเป็น เท่าใดและสามารถนำมาสร้างสเกลใหม่ได้หรือไม่

เนื่องจากเทคนิควิธีที่นำมาใช้ในการศึกษาหรือวัดทัศนคตินั้นมีเป็นจำนวนมาก ออฟเพนไฮม์ (กฤตนั้น มาย อาริยวัฒน์. 2551; อ้างอิงจาก Oppenheim. 1966) ได้ให้ ความเห็นเกี่ยวกับการนำมาตรวัดทัศนคติไปใช้ว่า เนื่องจากประสิทธิภาพของการใช้มาตรวัด ทัศนคตินั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการเปิดเผยของผู้ตอบ ดังนั้นผู้นำมาตรวัดทัศนคติไปใช้ต้อง แน่ใจว่าผู้ตอบเต็มใจให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ตัวอย่างมาตรวัดแบบต่างๆที่ใช้และรู้จักกัน อย่างแพร่หลาย ยกตัวอย่างได้ ดังนี้

- มาตรวัดทัศนคติของเทอร์สโตน (กฤตนั้น มาย อาริยวัฒน์. 2551; อ้างอิงจาก Thurstone. 1929) มาตรวัดทัศนคติเทอร์สโตน ประกอบด้วย คำถามจำนวนมากเพื่อวัด ทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ระดับของทัศนคติหรือความรู้สึกตามแบบของเทอร์สโตน แบ่ง ออกเป็น 11 ระดับ (Scale) เริ่มจากระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (11) ระดับกลางเป็นความรู้สึกไม่แน่ใจ (6) หรืออีกนัยหนึ่ง ความรู้สึกในทางลบมีระดับ 1 – 5 ความรู้สึกกลางมีระดับ 6 ความรู้สึกในทางบวกมีระดับ 7-11 แต่ละข้อจะมีค่าระดับเจตคติประจำ ข้อ (Scale Value : S) ซึ่งได้มาจากการตัดสินของกลุ่มผู้ตัดสิน ซึ่งมีจำนวนประมาณ 50-100 คน การตอบผู้ตอบเลือกข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุด จำนวนข้อตามที่กำหนดให้เลือก ผู้ตอบได้ คะแนนตามค่า S ของข้อที่เลือก

- แบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) (กฤตนั้น มาย อาริยวัฒน์. 2551) มาตรวัด ทัศนคติของลิเคิร์ทเป็นมาตรวัดที่มีผู้นิยมใช้มากเนื่องจากมีวิธีการสร้างง่ายกว่าของ เทอร์สโตนอีกทั้งเป็นวิธีการที่รวดเร็วกว่า เชื่อถือได้เท่ากันหรือมากกว่า และมีความเที่ยงตรงสูง สามารถใช้ได้กับคนหลายกลุ่ม แบบวัดทัศนคติของลิเคิร์ท ประกอบด้วย ข้อคำถามที่แสดง เจตคติ หรือความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางบวก ในแบบวัดจะต้องประกอบไปด้วยทั้งข้อคำถาม ทางบวกและทางลบในจำนวนพอ ๆ กัน ระดับทัศนคติตามแบบของลิเคิร์ทนิยมแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Scale) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถ้า เป็นข้อความทางบวกจะมีคะแนน 5 4 3 2 1 (หรือ 4 3 2 1 0) ถ้าเป็นข้อความทางลบจะมี คะแนน 1 2 3 4 5 (หรือ 0 1 2 3 4)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับสารนิพนธ์นี้ ได้ทำการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นขั้นตอนและแนวทางในการดำเนินงานทำสารนิพนธ์ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

วิภาวี ลีมนेत्र (2546) ได้นำเสนองานวิจัยทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัทเนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ พนักงานรายเดือนจำนวน 398 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS ผลการวิเคราะห์ในส่วนของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และยังพบว่าพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทัศนคติในการทำงานกล่าวคือพฤติกรรมในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการได้รับความนับถือ

ชูยศ ศรีวรรณ (2553) ได้นำเสนองานวิจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของท้องถิ่นจำนวน 108 คน ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งเสริมให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการได้ค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่เป็นธรรม และชี้ให้เห็นถึงขั้นตอนต่างๆ ที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่อไปในอนาคต

ทวีชัย อ่ำวิจิตร (2545) ได้ทำการศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : ห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทรต เซ็นเตอร์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มเป้าหมายคือพนักงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทรต เซ็นเตอร์ทั้งหมด 87 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 8 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และ ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ และด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วย และในส่วนด้านพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ชี้ว่าควรให้เพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนงาน และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลตอบแทน สวัสดิการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และคำนึงถึงความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในงานได้

งานวิจัยต่างประเทศ

แนนซี เอ ซัททัน (Nancy A. Sutton. 1985) ได้ทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง Do Employee Benefits Reduce Labor Turnover ผลการศึกษาพบว่าบริษัทที่ให้ค่าตอบแทนสูงจะมีอัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover) น้อย โดยจะส่งผลโดยตรงกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทขนาดเล็ก และมีผลกับพนักงานรายวันมากกว่าพนักงานรายเดือน แต่ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญสำหรับบริษัทขนาดเล็กในเรื่องของค่าตอบแทนต่ำกับอัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover) สูง นอกจากนี้ผลการวิจัยชี้ว่าค่าตอบแทนของพนักงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมอัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover) และเป็นข้อมูลสำคัญในการลดอัตราการเข้าออกของพนักงานรายวัน (Turnover) สำหรับบริษัทขนาดใหญ่ต่อไปได้

วิลเลียม เอช ไพร์ซ์; ริชาร์ด เคอร์คบุช; และจอห์น ดิธ (William H. Price; Richard Kiebusch; and John Theis. 2007) ได้ทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง Causes of Employee Turnover in Sheriff Operated Jails สํารวจโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 50 คำถามวัดทัศนคติและความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานในเรือนจำเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover) โดยคำถามครอบคลุมถึงข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ทัศนคติเกี่ยวกับงานและความตั้งใจเปลี่ยนงานในอนาคต ทัศนคติในแต่ละข้อใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ผลการวิจัยชี้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ในสาขาอาชีพนี้สามารถหางานใหม่ได้ง่ายเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยตัวแปรสำคัญที่มีผลต่ออัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover) ที่ผู้บริหาร (นายอำเภอ) สามารถควบคุมและจัดการได้คือการสื่อสารหรือการทำความเข้าใจกับพนักงาน โอกาสในการเลื่อนขั้นที่ชัดเจนและการใช้ความสามารถของพนักงานที่มีอยู่ให้เต็มที่ ซึ่งการลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover) ได้จะช่วยประหยัดงบประมาณได้มากทั้ง

ในส่วนของการใช้จ่ายในการเสาะหาพนักงานใหม่ ค่าฝึกอบรมและค่าโอทีที่พนักงานต้องทำงานแทนในตำแหน่งที่ว่างลง

โรเบิร์ต ดี การ์ดเนอร์ (Robert D. Gardner. 2010) ได้ทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง *Should I Stay or Should I Go? Factors that Influence the Retention, Turnover, and Attrition of K-12 Music Teachers in United States* กลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย-มัธยมศึกษา (K-12) โดยในกลุ่มตัวอย่างมีครูด้านดนตรีจำนวน 1,903 คน ผลการศึกษาพบว่าครูที่สอนด้านดนตรีส่วนใหญ่จะเป็นครูอัตราจ้าง (ไม่ประจำ) และมีการโยกย้ายเปลี่ยนที่สอน (ย้ายโรงเรียน) ผลการวิจัยชี้ว่าการเปลี่ยนงานเป็นผลมาจากความไม่พึงพอใจในสภาพของการทำงาน ต้องการได้งานที่ดีกว่าเดิมรวมถึงรายได้และสวัสดิการของที่ใหม่ดีกว่าที่เดิม ความใส่ใจและความเข้าใจของผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างมากกับความพึงพอใจและการตัดสินใจทำงานต่อของครู นอกจากนี้งานวิจัยยังชี้ให้เห็นความแตกต่างของการสนับสนุนในการทำงานกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยครูที่สอนด้านดนตรีจะได้รับการสนับสนุนน้อยกว่าครูที่สอนวิชาอื่นๆ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเปรียบเทียบเชิงสถิติในด้านประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไปรวมถึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression) และโมเดลโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ฮุลยา เซกิ; ทอลกา โทลอน; และเฮทิส เทคโคกอล (Hulya Satgi; Tolga Tolon; and Hatice Tekogul. 2011) ได้ทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง *Job Satisfaction among Academic Staff in Fisheries Faculties at Turkish University* ทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามมาตรวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาขาต่างๆ ในคณะประมง จำนวน 474 คน จาก 13 มหาวิทยาลัยในตุรกี งานวิจัยนี้ใช้การส่งแบบสอบถามทางอินเทอร์เน็ต ผลการวิจัยโดยใช้การประเมินเปรียบเทียบทางสถิติร่วมกับเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) โดยใช้โปรแกรม SPSS ชี้ว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ 5 ประการ คือ ความพึงพอใจต่อผู้บริหาร ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าจ้าง ความพึงพอใจต่อการเลื่อนขั้นและความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ โดยพนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานและการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าค่าจ้าง

จากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่รวบรวมไว้ข้างต้น จะเห็นว่ามีการศึกษาต่างๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานโดยผลจากการวิจัยส่วนใหญ่จะมีตัวแปรเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการเป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีความสำคัญร่วมด้วย ซึ่งการศึกษาทัศนคติดังกล่าวสามารถนำไปสร้างโมเดลหรือนำไปวิเคราะห์เพื่อทำนายพฤติกรรมหรือแนวโน้มของการเปลี่ยนงานของพนักงานในอนาคตได้ งานวิจัยบางเรื่องดังกล่าวข้างต้น เช่น งานวิจัยของ วิลเลียม เอช ไพรซ์; ริชาร์ด เคอร์กบาช; และจอห์น ดิธ (William H. Price; Richard Kiebusch; and John Theis. 2007) ทำให้ทราบข้อมูลที่สำคัญถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อ

งานที่ได้รับมอบหมาย และยังชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานอีกด้วย

งานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติส่วนใหญ่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาโดยจะนิยมใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการสอบถามเนื่องจากสะดวกในการสำรวจผู้ตอบอ่านเข้าใจง่ายและวิธีการประเมินมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ การส่งแบบสอบถามใช้การส่งแบบสอบถามให้โดยตรงและการส่งผ่านระบบอินเทอร์เน็ต จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าระดับความรู้และการศึกษามีผลต่อการเลือกช่องทางในการส่งแบบสอบถาม กล่าวคือการศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างไม่เยอะมากหรือเป็นการศึกษาแบบเฉพาะกลุ่มเช่น ในบริษัท หน่วยงานหรือองค์กรนิยมใช้การส่งแบบสอบถามให้ถึงมือผู้ตอบซึ่งจะครอบคลุมจำนวนผู้ตอบตามเป้าหมายมากกว่า

ผลของการศึกษาทัศนคติของพนักงานในหน่วยงานต่างๆ ข้างต้นมีประโยชน์ต่อผู้บริหารในหลายๆแง่คือ ทำให้ทราบถึงทัศนคติและภาวะงานที่เป็นอยู่ของหน่วยงานในปัจจุบันทราบถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานและสามารถนำมาข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายในหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การลดอัตราการเข้าออก (Turnover) ของพนักงานเป้าหมายต่อไปได้ ส่งผลดีต่อบริษัททั้งในเรื่องของความต่อเนื่องในการทำงาน ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายทั้งในแง่ของการฝึกอบรมพนักงานใหม่และค่าเสียเวลาในการหาพนักงานทดแทน เป็นต้น

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสำรวจทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างของบริษัท เพื่อนำส่งข้อมูลและผลที่ประมวลได้ให้ผู้บริหารพิจารณาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์

วิธีการดำเนินงาน

การวิจัยสำรวจการสำรวจทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) ของบริษัทกรณีศึกษา มีจุดมุ่งหมายในระยะยาวเพื่อต้องการศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างอัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) กับอัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัท ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) โดยขอบเขตการศึกษาของงานวิจัยชิ้นนี้เป็นส่วนของการสำรวจทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานโดยใช้แบบสอบถามเป็นหลัก รูปแบบของการศึกษาใช้ระเบียบวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแบ่งการศึกษออกเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพทั่วไปของโรงงานโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น

1.1 การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลพื้นฐานของโรงงาน รวมถึงประวัติการลาออกของพนักงานเก่าจากประวัติใบลาออกพนักงานที่เก็บไว้ โดยพิจารณาข้อมูลตั้งแต่ 1 มกราคม 2553 – 31 ธันวาคม 2554 รวมระยะเวลา 2 ปี

1.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เป็น Key Informants จาก 3 หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง คือ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพเพื่อสอบถามและศึกษาประเด็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย แบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

2.1 ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นมาตรฐาน (Unstructured Interview) และสนทนตามธรรมชาติ (Naturalistic Inquiry) กล่าวคือ เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับคำถามและลำดับขั้นตอนของการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า แต่มีการกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์โดยอ้างอิงคำถามมาจากรัตถุประสงค์ในการศึกษา ซึ่งงานศึกษาชิ้นนี้เน้นการสัมภาษณ์กับผู้บริหารในฝ่ายต่างๆของบริษัท เป็นหลัก

2.2 การสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire Design) จะใช้ข้อมูลจาก 2 ส่วนข้างต้น กล่าวคือ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ประกอบกันเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งขอบเขตการศึกษาจะศึกษาเฉพาะพนักงานในส่วนของบริษัทเท่านั้นโดยแบ่งพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.2.1 พนักงานที่ยังทำงานอยู่

2.2.2 พนักงานที่กำลังจะลาออก

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสอบถามเป็นหลักโดยวิธีวิเคราะห์จะเป็นการวิจัยเชิงคุณลักษณะหรือเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ สรุปและตีความเพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาและการวางนโยบายของบริษัทในด้านค่าจ้างและสวัสดิการต่อไป

เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การศึกษานี้ใช้โปรแกรม SPSS for Window (Ver.15) ในการประมวลผลข้อมูล และใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้ศึกษาดำเนินการแปรผลโดยใช้เกณฑ์ในการประเมินค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนนของความคิดเห็นโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.10 – 5.00 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.10 – 4.00 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.10 – 3.00 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.10 – 2.00 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ศึกษาสภาพทั่วไปของโรงงานกรณีศึกษา

ข้อมูลพื้นฐาน

โรงงานกรณีศึกษาเป็นโรงงานที่รับทำงานพิมพ์และผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกชนิดอ่อนแบบลามิเนตเพื่อบรรจุสินค้าประเภทอาหาร เช่น ถุงสำหรับบรรจุขนมขบเคี้ยว ถุงสำหรับอาหารแช่แข็ง ถุงที่ทนความร้อนในรูปแบบต่างๆ อาทิ ต้ม ไมโครเวฟ รีทอร์ต และบรรจุสินค้าที่ไม่ใช่อาหาร เช่น ถุงสำหรับบรรจุยาทำความสะอาดต่างๆ และถุงสำหรับ เคมีภัณฑ์

โรงงานกรณีศึกษาเกิดมาจากการขยายธุรกิจด้านบรรจุภัณฑ์ของบริษัทแม่ที่ทำการผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทพลาสติกมาเป็นเวลานานกว่า 25 ปี โรงงานจึงมีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในด้านบรรจุภัณฑ์ อีกทั้งลูกค้าส่วนใหญ่เป็นฐานลูกค้าเดิมที่เคยซื้อขายพลาสติกอยู่ก่อนแล้ว โรงงานใช้ทุนจดทะเบียนกว่า 150 ล้านบาท เงินทุนทั้งหมดเป็นของครอบครัว นับเวลาเปิดทำการจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 3 ปี โรงงานมีพื้นที่รวม 20 ไร่ เครื่องจักรที่ใช้เป็นเครื่องจักรที่สั่งซื้อใหม่ทั้งหมด

สถานที่ตั้งของโรงงานตั้งอยู่ในที่ดินของตัวเอง ติดถนนใหญ่และใกล้แหล่งชุมชน ห่างจากนิคมอุตสาหกรรมนวนครประมาณ 20 กิโลเมตร ปัจจุบันโรงงานมีพนักงานทั้งสิ้น 200 คน แบ่งออกเป็นพนักงานในส่วนของออฟฟิศ 50 คน และ พนักงานในโรงงาน 150 คน ทำงาน

ตั้งแต่วันจันทร์-เสาร์ เวลา 8.00 น.-17.00 น. ไม่มีการเข้ากะแต่มีการทำงานล่วงเวลา แบ่งการทำงานออกเป็น 3 ส่วนหลักๆ คือ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายผลิตและฝ่ายควบคุมคุณภาพ รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลจำนวนพนักงานในฝ่ายต่างๆ ของโรงงาน

ฝ่าย	จำนวน (คน)
ฝ่ายบุคคล (รวมถึง ธุรการ แม่บ้าน คนสวนและยาม)	50
ฝ่ายผลิต	120
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	30

ข้อมูลประวัติการลาออกของพนักงาน

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนพนักงานที่ลาออกแยกตามเดือนตั้งแต่ 1 มกราคม 2553 – 31 ธันวาคม 2555

เดือน	จำนวนพนักงานที่ลาออก (%)	
	2553	2554
มกราคม	41.12	35.85
กุมภาพันธ์	14.59	10.52
มีนาคม	11.30	10.11
เมษายน	31.19	28.78
พฤษภาคม	25.01	19.99
มิถุนายน	28.55	18.54
กรกฎาคม	31.05	24.47
สิงหาคม	18.98	13.66
กันยายน	36.66	38.15
ตุลาคม	25.11	35.94
พฤศจิกายน	31.33	29.85
ธันวาคม	8.77	6.00

ตารางที่ 4 แสดงสาเหตุในการลาออกของพนักงานที่ระบุในใบลาออกตั้งแต่ 1 มกราคม 2553 – 31 ธันวาคม 2554

สาเหตุ	(%)
ได้งานใหม่ (ค่าแรงมากกว่า) รายได้ไม่พอใช้	43
ไม่มี OT ให้ทำ	22
เดินทางไม่สะดวก ที่พักไกล	15
ไม่มีคนเลี้ยงลูก ต้องไปดูแลพ่อแม่	12
กลับไปทำงานที่บ้าน กลับต่างจังหวัด	4
งานหนัก เบื่องาน, อายากพัก	3
ไปขายของ เปิดร้าน, ทำอาชีพอิสระ	1

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์เอกสารและข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา แบบสอบถามจะมีลักษณะเดียวคือแบบสอบถามที่ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารที่เป็น Key Informant จาก 3 หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง คือ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ โดยแบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 2 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการลาออกของพนักงาน

ประเด็นที่ 2 คำถามเกี่ยวกับมุมมองและแนวทางการแก้ไขของผู้บริหารที่มีต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการตามนโยบายของบริษัท

รายละเอียดในการสัมภาษณ์มีจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 6 ท่าน การสัมภาษณ์กระทำในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 31 มกราคม 2555 ถึงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2555 ผู้สัมภาษณ์หลักคือผู้ช่วยวิจัย (ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพของโรงงานกรณีศึกษา) ที่ผ่านการอบรมการฝึกวิธีการสัมภาษณ์ทั้งแบบรายเดี่ยวและรายกลุ่มมาแล้ว โดยมีผู้วิจัยเข้าร่วมสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลโดยการจดบันทึก (Memo) รายละเอียด ดังนี้

วัน/เวลาที่สัมภาษณ์	ผู้ให้ข้อมูล (Key informants)
31 มกราคม 2555	
- 8.00 น. – 10.00 น.	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล (คุณชวนนท์)
- 15.00 น. – 17.00 น.	จนท.ฝ่ายบุคคล (คุณอโนทัย)

1 กุมภาพันธ์ 2555

- 8.00 น. – 10.00 น. ผู้จัดการโรงงาน (คุณมงคล)
- 15.00 น. – 17.00 น. ผู้จัดการฝ่ายผลิต (คุณสิทธา)

2 กุมภาพันธ์ 2555

- 8.00 น. – 10.00 น. ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ (คุณวีรยา)
- 15.00 น. – 17.00 น. รุกรการฝ่ายควบคุมคุณภาพ (คุณวราภรณ์)

สรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็นที่ 1 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการลาออกของพนักงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ทำงานในโรงงานเป็นพนักงานต่างถิ่น กล่าวคือภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดแต่มาหางานทำและพำนักในพื้นที่ใกล้เคียงกับที่ตั้งโรงงาน โดยมีการชักชวนกันมาสมัครงานแบบปากต่อปากและพนักงานส่วนใหญ่จะรู้จักกันหมดเนื่องจากเป็นเพื่อน เป็นญาติห่างๆหรืออาศัยอยู่ละแวกเดียวกัน

ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าในช่วงเทศกาลที่เป็นวันหยุดยาวที่พนักงานสามารถกลับต่างจังหวัดได้โดยเฉพาะเมื่อถึงฤดูเกี่ยวข้าวจะมีอัตราการลาออกของพนักงานสูง เนื่องจากในระหว่างที่พนักงานกลับภูมิลำเนาพนักงานบางส่วนจะไม่กลับมาทำงานอีก โดยเลือกที่จะลาออกเพื่อเกี่ยวข้าวเพราะได้ผลตอบแทนสูงกว่ากลับมาทำงานต่อที่โรงงาน ซึ่งหลังจากหมดฤดูเกี่ยวข้าวแล้วพนักงานเหล่านั้นก็จะกลับเข้ามาหางานทำที่โรงงานอื่นๆต่อไป ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่ยึดติดกับโรงงานเพียงแค่ทำมาเวลาเพื่อรอฤดูเกี่ยวเท่านั้น

เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่จะมุ่งประเด็นไปที่ค่าแรงรายวันและจำนวนชั่วโมงล่วงเวลา (OT) ที่โรงงานมีให้ ดังนั้นถ้าช่วงที่โรงงานในละแวกใกล้เคียงรวมถึงนิคมอุตสาหกรรมนวนคร (เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ใกล้โรงงานมากที่สุด) มีการเปิดรับสมัครงานและให้ค่าแรงรายวันสูงกว่าปัจจุบันที่ได้รับอยู่พนักงานจะบอกกันปากต่อปากเพื่อชักชวนกันย้ายไปทำงานโรงงานดังกล่าวทันที ถึงแม้ว่าพนักงานบางคนผ่านช่วงทดลองงานและกำลังจะได้บรรจุเป็นพนักงานประจำแล้วก็ตาม

ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าสาเหตุที่พนักงานไม่สนใจต่อการที่จะได้บรรจุเป็นพนักงานประจำคือพนักงานไม่เห็นความแตกต่างของผลประโยชน์ที่ได้รับระหว่างการเป็นพนักงานประจำและการเป็นพนักงานรายวัน เนื่องจากสวัสดิการที่ได้เพิ่มเติมคือ

1. ได้ค่าแรงคิดเป็นรายเดือนซึ่งหมายถึงบริษัทจ่ายค่าแรงในวันอาทิตย์ให้โดยที่ไม่ต้องมาทำงานซึ่งคิดแล้วจะได้เพิ่มขึ้นมาประมาณ 4 วัน/เดือน เป็นเงินประมาณ 860 บาท
2. ได้ค่ารักษาพยาบาลต่อปี 1000 บาท

ในส่วนของการทำงานล่วงเวลา แต่ละฝ่ายจะไม่มีภาระจ้างให้พนักงานทราบล่วงหน้าว่าวันไหนที่จะต้องอยู่ล่วงเวลาทำงานบ้าง สภาพปัจจุบันคือผู้จัดการฝ่ายจะเป็นผู้แจ้งวันต่อวันว่า

วันนี้จะมีการผลิตงานตัวไบบ้าง ทำให้ไม่สามารถทราบล่วงหน้าคร่าว ๆ ได้ว่าในหนึ่งรอบสัปดาห์ จะได้รับเท่าไร ซึ่งแตกต่างจากโรงงานขนาดใหญ่บางแห่งที่จะมีการแจ้งตารางการทำงานล่วงหน้าให้ทราบหรือบางที่จะมีการการันตีการทำงานล่วงหน้าขั้นต่ำต่อสัปดาห์ด้วย

ประเด็นที่ 2 คำถามเกี่ยวกับมุมมองและแนวทางการแก้ไขของผู้บริหารที่มีต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการตามนโยบายของบริษัท

ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าโดยศักยภาพของโรงงานเองที่เพิ่งก่อตั้งมาเพียง 3 ปีนั้น คงไม่สามารถเพิ่มค่าจ้างให้สูงมากเพื่อแข่งขันกับโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่หรือโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมได้ เนื่องจากโรงงานอยู่ในระหว่างการเตรียมตัวขยายกำลังการผลิต โดยมีแผนที่จะซื้อเครื่องจักรเพิ่มอีกหลายรายการ นอกจากนี้ในส่วน of ค่าจ้างนั้นผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าทางโรงงานเองมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างโดยให้จ่ายมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำปกติ 15 บาท/วัน

ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างกับโรงงานอุตสาหกรรมในละแวกใกล้เคียง (ไม่นับโรงงานขนาดใหญ่ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร) ค่าจ้างที่โรงงานจ่ายให้กับพนักงานนั้นถือว่าใกล้เคียงกับค่าจ้างที่โรงงานอื่นๆจ่าย โดยมีส่วนต่างประมาณ 3-5 บาท/วัน ซึ่งไม่น่าจะมีนัยสำคัญ

ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าโรงงานควรจะแก้ไขในส่วน of สวัสดิการพนักงานมากกว่า กล่าวคือปัจจุบันสวัสดิการทั้งหมดที่พนักงานจะได้รับแยกออกได้ ดังนี้

1. โรงงานเลี้ยงอาหารเย็น กรณีทำงานล่วงเวลาเกิน 22.00 น.
2. เบี้ยขยัน 250 บาท/เดือน
3. เลือโปโล 3 ตัว/ปี (กรณีผ่านการทดลองงาน)
4. ค่ารักษาพยาบาล 1,000 บาทต่อปี (ไม่รวมประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน)

โดยมีเงื่อนไขว่าผู้มีสิทธิ์เบิกจะต้องเป็นพนักงานประจำเท่านั้น

5. วันลาพักร้อน 6 วัน/ปี (ต้องเป็นพนักงานที่ทำงานครบ 1 ปีแล้วเท่านั้นถึงจะมีสิทธิ์ลาพักร้อนได้) กรณีวันลาพักร้อนเหลืออนุญาตให้ขายคืนบริษัทตามค่าแรงจริงหรือเก็บสะสมไว้ใช้ปีหน้า (แต่ไม่เกิน 6 เดือน) ได้

ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าถ้าเทียบกับโรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆในพื้นที่ใกล้เคียงแล้วถือว่าสวัสดิการที่บริษัทให้พนักงานนั้นค่อนข้างน้อยและมีเงื่อนไขเยอะจนเกินไป โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์เสนอทางแก้ไขยกตัวอย่างได้ ดังนี้

“เบี้ยขยันควรจะทำเป็นเบี้ยขยันสะสมเพื่อจูงใจพนักงาน เช่น ถ้าพนักงานได้เบี้ยขยันติดต่อกัน 1 ปีเต็ม ในปีถัดไปเบี้ยขยันที่ได้ควรจะทบเป็น 2 เท่าของอัตราเดิม”

“โอทีเป็นหัวใจของพนักงานในไลน์เลย ถ้าทำงานแล้วไม่มีโอทีพนักงานจะอยู่กันไม่ได้ นะ ไปดูเหตุผลที่ลาออกสิเรื่องรายได้ไม่พอจ่ายทั้งนั้น”

“ค่ารักษาพยาบาลกรณีเป็นพนักงานประจำแล้วน้อยเกินไป ถ้าเทียบกับโรงงาน XXX แล้วที่โน่นให้มากกว่าตั้ง 10 เท่า พนักงานก็รู้สึกว่ามันชีวิตอะไรไว้กับที่นี่ไม่ได้ เพราะเราไม่ดูแลเค้า “

“ค่ารักษาพยาบาลพนักงานประจำอย่างต่ำควรซัก 5,000 บาท/ปี 1,000 บาทที่ให้พนักงานเอาไปรักษาตัวเองยากเพราะมันไม่พอหรอก ลำพังผ้าพันคูดก็หมดแล้ว

“เสื้อโปโลแจกแค่ 3 ตัว จะใส่ยังไง ไม่มีทางพอหรอก ครั้นจะซื้อก็ขายราคาต่อตัวแพงจะตาย พนักงานรับภาระตรงนี้ไม่ไหว”

จากตัวอย่างข้างต้นผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่กล่าวว่าควรจะต้องมีการแก้ไขเรื่องสวัสดิการให้ดีขึ้นรวมถึงต้องมีการชี้แจงให้พนักงานทราบด้วย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัด เรื่อง การศึกษาระดับทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต้นทุนของบริษัทกรณีศึกษา กลุ่มศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ พนักงานที่ยังทำงานอยู่จำนวน 100 คน พนักงานที่ลาออกแล้วและอยู่ระหว่างยื่นใบลาออกจำนวน 50 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละของข้อมูลทั่วไป และข้อมูลองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป/ข้อมูลองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	74	49.3
หญิง	76	50.7
รวม	150	100
2. อายุ		
18-20 ปี	13	8.7
21-25 ปี	41	27.3
26-30 ปี	38	25.3
31-35 ปี	24	16.0
36-40 ปี	24	16.0
มากกว่า 40 ปี	10	6.7
รวม	150	100
3. สถานะ		
โสด	75	50.0
สมรส	61	40.7
หม้าย	9	6.0
หย่าร้าง	5	3.3
รวม	150	100

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละของข้อมูลทั่วไป และข้อมูลองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป/ข้อมูลองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
4. การศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษาตอนต้น	16	10.7
ประถมศึกษาตอนปลาย	15	10.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	49	32.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย	37	24.7
ปวช	12	24.7
ปวส	21	8.0
รวม	150	14.0
5. ฝ่าย/ฝ่าย		
ผลิต	86	57.3
ตรวจสอบคุณภาพ	23	15.3
คลังสินค้า	23	15.3
ขนส่ง	18	12.0
รวม	150	100
6. ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 3 เดือน	15	10.0
3 เดือน – 6 เดือน	31	20.7
มากกว่า 6 เดือน – 1 ปี	34	22.7
มากกว่า 1 ปี	70	46.7
รวม	150	100.0
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่า OT และอื่นๆ)		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	8	5.3
5,000-10,000 บาท	88	58.7
10,001-15,000 บาท	50	33.3
15,001 ขึ้นไป	4	2.7
รวม	150	100

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ

27.3 สถานะส่วนใหญ่โสด มีจำนวน 75 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.0 การศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายผลิต จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 ระยะเวลาทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 1 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 46

ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัท เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลทัศนคติในส่วนถัดไป

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสนับสนุนแต่ละตัวแปรเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัท

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1	ท่านทราบเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด	3.85	0.857	มาก
2	ท่านทราบถึงอัตราค่าจ้างรายวันของบริษัทที่จ่ายให้พนักงาน	3.74	0.823	มาก
3	ท่านทราบเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆของบริษัทที่มีให้กับพนักงาน	3.68	0.854	มาก
4	ท่านทราบและเข้าใจกฎระเบียบเรื่องการขาด ลา มาสาย และการหักค่าแรง	3.81	0.895	มาก
5	ท่านทราบและเข้าใจการประเมินงานของพนักงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำ	3.51	0.857	มาก
6	ท่านทราบหลักในการประเมินและการจ่ายโบนัสพนักงานประจำปี	3.50	0.865	มาก
7	ท่านทราบและเข้าใจถึงสวัสดิการต่างๆ ภายหลังการบรรจุเป็นพนักงานประจำ	3.54	0.783	มาก

หมายเหตุ: 1 = น้อยที่สุด, 1.1-2.0 = น้อย, 2.1-3.0 = ปานกลาง, 3.1-4.0 = มาก, 4.1-5 = มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทอยู่ในระดับ มาก (คือ มีการรับรู้และเข้าใจข้อมูลถูกต้อง) ทั้งหมด

กล่าวคือมีคะแนนอยู่ในช่วง 3.1-4.0 และเมื่อมาวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ทำ การสำรวจพบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการกระจายตัวสูงจึงทำให้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าสูงตาม ไปด้วย

ตอนที่ 3 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับทัศนคติของ พนักงานจำนวน 100 คนที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน ต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัท

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสนับสนุนแต่ละตัวแปร ของพนักงานจำนวน 100 คน ที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1	ท่านคิดว่าค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ได้รับ มีความเหมาะสม	3.44	0.808	มาก
2	การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเช่นค่าล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดหรือค่าอยู่กะ กรณีต้องสลับเข้ากะเป็นกรณีพิเศษมีความเหมาะสม	3.32	0.839	มาก
3	จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา (OT) ต่อวันมีความเหมาะสม	3.35	0.821	มาก
4	วันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดพักผ่อน และวันหยุดประจำปีมีความเหมาะสม	3.42	0.768	มาก
5	กฎการหักค่าแรงกรณีการ ขาด ลา มาสาย เป็นไปตามเหตุผลและยุติธรรม	3.46	0.846	มาก
6	ท่านคิดว่าสวัสดิการอื่นๆของบริษัท นอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมดีแล้ว	3.15	0.821	มาก
7	ท่านคิดว่าเบี้ยขยันในอัตรา 250 บาท/เดือน ของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว	2.93	0.913	ปานกลาง
8	ท่านคิดว่าเสื้อฟอร์มพนักงานจำนวน 3 ชุด/ปี มีความเหมาะสมดีแล้ว	3.12	0.868	มาก

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสนับสนุนแต่ละตัวแปร
ของพนักงานจำนวน 100 คน ที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
9	ท่านคิดว่าราคาเสื้อผ้าฟอร์มของพนักงาน ที่จำหน่ายกรณีขอซื้อเพิ่มเติมมีความ เหมาะสม	3.15	0.796	มาก
10	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับภายหลัง ผ่านการบรรจุเป็นพนักงานประจำมี ความแตกต่างจากพนักงานรายวันปกติ	3.37	0.787	มาก
11	ค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติมภายหลังผ่าน การบรรจุเป็นพนักงานประจำจำนวน 1,000 บาทต่อปี มีความเหมาะสม	3.04	0.803	มาก
12	ท่านคิดว่าการดูแลพนักงานในส่วนอื่นๆ เช่นจำนวนตู้น้ำดื่ม, ห้องรับประทานอาหาร, ห้องพยาบาล มีความเหมาะสม และมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ	3.24	0.818	มาก
13	ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงและมี เสถียรภาพทางการประกอบการ	3.48	0.772	มาก
14	ท่านมั่นใจว่าบริษัทมีความเที่ยงตรง ต่อการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการของ พนักงาน	3.52	0.810	มาก

หมายเหตุ: 1 = น้อยที่สุด, 1.1-2.0 = น้อย, 2.1-3.0 = ปานกลาง, 3.1-4.0 = มาก, 4.1-5 = มาก
ที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน) มีทัศนคติต่อ
อัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทอยู่ในระดับ มากทั้งหมดกล่าวคือมีคะแนนอยู่ในช่วง 3.1-
4.0 ยกเว้นในหัวข้อที่ 7 เกี่ยวกับเบี้ยขยันในอัตรา 250 บาท/เดือน ของบริษัท มีคะแนนเฉลี่ย
อยู่ในระดับปานกลางคือ 2.1-3.0 และเมื่อมาวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ทำกร
สำรวจพบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการกระจายตัวสูงจึงทำให้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าสูงตามไป
ด้วย

ตอนที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับทัศนคติของ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่น
ใบลาออก ต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทฯ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสนับสนุนแต่ละตัวแปร
ของพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	ท่านคิดว่าค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ได้รับ มี ความเหมาะสม	2.78	0.864	ปานกลาง
2	การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเช่นค่า ล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดหรือค่าอยู่ กะ กรณีต้องสลับเข้ากะเป็นกรณีพิเศษมี ความเหมาะสม	2.88	0.824	ปานกลาง
3	จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา (OT) ต่อวันมีความเหมาะสม	3.06	0.652	ปานกลาง
4	วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อน และวันหยุดประจำปีมีความเหมาะสม	3.20	0.782	มาก
5	กฎการหักค่าแรงกรณีการ ขาด ลา มา สาย เป็นไปตามเหตุผลและยุติธรรม	3.18	0.919	มาก
6	ท่านคิดว่าสวัสดิการอื่นๆของบริษัทฯ นอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันมี ความเหมาะสมดีแล้ว	2.76	0.894	ปานกลาง
7	ท่านคิดว่าเบี้ยขยันในอัตรา 250 บาท/ เดือน ของบริษัทฯมีความเหมาะสมดีแล้ว	2.52	0.953	ปานกลาง
8	ท่านคิดว่าเสื้อฟอร์มพนักงานจำนวน 3 ชุด/ปี มีความเหมาะสมดีแล้ว	3.06	0.956	ปานกลาง
9	ท่านคิดว่าราคาเสื้อฟอร์มของพนักงานที่ จำหน่ายกรณีขอซื้อเพิ่มเติมมีความ เหมาะสม	2.80	0.833	ปานกลาง

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสนับสนุนแต่ละตัวแปรของพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
10	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับภายหลังผ่านการบรรจุเป็นพนักงานประจำมีความแตกต่างจากพนักงานรายวันปกติ	3.14	0.926	มาก
11	ค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติมภายหลังผ่านการบรรจุเป็นพนักงานประจำจำนวน 1,000 บาทต่อปี มีความเหมาะสม	2.80	0.857	ปานกลาง
12	ท่านคิดว่าการดูแลพนักงานในส่วนอื่นๆ เช่นจำนวนต้นไม้, ห้องรับประทานอาหาร, ห้องพยาบาล มีความเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ	3.06	1.018	ปานกลาง
13	ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพทางการประกอบการ	3.50	0.707	มาก
14	ท่านมั่นใจว่าบริษัทมีความเที่ยงตรงต่อการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน	3.24	0.771	มาก

หมายเหตุ: 1 = น้อยที่สุด, 1.1-2.0 = น้อย, 2.1-3.0 = ปานกลาง, 3.1-4.0 = มาก, 4.1-5 = มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง (พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก) มีทัศนคติต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีคะแนนอยู่ในช่วง 2.1-3.0 ยกเว้นในหัวข้อที่ 4 เรื่องวันหยุดประจำปี หักค่าแรงกรณีการขาด ลา มาสาย เป็นไปตามเหตุผลและยุติธรรม หัวข้อที่ 10 เรื่องสวัสดิการที่ได้รับภายหลังผ่านการบรรจุเป็นพนักงานประจำมีความแตกต่างจากพนักงานรายวันปกติ หัวข้อที่ 13 เรื่องความมั่นคงและมีเสถียรภาพทางการประกอบการของบริษัท และหัวข้อ 14 เรื่องความเที่ยงตรงต่อการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ 3.1-4.0 และเมื่อมาวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานของข้อมูลที่ทำให้การสำรวจพบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการกระจายตัวสูงจึงทำให้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าสูงตามไปด้วย

ตอนที่ 5 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับทัศนคติ ของ พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน ต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factors)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนส่นับสนุนแต่ละตัวแปรของพนักงานจำนวน 100 คน ที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบันต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor)

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ด้านเงินเดือน (Salary): ค่าเฉลี่ยรวม 3.47				
1	ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	3.25	1.009	มาก
2	ค่าแรงที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงานมีความเหมาะสม	3.31	0.918	มาก
3	ท่านคาดหวังกับอัตราการขึ้นเงินเดือน/ค่าแรง ประจำปี	3.78	0.848	มาก
4	เงินเดือน/ค่าแรงของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานอื่นๆมีความเหมาะสม	3.32	0.952	มาก
5	ค่าแรงที่ท่านได้รับมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	3.71	0.844	มาก
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) : ค่าเฉลี่ยรวม 3.49				
1	ตำแหน่งที่ท่านทำงานมีโอกาสเลื่อนขั้นในอนาคตได้	3.31	0.982	มาก
2	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านพิสูจน์ฝีมือในการทำงาน	3.58	0.843	มาก
3	มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน	3.47	0.948	มาก
4	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.57	0.832	มาก

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสนับสนุนแต่ละตัวแปร
ของพนักงานจำนวน 100 คน ที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบันต่อปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)
(ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) (ต่อ)				
5	โอกาสในการเลื่อนขั้นมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	3.50	0.847	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superior: ค่าเฉลี่ยรวม 3.56				
1	ท่านสามารถพูดคุยและชี้แจงเรื่องต่างๆ กับหัวหน้าได้อย่างสะดวกใจ	3.50	0.785	มาก
2	ท่านชอบผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.47	0.834	มาก
3	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	3.60	0.829	มาก
4	ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความรู้สึกในการอยากทำงานของท่าน	3.60	0.899	มาก
5	ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	3.65	0.845	มาก
สถานะทางอาชีพ (Status): ค่าเฉลี่ยรวม 3.49				
1	ท่านมักจะแนะนำคนรู้จักให้มาสมัครงานในโรงงานที่ท่านทำอยู่	3.31	0.873	มาก
2	ท่านภูมิใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.56	0.783	มาก
3	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอะไร กับองค์กรใด	3.50	0.745	มาก
4	ท่านเต็มใจทำหน้าที่เป็นตัวแทนของโรงงานในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับโรงงาน/บริษัทอื่น	3.51	0.798	มาก
5	สถานะทางอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	3.55	0.770	มาก

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสนับสนุนแต่ละตัวแปร
ของพนักงานจำนวน 100 คน ที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบันต่อปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)
(ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration): ค่าเฉลี่ยรวม 3.36				
1	ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายของโรงงานในภาพรวมเหมาะสมดีแล้ว	3.44	0.715	มาก
2	นโยบายต่างๆของโรงงานสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน	3.36	0.785	มาก
3	นโยบายต่างๆของโรงงานมีความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบ	3.34	0.755	มาก
4	การบริหารงานมีความยุติธรรม ไม่แบ่งแยกบุคคลหรือฝ่าย	3.26	0.760	มาก
5	นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	3.41	0.793	มาก
สภาพการทำงาน (Working Conditions) : ค่าเฉลี่ยรวม 3.44				
1	สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.39	0.777	มาก
2	อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความเพียงพอและเหมาะสม	3.46	0.869	มาก
3	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายต่อวันมีความเหมาะสม	3.33	0.755	มาก
4	ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	3.46	0.760	มาก
5	สภาพในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	3.54	0.793	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) : ค่าเฉลี่ยรวม 3.46				
1	ท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน	3.56	0.729	มาก
2	การเดินทางไป-กลับ ระหว่างที่พักและที่ทำงาน สะดวก ปลอดภัย	3.59	0.726	มาก

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสนับสนุนแต่ละตัวแปร
ของพนักงานจำนวน 100 คน ที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบันต่อปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)
(ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) (ต่อ)				
3	ปัจจุบันท่านสามารถใช้เวลาอยู่กับครอบครัวได้	3.44	0.820	มาก
4	งานที่ท่านอยู่ปัจจุบันทำให้ความเป็นอยู่โดยรวมของท่านดีขึ้น	3.43	0.655	มาก
5	ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	3.53	0.745	มาก
ความมั่นคงในงาน (Security): ค่าเฉลี่ยรวม 3.50				
1	โรงงานที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงสูง	3.61	0.709	มาก
2	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหาคนทดแทนได้ยาก	3.46	0.702	มาก
3	ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานปัจจุบัน	3.48	0.797	มาก
4	ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถฝากชีวิตไว้กับโรงงาน/องค์กรได้	3.39	0.803	มาก
5	ความมั่นคงในงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	3.54	0.758	มาก
วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical): ค่าเฉลี่ยรวม 3.56				
1	หัวหน้าของท่านเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ	3.79	0.832	มาก
2	ท่านรู้สึกสบายใจที่จะขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำในการทำงานจากหัวหน้า	3.53	0.870	มาก
3	หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรม	3.45	0.903	มาก
4	วิธีสอนงานหรือการดำหนิกรณิทำงานผิดพลาด มีเหตุมีผล	3.44	0.845	มาก

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสับสั่นแต่ละตัวแปร
ของพนักงานจำนวน 100 คน ที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบันต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor)
(ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) (ต่อ)				
5	วิธีการปกครองบังคับบัญชามีผลต่อการ ตัดสินใจทำงาน	3.60	0.765	มาก

หมายเหตุ: 1 = น้อยที่สุด, 1.1-2.0 = น้อย, 2.1-3.0 = ปานกลาง, 3.1-4.0 = มาก, 4.1-5 = มาก
ที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน) มีทัศนคติต่อ
ปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor) ทั้งหมดอยู่ในระดับ มาก กล่าวคือมีคะแนนอยู่ในช่วง 3.1-
4.0 และเมื่อมาวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ทำการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่
มีการกระจายตัวสูงจึงทำให้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าสูงตามไปด้วย

ตอนที่ 6 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับทัศนคติ ของ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่น
ใบลาออก ที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสับสั่นแต่ละ
ตัวแปรของพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออกต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance
Factor)

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
ด้านเงินเดือน (Salary): ค่าเฉลี่ยรวม 3.18				
1	ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	2.62	0.753	ปานกลาง
2	ค่าแรงที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงาน มีความเหมาะสม	2.64	0.693	ปานกลาง
3	ท่านคาดหวังกับอัตราการขึ้นเงินเดือน/ ค่าแรง ประจำปี	3.72	0.970	มาก

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสับสั่นแต่ละ
ตัวแปรของพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออกต่อปัจจัยจำจุน (Maintenance
Factor) (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
ด้านเงินเดือน (Salary) (ต่อ)				
4	เงินเดือน/ค่าแรงของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานอื่นๆมีความเหมาะสม	2.76	0.822	ปานกลาง
5	ค่าแรงที่ท่านได้รับมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	4.16	0.866	มากที่สุด
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth): ค่าเฉลี่ยรวม 3.34				
1	ตำแหน่งที่ท่านทำงานมีโอกาสเลื่อนชั้นในอนาคตได้	3.22	0.840	มาก
2	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านพิสูจน์ฝีมือในการทำงาน	3.48	0.863	มาก
3	มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน	3.18	0.850	มาก
4	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	3.40	0.756	มาก
5	โอกาสในการเลื่อนชั้นมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	3.42	0.859	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superior): ค่าเฉลี่ยรวม 3.42				
1	ท่านสามารถพูดคุยและชี้แจงเรื่องต่างๆกับหัวหน้าได้อย่างสะดวกใจ	2.90	1.129	ปานกลาง
2	ท่านชอบผู้บังคับบัญชาของท่าน	2.98	1.169	ปานกลาง
3	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	3.68	1.269	มาก
4	ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความรู้สึกในการอยากทำงานของท่าน	3.70	0.995	มาก

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสนับสนุนแต่ละ
ตัวแปรของพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออกต่อปัจจัยจำจุน (Maintenance
Factor) (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superior) (ต่อ)				
5	ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	3.84	0.889	มาก
สถานะทางอาชีพ (Status): ค่าเฉลี่ยรวม 3.44				
1	ท่านมักจะแนะนำคนรู้จักให้มาสมัครงานในโรงงานที่ท่านทำอยู่	2.78	0.996	ปานกลาง
2	ท่านภูมิใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.54	0.813	มาก
3	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอะไร กับองค์กรใด	3.44	0.837	มาก
4	ท่านเต็มใจทำหน้าที่เป็นตัวแทนของโรงงานในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับโรงงาน/บริษัทอื่น	3.60	0.881	มาก
5	สถานะทางอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	3.84	0.955	มาก
นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration): ค่าเฉลี่ยรวม 3.09				
1	ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายของโรงงานในภาพรวมเหมาะสมดีแล้ว	2.98	0.869	ปานกลาง
2	นโยบายต่างๆของโรงงานสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน	2.86	0.881	ปานกลาง
3	นโยบายต่างๆของโรงงานมีความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบ	2.92	0.778	ปานกลาง
4	การบริหารงานมีความยุติธรรม ไม่แบ่งแยกบุคคลหรือฝ่าย	3.16	0.710	มาก

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสนับสนุนแต่ละ
ตัวแปรของพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออกต่อปัจจัยจำจุน (Maintenance
Factor) (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) (ต่อ)				
5	นโยบายและการบริหารงานของ หน่วยงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	3.52	0.863	มาก
สภาพการทำงาน (Working Conditions): ค่าเฉลี่ยรวม 3.41				
1	สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.42	0.835	มาก
2	อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความ เพียงพอและเหมาะสม	3.42	0.859	มาก
3	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายต่อ วันมีความเหมาะสม	3.32	0.844	มาก
4	ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	3.16	0.934	มาก
5	สภาพในการทำงานมีผลต่อการ ตัดสินใจทำงาน	3.72	0.809	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life): ค่าเฉลี่ยรวม 2.96				
1	ท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน	2.68	0.683	ปานกลาง
2	การเดินทางไป-กลับ ระหว่างที่พักและ ที่ทำงาน สะดวก ปลอดภัย	3.00	0.782	ปานกลาง
3	ปัจจุบันท่านสามารถใช้เวลาอยู่กับ ครอบครัวได้	2.12	1.081	ปานกลาง
4	งานที่ทำอยู่ปัจจุบันทำให้ความเป็นอยู่ โดยรวมของท่านดีขึ้น	3.14	0.729	มาก
5	ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีผลต่อการ ตัดสินใจทำงาน	3.84	0.866	มาก

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของส่วนสนับสนุนแต่ละ
ตัวแปรของพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออกต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance
Factor) (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
ความมั่นคงในงาน (Security): ค่าเฉลี่ยรวม 3.46				
1	โรงงานที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงสูง	3.56	0.611	มาก
2	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ หาคนทดแทนได้ยาก	3.28	0.904	มาก
3	ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานปัจจุบัน	3.42	0.950	มาก
4	ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถฝากชีวิตไว้กับ โรงงาน/องค์กรได้	3.32	0.978	มาก
5	ความมั่นคงในงานมีผลต่อการตัดสินใจ ทำงาน	3.74	0.853	มาก
วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical): ค่าเฉลี่ยรวม 3.29				
1	หัวหน้าของท่านเป็นคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ	3.42	0.992	มาก
2	ท่านรู้สึกสบายใจที่จะขอคำปรึกษาหรือ คำแนะนำในการทำงานจากหัวหน้า	2.86	1.088	ปานกลาง
3	หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรม	3.40	1.178	มาก
4	วิธีสอนงานหรือการดำหนิกรณืทำงาน ผิดพลาด มีเหตุมีผล	2.88	1.206	ปานกลาง
5	วิธีการปกครองบังคับบัญชามีผลต่อการ ตัดสินใจทำงาน	3.90	0.909	มาก

หมายเหตุ: 1 = น้อยที่สุด, 1.1-2.0 = น้อย, 2.1-3.0 = ปานกลาง, 3.1-4.0 = มาก, 4.1-5 = มาก
ที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง (พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลา
ออก) มีทัศนคติต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก กล่าวคือมี
คะแนนอยู่ในช่วง 3.1-4.0 ยกเว้นปัจจัยด้านเงินเดือน (Salary) ด้านนโยบายและการบริหารงาน
(Company Policy and Administration), ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ส่วนใหญ่

คะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีคะแนนอยู่ในช่วง 2.1-3.0 และเมื่อมาวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ทำการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการกระจายตัวสูงจึงทำให้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในบางปัจจัยมีค่าสูงตามไปด้วย

ตอนที่ 7 ตารางสรุปการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัท เปรียบเทียบระหว่างพนักงาน 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก)

กำหนดให้

H0: ค่าเฉลี่ยของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าเฉลี่ยของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน

โดยที่

Sig. (2-Tails) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน H0

ตารางที่ 11 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก) ที่มีต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัท

หัวข้อ	ตัวแปร	Sig. (2-Tails)		$\alpha = 0.05$
		พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน	พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
1	ท่านคิดว่าค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ได้รับ มีความเหมาะสม	0.000		แตกต่างกัน
2	การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเช่น ค่าล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดหรือค่าอยู่กะ กรณีต้องสลับเข้ากะเป็นกรณีพิเศษมีความเหมาะสม	0.003		แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก) ที่มีต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทฯ (ต่อ)

หัวข้อ	ตัวแปร	Sig. (2-Tails)		$\alpha = 0.05$
		พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน	พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
3	จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา (OT) ต่อวันมีความเหมาะสม	0.020		แตกต่างกัน
4	วันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดพักผ่อน และวันหยุดประจำปีมีความเหมาะสม	0.102		ไม่แตกต่างกัน
5	กฎการหักค่าแรงกรณีการขาด ลา มาสาย เป็นไปตามเหตุผลและยุติธรรม	0.065		ไม่แตกต่างกัน
6	ท่านคิดว่าสวัสดิการอื่นๆของบริษัทนอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	0.009		แตกต่างกัน
7	ท่านคิดว่าเบี้ยขยันในอัตรา 250 บาท/เดือน ของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว	0.012		แตกต่างกัน
8	ท่านคิดว่าเสียฟอร์มพนักงานจำนวน 3 ชุด/ปี มีความเหมาะสมดีแล้ว	0.700		ไม่แตกต่างกัน
9	ท่านคิดว่าราคาเสียฟอร์มของพนักงานที่จำหน่ายกรณีขอซื้อเพิ่มเติมมีความเหมาะสม	0.014		แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก) ที่มีต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทฯ (ต่อ)

หัวข้อ	ตัวแปร	Sig. (2-Tails)		$\alpha = 0.05$
		พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน	พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
10	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับภายหลังผ่านการบรรจุเป็นพนักงานประจำมีความแตกต่างจากพนักงานรายวันปกติ	0.114		ไม่แตกต่างกัน
11	ค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติมภายหลังผ่านการบรรจุเป็นพนักงานประจำจำนวน 1,000 บาทต่อปี มีความเหมาะสม	0.094		ไม่แตกต่างกัน
12	ท่านคิดว่าการดูแลพนักงานในส่วนอื่นๆ เช่นจำนวนตู้น้ำดื่ม, ห้องรับประทานอาหาร, ห้องพยาบาล มีความเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ	0.065		ไม่แตกต่างกัน
13	ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพทางการประกอบการ	0.878		ไม่แตกต่างกัน
14	ท่านมั่นใจว่าบริษัทมีความเที่ยงตรงต่อการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน	0.044		แตกต่างกัน

จากตารางที่ 11 พบว่าหัวข้อที่ 1 เรื่องค่าจ้าง/เงินเดือน หัวข้อที่ 2 เรื่องการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ หัวข้อที่ 3 เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา (OT) หัวข้อที่ 6 เรื่องสวัสดิการอื่นๆของบริษัทนอกเหนือจากค่าจ้าง หัวข้อที่ 7 เรื่องเบี้ยขยัน หัวข้อที่ 9 เรื่องราคาเชื้อฟอรัมของพนักงานที่จำหน่าย และหัวข้อที่ 14 เรื่องความมั่นใจต่อการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก) มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$)

นอกจากนี้ยังพบว่า หัวข้อที่ 4 เรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อน และวันหยุดประจำปี หัวข้อที่ 5 เรื่องการหักค่าแรงกรณีการขาด ลา มาสาย หัวข้อที่ 8 เรื่องเชื้อฟอรัมพนักงาน หัวข้อที่ 10 เรื่องสวัสดิการที่ได้รับภายหลังผ่านการบรรจุเป็นพนักงานประจำ หัวข้อที่ 11 เรื่องค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติมภายหลังผ่านการบรรจุเป็นพนักงานประจำ หัวข้อที่ 12 เรื่องการดูแลพนักงานในส่วนอื่นๆ และ หัวข้อที่ 13 เรื่อง ความมั่นคงและมีเสถียรภาพทางการประกอบการ ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$)

ตอนที่ 8 สรุปการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor) เปรียบเทียบระหว่างพนักงาน 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก)

กำหนดให้

H0: ค่าเฉลี่ยของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าเฉลี่ยของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน

โดยที่

Sig. (2-Tails) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน H0

ตารางที่ 12 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก) ที่มีต่อปัจจัย
ค่าจูน (Maintenance Factor)

หัวข้อ	ตัวแปร	Sig. (2-Tails)		α= 0.05
		พนักงานที่ ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน	พนักงานที่ ลาออก/ กำลัง ดำเนินการยื่น ใบลาออก	
เงินเดือน (Salary)				
1	ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย	0.000		แตกต่างกัน
2	ค่าแรงที่ได้รับเมื่อเทียบกับ ปริมาณงานมีความเหมาะสม	0.000		แตกต่างกัน
3	ท่านคาดหวังกับอัตราการขึ้น เงินเดือน/ค่าแรง ประจำปี	0.711		ไม่แตกต่างกัน
4	เงินเดือน/ค่าแรงของท่านเมื่อ เปรียบเทียบกับโรงงานอื่น ๆ มี ความเหมาะสม	0.001		แตกต่างกัน
5	ค่าแรงที่ท่านได้รับมีผลต่อการ ตัดสินใจทำงาน	0.003		แตกต่างกัน
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)				
1	ตำแหน่งที่ท่านทำงานมีโอกาส เลื่อนขั้นในอนาคตได้	0.580		ไม่แตกต่างกัน
2	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านพิสูจน์ ฝีมือในการทำงาน	0.498		ไม่แตกต่างกัน
3	มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้และ ทักษะในการทำงาน	0.070		ไม่แตกต่างกัน
4	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ ทำอยู่ในปัจจุบัน	0.226		ไม่แตกต่างกัน
5	โอกาสในการเลื่อนขั้นมีผลต่อการ ตัดสินใจทำงาน	0.588		ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก) ที่มีต่อปัจจัยบำรุง (Maintenance Factor) (ต่อ)

หัวข้อ	ตัวแปร	Sig. (2-Tails)		α= 0.05
		พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน	พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก	
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superior)				
1	ท่านสามารถพูดคุยและชี้แจงเรื่องต่างๆกับหัวหน้าได้อย่างสะดวกใจ	0.000		แตกต่างกัน
2	ท่านชอบผู้บังคับบัญชาของท่าน	0.004		แตกต่างกัน
3	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	0.687		ไม่แตกต่างกัน
4	ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความรู้สึกในการอยากทำงานของท่าน	0.536		ไม่แตกต่างกัน
5	ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	0.204		ไม่แตกต่างกัน
สถานะทางอาชีพ (Status)				
1	ท่านมักจะแนะนำคนรู้จักให้มาสมัครงานในโรงงานที่ท่านทำอยู่	0.001		แตกต่างกัน
2	ท่านภูมิใจกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	0.884		ไม่แตกต่างกัน
3	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอะไร กับองค์กรใด	0.656		ไม่แตกต่างกัน
4	ท่านเต็มใจทำหน้าที่เป็นตัวแทนของโรงงานในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับโรงงาน/บริษัทอื่น	0.530		ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก) ที่มีต่อปัจจัยบำรุง (Maintenance Factor) (ต่อ)

หัวข้อ	ตัวแปร	Sig. (2-Tails)		α= 0.05
		พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน	พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก	
สถานะทางอาชีพ (Status) (ต่อ)				
5	สถานะทางอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	0.066	ไม่แตกต่างกัน	
นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)				
1	ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายของโรงงานในภาพรวมเหมาะสมดีแล้ว	0.001	แตกต่างกัน	
2	นโยบายต่าง ๆ ของโรงงานสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน	0.001	แตกต่างกัน	
3	นโยบายต่าง ๆ ของโรงงานมีความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบ	0.002	แตกต่างกัน	
4	การบริหารงานมีความยุติธรรม ไม่แบ่งแยกบุคคลหรือฝ่าย	0.439	ไม่แตกต่างกัน	
5	นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	0.438	แตกต่างกัน	
สภาพการทำงาน (Working Conditions)				
1	สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	0.828	ไม่แตกต่างกัน	
2	อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความเพียงพอและเหมาะสม	0.790	ไม่แตกต่างกัน	

ตารางที่ 12 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก) ที่มีต่อปัจจัยบำรุง (Maintenance Factor) (ต่อ)

หัวข้อ	ตัวแปร	Sig. (2-Tails)		$\alpha= 0.05$
		พนักงานที่ ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน	พนักงานที่ ลาออก/ กำลัง ดำเนินการยื่น ใบลาออก	ความ แตกต่างของ ค่าเฉลี่ย
สภาพการทำงาน (Working Conditions) (ต่อ)				
3	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายต่อวันมีความเหมาะสม	0.941		ไม่แตกต่างกัน
4	ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	0.048		แตกต่างกัน
5	สภาพในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	0.210		ไม่แตกต่างกัน
ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)				
1	ท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน	0.000		แตกต่างกัน
2	การเดินทางไป-กลับ ระหว่างที่พักและที่ทำงาน สะดวกปลอดภัย	0.000		แตกต่างกัน
3	ปัจจุบันท่านสามารถใช้เวลาอยู่กับครอบครัวได้	0.000		แตกต่างกัน
4	ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	0.024		แตกต่างกัน
ความมั่นคงในงาน (Security)				
1	โรงงานที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงสูง	0.671		ไม่แตกต่างกัน
2	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ หาคณทดแทนได้ยาก	0.182		ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก) ที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor) (ต่อ)

หัวข้อ	ตัวแปร	Sig. (2-Tails)		α= 0.05
		พนักงานที่ ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน	พนักงานที่ ลาออก/ กำลัง ดำเนินการยื่น ใบลาออก	
ความมั่นคงในงาน (Security) (ต่อ)				
3	ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจุบัน	0.684	ไม่แตกต่างกัน	
4	ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถฝากชีวิต ไว้กับโรงงาน/องค์กรได้	0.641	ไม่แตกต่างกัน	
5	ความมั่นคงในงานมีผลต่อการ ตัดสินใจทำงาน	0.146	ไม่แตกต่างกัน	
วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical)				
1	หัวหน้าของท่านเป็นคนเก่ง มี ความรู้ความสามารถ	0.017	แตกต่างกัน	
2	ท่านรู้สึกสบายใจที่จะขอ คำปรึกษาหรือคำแนะนำในการ ทำงานจากหัวหน้า	0.000	แตกต่างกัน	
3	หัวหน้างานของท่านมีความ ยุติธรรม	0.011	แตกต่างกัน	
4	วิธีสอนงานหรือการดำหนิกรณิ ทำงานผิดพลาด มีเหตุมีผล	0.001	แตกต่างกัน	
5	วิธีการปกครองบังคับบัญชามีผล ต่อการตัดสินใจทำงาน	0.035	แตกต่างกัน	

จากตารางที่ 12 พบว่าปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือน (Salary) ปัจจัยค่าจ้างในค่านโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ปัจจัยค่าจ้างในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) และปัจจัยค่าจ้างในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

(Supervision Technical) ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม (พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และ พนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก) มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$)

ในส่วนของปัจจัยที่เหลือคือปัจจัยค่าจุนในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ปัจจัยค่าจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superior) ปัจจัยค่าจุนในด้านสถานะทางอาชีพ (Status) ปัจจัยค่าจุนในด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) ละ ปัจจัยค่าจุนในด้านความมั่นคงในงาน (Security) ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$)



TNI

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 150 คน จำแนกเป็นเพศชาย และเพศหญิงอย่างละประมาณครึ่งหนึ่ง อายุส่วนใหญ่เฉลี่ย 21-30 ปี สถานะโสด การศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนใหญ่ทำงานฝ่ายผลิตและส่วนใหญ่ทำงานมานานกว่า 1 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสุทธิ (รวม OT และอื่นๆ) ประมาณ 5,000 – 10,000 บาท

พนักงานส่วนใหญ่รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทฯ รวมถึงรับทราบเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดอยู่ในระดับ มาก ซึ่งจากทฤษฎีของเธอร์สโตน และ สก็อตต์ ที่กล่าวว่าหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในการที่บุคคลแต่ละบุคคลจะมีทัศนคติที่แตกต่างกันไปคือส่วนของความเข้าใจซึ่งเป็นส่วนของความเชื่อ ความรู้ในข้อมูลข่าวสารต่างๆรวมถึงความเข้าใจเดิมที่แต่ละคนมี ดังนั้นการที่พนักงานส่วนใหญ่เข้าใจและรับทราบในเรื่องของค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆเป็นอย่างดี ย่อมหมายถึงการที่มีทัศนคติอยู่บนพื้นฐานของการรับรู้ข้อมูลที่ถูกต้องทำให้ทัศนคติที่วัดได้มีความน่าเชื่อถือ

กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 150 คน สามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มพนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบันจำนวน 100 คนและพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออกจำนวน 50 คน พนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีทัศนคติต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องของ ความเหมาะสมของค่าจ้าง/เงินเดือน ความเหมาะสมในการจ่ายค่ากะและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา (OT) ต่อวัน ความเหมาะสมของสวัสดิการต่างๆ ความเหมาะสมของอัตราเบี้ยขยัน ราคาชุดฟอร์มที่จำหน่ายกรณีขอซื้อเพิ่มเติม และความมั่นใจต่อความเที่ยงตรงในการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ จากผลที่ได้ประเด็นที่มีความแตกต่างของทัศนคติส่วนใหญ่คือเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการและเมื่อเปรียบเทียบจากค่าเฉลี่ยจะพบว่าพนักงานกลุ่มที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออกส่วนใหญ่ให้คะแนนเฉลี่ยในหัวข้อดังกล่าวอยู่ที่ระดับต่ำกว่าพนักงานที่ยังทำงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิเชียรวิทย์อุดม (2549) และ จูลี (Julie T. 2000) ที่กล่าวว่ารายได้ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่บุคคลที่ได้รับจากการทำงานเป็นตัวกำหนดแนวทางหรือพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงมีผลกระทบโดยตรงกับการเปลี่ยนงานหรือลาออก (Turnover)

นอกจากนี้ผลของการวัดทัศนคติของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีต่อปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) ทั้ง 9 ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก เมาส์เนอร์และสไนเดอร์แมน พบว่ามีทัศนคติต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องของปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือน (Salary) ปัจจัยค่าจ้างในด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ปัจจัยค่าจ้างในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) และปัจจัยค่าจ้างในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) ซึ่งสอดคล้องกับผลของการวัดทัศนคติต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทในส่วนแรก นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นถึงปัจจัยร่วมอื่นๆนอกเหนือจากปัจจัยในด้านเงินเดือนที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา

1. ด้านเงินเดือน (Salary) ควรทำการสำรวจและทบทวนความเหมาะสมของค่าจ้าง ณ ปัจจุบันโดยเทียบกับความหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานเป็นหลัก เนื่องจากผลการวิจัยชี้ชัดเจนว่า พนักงานไม่ได้คาดหวังกับอัตราการขึ้นเงินเดือน/ค่าแรง ประจำปี แต่ให้ความสำคัญกับค่าแรงที่ได้รับในปัจจุบันมากกว่า รวมถึงความคิดเห็นของพนักงานส่วนใหญ่ชี้ว่าชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาค่อนข้างน้อย กล่าวคือ ปัจจุบันพนักงานมีรายได้เฉลี่ยจากการทำงานล่วงเวลาคิดเป็น 10% ของรายได้ต่อวันเท่านั้น ทั้งที่งานส่วนใหญ่เร่งและมีปริมาณงานค่อนข้างมากทำให้พนักงานกดดันเนื่องจากต้องเร่งทำงานในช่วงเวลาปกติให้เสร็จตามกำหนดและปริมาณงานที่ต้องทำต่อคนก็ค่อนข้างมาก

2. ด้านการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจนโดยต้องมีการประกาศและทำความเข้าใจกับพนักงานให้ทราบทั่วกัน รวมถึงการให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานเพื่อนำมาปรับใช้และปรับปรุงให้เกิดความสมานฉันท์ทั้งฝั่งนายจ้างและลูกจ้าง จากข้อมูลจะเห็นว่าพนักงานค่อนข้างใส่ใจและให้ความสำคัญในหัวข้อนี้ค่อนข้างมาก เนื่องจากนโยบายหรือทิศทางการบริหารงานย่อมหมายถึงเส้นทางที่พนักงานจะต้องร่วมเดินไปพร้อมกับบริษัท การตัดสินใจลงแรงใจแรงกายหรือการตัดสินใจไม่ทำงานต่อ ตัวพนักงานย่อมต้องใช้ข้อมูลดังกล่าวในการพิจารณาว่าสอดคล้องกับเป้าหมายหรือตรงกับที่คาดหวังไว้หรือไม่

3. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ผู้ศึกษามองว่าปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ส่งผลมาจากปัจจัยในด้านเงินเดือน (Salary) เป็นหลัก เหตุผลและทัศนคติหลักของพนักงานที่ลาออกจากการวิจัยบ่งบอกว่า พนักงานรู้สึกค่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมจึงทำให้ต้องหางานใหม่เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นั้นหมายถึงว่าแม้พนักงานจะทำงานดีและไม่ได้มีเจตจำนงที่จะลาออกแต่การที่ทุ่มเททำงานไปแล้วไม่พอจนเจือหรือเลี้ยงปากเลี้ยงท้องครบถ้วน สุดท้ายก็ขาดแรงจูงใจในการทำงานและนำไปสู่การดิ้นรนหางานที่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า นอกจากนี้จากการเน้นรับพนักงานในพื้นที่หรือพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ใกล้เคียงโรงงานก็อาจจะช่วยลดปัญหาค่าใช้จ่ายในเรื่องการเดินทาง (บริษัทไม่มีสวัสดิการรถรับส่งและไม่มีค่ารถให้) ของพนักงานและการต้องอยู่ห่างครอบครัวได้

4. ปัจจัยสำคัญในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้างานในระดับรองลงมา รวมถึงการร่างกฎระเบียบบริษัทและวิธีปฏิบัติงานให้ชัดเจนรวมถึงการกำหนดบทลงโทษกรณีพนักงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัท เพื่อให้การปกครองเป็นไปตามแนวทางที่วางไว้และมีความยุติธรรมเท่าเทียมกันไม่แบ่งแยกฝ่ายและสามารถทำงานร่วมกันได้

สรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจคือพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออกกับกลุ่มพนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน มีจำนวนค่อนข้างแตกต่างกันโดยกลุ่มพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออกมีเพียง 50 คนจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 150 คน เนื่องจากขณะทำการวิจัยพนักงานที่อยู่ระหว่างดำเนินการยื่นเรื่องลาออกมีจำนวนทั้งสิ้น 17 คน ดังนั้นจึงต้องใช้วิธีการโทรศัพท์ไปสัมภาษณ์พนักงานเก่าที่ลาออกไปก่อนหน้านี้แล้วเพื่อขอข้อมูล ซึ่งสามารถติดต่อได้เพียง 34 ราย (ตัดออก 1 รายเนื่องจากข้อมูลไม่สมบูรณ์) เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้ให้เบอร์โทรศัพท์ไว้ทำให้ไม่สามารถติดต่อได้อีกทั้งหลายรายไม่ได้เขียนใบลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร มีแต่เพียงข้อมูลว่าลาออกไปเมื่อวันที่เท่าไรเท่านั้น ส่งผลให้การติดตามขอข้อมูลค่อนข้างยาก

2. พนักงานที่อยู่ระหว่างดำเนินการยื่นเรื่องลาออกทั้ง 17 คน ยังคงต้องทำการต่ออย่างต่ำอีก 15 วันในโรงงาน จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมภายหลังการตอบแบบสอบถามพบว่าพนักงานไม่สะดวกใจที่จะให้ข้อมูลละเอียด เช่น หลีกเลี่ยงการบอกถึงสาเหตุที่แท้จริงในใบลาออกโดยให้เหตุผลแค่ “ต้องการเปลี่ยนงาน” หรือพนักงานเล่าผู้แจกแบบสอบถามถึงข้อเสนอแนะที่อยากให้ทางบริษัทปรับปรุงแก้ไขแต่ไม่สะดวกใจที่จะเขียนลงในแบบสอบถามถึงแม้แบบสอบถามจะเป็นความลับและไม่มีการลงชื่อก็ตาม แตกต่างกับพนักงานที่ลาออกไปแล้วที่ให้ข้อมูลละเอียดชัดเจนและกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นมากกว่า แต่ข้อจำกัดของการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์คือมีเวลาค่อนข้างจำกัดในการสัมภาษณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในส่วนของพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออกให้มีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่มพนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน โดยปรับปรุงวิธีการเก็บข้อมูลของพนักงานที่ยื่นใบลาออกให้เป็นระเบียบและมีระบบมากขึ้น เช่น พนักงานทุกคนที่ลาออกจะต้องเขียนใบลาออกเป็นลายลักษณ์อักษรถึงแม้จะมีการแจ้งผู้จัดการฝ่ายแล้วก็ตาม เนื่องจากมีข้อมูลสูญหายเพราะพนักงานไม่กรอกข้อมูลใบลาออกแต่ใช้การแจ้งด้วยวาจาและออกไปเลย

2. ควรเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในส่วนของพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและใกล้เคียงความเป็นจริงที่สุด เนื่องจากข้อมูลที่ได้ส่วนใหญ่มาจากการเก็บสถิติของฝ่ายบุคคล

3. เพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในส่วนของปัจจัยทั้ง 4 ด้านที่พนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน (Salary) ปัจจัยด้านการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) และปัจจัยด้านงานในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) เพื่อให้ได้ข้อมูลและรายละเอียดในแต่ละด้านให้ชัดเจนมากขึ้น

ประโยชน์ที่ได้จากการทำสารานิพนธ์

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันของโรงงานและลักษณะของปัญหาที่อาจเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้อัตราการลาออก (Turnover Rate) ของพนักงานสูง

2. ได้ทราบถึงทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านของบริษัท ทำให้สามารถประเมินถึงปัจจัยหลักที่อาจส่งผลกระทบต่ออัตราการลาออก (Turnover Rate) ของพนักงานเพื่อนำไปสู่การลดต้นทุนในการสอนงาน (Job Training) และเพิ่มความต่อเนื่องในการทำงาน

3. ได้ทราบความแตกต่างของทัศนคติระหว่างพนักงาน 2 กลุ่มคือ พนักงานที่ยังทำงาน ณ ปัจจุบัน และพนักงานที่ลาออก/กำลังดำเนินการยื่นใบลาออก ซึ่งสามารถนำไปขยายผลในการหาสาเหตุของสิ่งที่อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงาน

4. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการทวนสอบการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานว่าสอดคล้องกับนโยบายที่ได้วางไว้หรือไม่ อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการทบทวนความเหมาะสมของนโยบายบริษัท ที่มีต่อปัจจัยหลักๆ ที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงาน

5. เป็นช่องทางในการสื่อสารและส่งข้อมูลของพนักงานไปยังผู้บริหารโดยตรง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมถึงใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการออกนโยบายต่างๆ ของบริษัทฯ ต่อไป

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กฤตนันท์ มาย อาริวัฒน์. (2551). **งานวิจัยทัศนคติของนักศึกษามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติและบุคคลทั่วไปในบริเวณโรงเชีวมีผลต่อการเปิดร้าน Internet Café**. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://www.learners.in.th/blogs/posts/221889>
- จิราภา เต็งไตรรัตน์; และคณะ. (2543). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2547). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ชูยศ ศรีวรรณ. (2553). **ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน**. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (วิศวกรรมโยธา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. (2548). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอสอาร์พรินต์ติ้ง.
- ทวีชัย อ่ำวิจิตร. (2545). **ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : ห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทรด เซ็นเตอร์ สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนกร. (2553). **แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ**. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=5980.0>
- ชนวัฒน์ ตั้งวงศ์เจริญ, ร.ต.อ. (2539). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร**. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ สุทธิบุญชร. (2543). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะ กรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นาฏนภา จุลเกราะ. (2554). **ทฤษฎี Herzberg's Two Factor Theory (ทฤษฎีสองปัจจัย)**. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://jnadnapa23.blogspot.com/2011/01/herzbergs-two-factor-theory.html>
- นุชนาฏ. (2555). **พฤติกรรมองค์การ**. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=91.0;wap2>

- เบญจวรรณ บุญใจเพชร. (2553). **ความขัดแย้งและความรุนแรงระหว่างบุคคล**. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=ajarnben&month=12-2010&date=16&group=24&gblog=2>
- ประจักษ์ สุวรรณกิติ. (2553). **แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย**. กรุงเทพฯ : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- พารินดา ตันติเสวี. (2550). **การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจต่ออัตราการเข้าออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทบูคคอร์นเนอร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ภาษาอังกฤษธุรกิจเพื่อการสื่อสารนานาชาติ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพ็ญแข ลากยั้ง. (2553). **การพัฒนาเครื่องมือ: การวัดทัศนคติ/ความเชื่อ/ความเห็น/ความพึงพอใจ**. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/402599>
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2553). **พฤติกรรมองค์การ**. สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2555, จาก <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=91.0;wap2>.
- มานพ คณะโต. (2550). **การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)**. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2554, จาก <http://home.kku.ac.th/sompong/cm2/indepth.pdf>
- วัชร. (2555). **ความแตกต่างระหว่างทัศนคติกับความเชื่อ ค่านิยม และความคิดเห็น**. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.reportdd.com/หลักการต่าง/ความแตกต่างระหว่างทัศน.html>
- วิภาวี ลีมนตร. (2546). **ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัทเนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุบิน ยุระรัช. (2554). **ทฤษฎีการวัดทัศนคติ (Theory of Attitude Measurement)**. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=inthedark&month=27-06-2007&group=2&gblog=27>
- สุภาณิดา ปุสุรินทร์คำ. (2553). **การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม**. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2555, จาก http://supanida-opal.blogspot.com/2011/06/blog-post_3923.html
- อรจิรา เนตรอารีย์. (2543). **เจตคติต่อการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารออมสิน**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). **ระเบียบวิธีวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. พิษณุโลก : ภาควิชาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

C. Daniel Batson; et al. (1997). **Empathy and Attitudes: Can Feeling for a
Member of a Stigmatized Group Improve Feelings Toward the Group?**.
Retrieved January 7, 2012, from [http://www.socialemotiveneuroscience.org/
pubs/batson_etal97.pdf](http://www.socialemotiveneuroscience.org/pubs/batson_etal97.pdf)

Daft, R.L. (2000). **Management**. 5th ed. New York : Harcourt College.

Flippo, Edmin B. (1984). **Principle of Personal Administration**. New York : Mc
Graw-Hill.

Hulya Satgi; Tolga Tolon; and Hatice Tekogul. (2011). Job Satisfaction among
Academic Staff in Fisheries Faculties at Turkish Universities. **Social Behavior
and Personality Journal**. 39 (10).

James S. Roberts. (1999). Validity Issues in the Likert and Thurstone Approaches
to Attitude Measurement. **Educational and Psychological Measurement**.
59.

Julie T. Johnson. (2000). Factors Discriminating Functional and Dysfunctional
Sales force Turnover. **Journal of Business & Industrial Marketing**. 15 (6) :
399 – 415.

L.L. Thorstone. (1928). **Attitudes can be Measured**. Retrieved October 14, 2011,
from <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2765691?uid=3739136&uid=2&uid=4&si=56288298853>

Matlin M. W. (2006). **Psychology**. 2nd ed. Texas : Rinehart and Winston, Inc.

Nancy A. Sutton. (1985). **Do Employee Benefits Reduce Labor**. Retrieved October
14, 2011, from <http://www.montevallo.edu/scob/MBAProgram/Vita/Bell.pdf>

Robert D. Gardner. (2010). Should I Stay or Should I Go? Factors that Influence the
Retention, Turnover, and Attrition of K-12 Music Teachers in the United
States. **Arts Education Policy Review**. 111 (3) : 112-121.

William H. Price; Richard Kieckbusch; and John Theis. (2007). Causes of Employee
Turnover in Sheriff Operated Jails. **Public Personnel Management**. 36 (1).

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ภาคผนวก

TNI

THAI - JAPANESE INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

TNI

ส่วนของผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถามพนักงานและลูกจ้างประกอบการ
เรื่อง การศึกษาระดับทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง
บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัท

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัท

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัท

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

1. ☐ ชาย

2. ☐ หญิง

2. อายุ

1. ☐ 18 - 20 ปี

4. ☐ 31 - 35 ปี

2. ☐ 21 - 25 ปี

5. ☐ 36 - 40 ปี

3. ☐ 26 - 30 ปี

6. ☐ มากกว่า 40 ปี

4. สถานภาพสมรส

1. ☐ โสด

3. ☐ หม้าย

2. ☐ สมรส

4. ☐ หย่าร้าง

3. การศึกษาสูงสุด

- | | |
|---|---|
| 1. ☐ ประถมศึกษาตอนต้น | 4. ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย |
| 2. ☐ ประถมศึกษาตอนปลาย | 5. ☐ ปวช. |
| 3. ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น | 6. ☐ ปวส. |

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

1. ปัจจุบันท่านทำงานในแผนก/ฝ่าย

- | | |
|---|--|
| 1. ☐ ผลิต | 3. ☐ คลังสินค้า |
| 2. ☐ ตรวจสอบคุณภาพ | 4. ☐ ขนส่ง |

2. ระยะเวลาในการทำงานที่บริษัทฯ จนถึงปัจจุบัน

- | | |
|---|--|
| 1. ☐ ต่ำกว่า 3 เดือน | 3. ☐ มากกว่า 6 เดือน – 1 ปี |
| 2. ☐ 3 เดือน – 6 เดือน | 4. ☐ มากกว่า 1 ปี |

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมทั้งค่าจ้างและเบี้ยขยัน+ค่าล่วงเวลา)

- | | |
|--|---|
| 1. ☐ ต่ำกว่า 5,000 บาท | 3. ☐ 10,001 – 15,000 บาท |
| 2. ☐ 5,000 – 10,000 บาท | 4. ☐ 15,001 ขึ้นไป |

ตอนที่2 แบบสอบถามวัดการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัทฯ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

หัวข้อ/ระดับความเข้าใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ท่านทราบเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด					
2.ท่านทราบถึงอัตราค่าจ้างรายวันของบริษัทที่จ่ายให้กับพนักงาน					
3.ท่านทราบเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆของบริษัทที่มีให้กับพนักงาน					
4.ท่านทราบและเข้าใจกฎระเบียบเรื่องการขาด ลา มาสาย และการหักค่าแรงตามสาเหตุดังกล่าว ข้างต้น					

หัวข้อ/ระดับความเข้าใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ท่านทราบและเข้าใจการประเมินผลงานของพนักงานเพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานประจำ					
6. ท่านทราบและเข้าใจหลักในการประเมินและการจ่ายโบนัสพนักงานประจำปี					

ตอนที่3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัท
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

หัวข้อ/ระดับทัศนคติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านคิดว่าค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ได้รับมีความเหมาะสม					
2. การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเช่น ค่าล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด หรือค่าอยู่กะ กรณีต้องสลับเข้ากะ เป็นกรณีพิเศษมีความเหมาะสม					
3. จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา (OT) ต่อวันมีความเหมาะสม					
4. วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อน และวันหยุดประจำปีมีความเหมาะสม					
5. กฎการหักค่าแรงกรณีการ ขาดลา มาสาย เป็นไปตามเหตุผลและยุติธรรม					
6. ท่านคิดว่าสวัสดิการอื่นๆของบริษัทนอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว					

หัวข้อ/ระดับทัศนคติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.ท่านคิดว่าเบี้ยขยันในอัตรา 250 บาท/เดือน ของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว					
8.ท่านคิดว่าเลื้อฟอร์มพนักงานจำนวน 3 ชุด/ปี มีความเหมาะสมดีแล้ว					
9.ท่านคิดว่าราคาเลื้อฟอร์มของพนักงานที่จำหน่ายกรณีขอซื้อเพิ่มเติมมีความเหมาะสม					
10.ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับภายหลังผ่านการบรรจุเป็นพนักงานประจำมีความแตกต่างจากพนักงานรายวันปกติ					
11.ค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติมภายหลังผ่านการบรรจุเป็นพนักงานประจำจำนวน 1,000 บาทต่อปี มีความเหมาะสม					
11.ท่านคิดว่าการดูแลพนักงานในส่วนอื่นๆ เช่นจำนวนตู้น้ำดื่ม, ห้องรับประทานอาหาร, ห้องพยาบาลมีความเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ					
12.ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพทางการประกอบการ					
13.ท่านมั่นใจว่าบริษัทมีความเที่ยงตรงต่อการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน					

ตอนที่4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่ออัตราค่าจ้างและสวัสดิการของบริษัท
คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลตามความเป็นจริง

1. ท่านคิดที่จะเปลี่ยนงานอีกหรือไม่ในอนาคต

1. ☐ คิด

2. ☐ ไม่คิด

2. ท่านมั่นใจหรือไม่ว่าจะไม่เปลี่ยนงานอีก ถ้ากิจการที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังดำเนินการต่อไป

1. ☐ มั่นใจและเชื่อว่าจะไม่เปลี่ยนงานอีก

2. ☐ ไม่มั่นใจ และอาจมีการเปลี่ยนงาน

3. ท่านอยากให้บริษัทมีความเปลี่ยนแปลงอย่างไรในหัวข้อต่อไปนี้
ค่าจ้าง

ค่าตอบแทนพิเศษเช่นค่าล่วงเวลา (OT), ค่าเข้ากะ, ค่าเบี้ยขยันละอื่นๆ

สวัสดิการ

TNI

ตอนที่5 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

หัวข้อ/ระดับทัศนคติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เงินเดือน (Salary)					
1.1 ค่าแรงที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย					
1.2 ค่าแรงที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงานมีความเหมาะสม					
1.3 ท่านคาดหวังกับอัตราการขึ้นเงินเดือน/ค่าแรง ประจำปี					
1.4 เงินเดือน/ค่าแรงของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานอื่น ๆ มีความเหมาะสม					
1.5 ค่าแรงที่ท่านได้รับมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน					
2.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)					
2.1 ตำแหน่งที่ท่านทำงานมีโอกาสเลื่อนขั้นในอนาคตได้					
2.2 บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านพิสูจน์ฝีมือในการทำงาน					
2.3 มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน					
2.4 ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
2.5 โอกาสในการเลื่อนขั้นมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน					

หัวข้อ/ระดับทัศนคติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superior)					
3.1 ท่านสามารถพูดคุยและชี้แจง เรื่องต่างๆกับหัวหน้าได้อย่าง สะดวกใจ					
3.2 ท่านชอบผู้บังคับบัญชาของ ท่าน					
3.3 ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
3.4 ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและ เพื่อนร่วมงานมีผลต่อความรู้สึกใน การอยากทำงานของท่าน					
3.5 ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและ เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจ ทำงาน					
4. สถานะทางอาชีพ (Status)					
4.1 ท่านมักจะแนะนำคนรู้จักให้มา สมัครงานในโรงงานที่ท่านทำอยู่					
4.2 ท่านภูมิใจกับงานที่ท่านทำอยู่ ปัจจุบัน					
4.3 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านทำงานอะไร กับองค์กรใด					
4.4 ท่านเต็มใจทำหน้าที่เป็น ตัวแทนของโรงงานในการทำ กิจกรรมต่างๆ ร่วมกับโรงงาน/ บริษัทอื่น					
4.5 สถานะทางอาชีพมีผลต่อการ ตัดสินใจทำ					

หัวข้อ/ระดับทัศนคติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)					
5.1 ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายของโรงงานในภาพรวมเหมาะสมดีแล้ว					
5.2 นโยบายต่างๆของโรงงานสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน					
5.3 นโยบายต่างๆของโรงงานมีความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบ					
5.4 การบริหารงานมีความยุติธรรม ไม่แบ่งแยกบุคคลหรือฝ่าย					
5.5 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน					
6. สภาพการทำงาน (Working Conditions)					
6.1 สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
6.2 อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความเพียงพอและเหมาะสม					
6.3 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายต่อวันมีความเหมาะสม					
6.4 ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน					
6.5 สภาพในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน					

หัวข้อ/ระดับทัศนคติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)					
7.1 ท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ ปัจจุบัน					
7.2 การเดินทางไป-กลับ ระหว่างที่ พักและที่ทำงาน สะดวก ปลอดภัย					
7.3 ปัจจุบันท่านสามารถใช้เวลาอยู่ กับครอบครัวได้					
7.4 งานที่ทำอยู่ปัจจุบันทำให้ความ เป็นอยู่โดยรวมของท่านดีขึ้น					
7.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีผลต่อ การตัดสินใจทำงาน					
8. ความมั่นคงในงาน (Security)					
8.1 โรงงานที่ท่านทำงานอยู่มี ความมั่นคงสูง					
8.2 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้อง ใช้ทักษะ หาคณทดแทนได้ยาก					
8.3 ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การ งานปัจจุบัน					
8.4 ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถฝาก ชีวิตไว้กับโรงงาน/องค์กรได้					
8.5 ความมั่นคงในงานมีผลต่อการ ตัดสินใจทำงาน					

หัวข้อ/ระดับทัศนคติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical)					
9.1 หัวหน้าของท่านเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ					
9.2 ท่านรู้สึกสบายใจที่จะขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำในการทำงานจากหัวหน้า					
9.3 หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรม					
9.4 วิธีสอนงานหรือการดำหนิกรณิทำงานผิดพลาด มีเหตุมีผล					
9.5 วิธีการปกครองบังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจทำงาน					

ภาคผนวก ข.
คู่มือลงรหัสข้อมูลแบบสอบถาม

TNI

ตารางที่ 13 แสดงคู่มือลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม

ข้อที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าที่เป็นไปได้ Values	ค่าสูญหาย Missing	ระดับของข้อมูล (Measure)
1	Type	กลุ่มผู้ตอบ	1= พนักงานปัจจุบัน 2= พนักงานที่ลาออก	0	Nominal
2	Sex	เพศ	1= ชาย 2= หญิง	0	Nominal
3	Age	อายุ	1= 18-20 ปี 2= 21-25 ปี 3= 26-30 ปี 4= 31-35 ปี 5= 36-40 ปี 6= มากกว่า 40 ปี	0	Ordinal
4	Status	สถานะ	1= โสด 2= สมรส 3= หม้าย 4= หย่าร้าง	0	Nominal
5	Edu	การศึกษาสูงสุด	1= ประถมศึกษาตอนต้น 2= ประถมศึกษาตอนปลาย 3= มัธยมศึกษาตอนต้น 4= มัธยมศึกษาตอนปลาย 5= ปวช 6= ปวส	0	Nominal
6	A1.2.1	แผนก	1= ผลิต 2= ตรวจสอบคุณภาพสินค้า 3= คลังสินค้า 4= ขนส่ง	0	Nominal
7	A1.2.2	ระยะเวลาทำงาน	1= ต่ำกว่า 3 เดือน 2= 3 เดือน-6 เดือน 3= มากกว่า6เดือน-1 ปี 4= มากกว่า 1 ปี	0	Ordinal
8	A1.2.3	รายได้เฉลี่ย/เดือน	1= ต่ำกว่า 5,000 บาท 2= 5,000-10,000 บาท 3= 10,001-15,000 บาท 4= 15,001 ขึ้นไป	0	Ordinal

ตารางที่ 13 แสดงคู่มือลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าที่เป็นไปได้ Values	ค่าสูญหาย Missing	ระดับของข้อมูล (Measure)
9	B2.1	ทราบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
10	B2.2	ทราบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บริษัทจ่าย	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
11	B2.3	ทราบเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัท	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
12	B2.4	ทราบเกี่ยวกับกฎระเบียบของบริษัท	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
13	B2.5	ทราบเกี่ยวกับการประเมินผลงานของบริษัท	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
14	B2.6	ทราบเกี่ยวกับการประเมินจ่ายโบนัสของบริษัท	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale

ตารางที่ 13 แสดงคู่มือลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าที่เป็นไปได้ Values	ค่าสูญหาย Missing	ระดับของข้อมูล (Measure)
15	B2.7	ทราบเกี่ยวกับสวัสดิการหลังการบรรจุ	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
16	C3.1	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
17	C3.2	การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษมีความเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
18	C3.3	OT ต่อวันมีความเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
19	C3.4	วันหยุดของบริษัทมีความเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
20	C3.5	การหักค่าแรงมีเหตุผลและยุติธรรม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale

ตารางที่ 13 แสดงคู่มือลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าที่เป็นไปได้ Values	ค่าสูญหาย Missing	ระดับของข้อมูล (Measure)
21	C3.6	สวัสดิการมีความเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
22	C3.7	เบี้ยขยันมีความเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
23	C3.8	เสียฟอร์มพนักงานต่อปีมีความเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
24	C3.9	ราคาเสียฟอร์มมีความเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
25	C3.10	สวัสดิการที่ได้รับหลังการบรรจุมีความเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
26	C3.11	ค่ารักษาพยาบาลต่อปีมีความเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale

ตารางที่ 13 แสดงคู่มือลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าที่เป็นไปได้ Values	ค่าสูญหาย Missing	ระดับของข้อมูล (Measure)
27	C3.12	การดูแลพนักงานในส่วนอื่นๆ เหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
28	C3.13	บริษัทมีเสถียรภาพ ทางการประกอบการ	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
29	C3.14	บริษัทมีความ เที่ยงตรงต่อ การจ่ายค่าจ้าง	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
30	D4.1	คิดจะเปลี่ยน งานหรือไม่	1= คิด 2= ไม่คิด	0	Nominal
31	D4.2	ถ้า บ.ยัง ดำเนินงานอยู่ จะเปลี่ยนงาน หรือไม่	1= มั่นใจและเชื่อว่าจะไม่ เปลี่ยนงานอีก 2= ไม่มั่นใจและอาจมีการ เปลี่ยนงาน	0	Nominal
32	D4.3.1	(ความคิดเห็น)	(ด้านค่าจ้าง)	0	String
33	D4.3.2	(ความคิดเห็น)	(ด้านค่าตอบแทนพิเศษ)	0	String
34	D4.3.3	(ความคิดเห็น)	(ด้านสวัสดิการ)	0	String
35	E5.1.1	ค่าแรงพอกับ ค่าใช้จ่าย	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale

ตารางที่ 13 แสดงคู่มือลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าที่เป็นไปได้ Values	ค่าสูญหาย Missing	ระดับของข้อมูล (Measure)
36	<u>Factor1</u> E5.1.2	ค่าแรงเทียบกับปริมาณงานเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
37	E5.1.3	คาดหวังกับอัตราการขึ้นเงินเดือน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
38	E5.1.4	ค่าแรงเมื่อเทียบกับโรงงานอื่น	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
39	E5.1.4	ค่าแรงมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
40	<u>Factor 2</u> E5.2.1	โอกาสเลื่อนขั้น	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
41	E5.2.2	โอกาสพิสูจน์ฝีมือในการทำงาน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale

ตารางที่ 13 แสดงคู่มือลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าที่เป็นไปได้ Values	ค่าสูญหาย Missing	ระดับของข้อมูล (Measure)
42	E5.2.3	มีการอบรมเพิ่มความรู้	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
43	E5.2.4	พอใจกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
44	E5.2.5	โอกาสในการเลื่อนขั้นมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
45	<u>Factor 3</u> E5.3.1	พูดคุยปรึกษากับหัวหน้าได้สะดวกใจ	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
46	E5.3.2	ท่านชอบผู้บังคับบัญชาของท่าน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
47	E5.3.3	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale

ตารางที่ 13 แสดงคู่มือลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าที่เป็นไปได้ Values	ค่าสูญหาย Missing	ระดับของข้อมูล (Measure)
48	E5.3.4	ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนมีผลต่อความรู้สึก	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
49	E5.3.5	ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจ	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
50	Factor 4 E5.4.1	มักแนะนำคนรู้จักให้มาสมัครงานในโรงงานที่ทำ	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
51	E5.4.2	ท่านภูมิใจกับงานที่ทำอยู่	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
52	E5.4.3	ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานอะไร	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
53	E5.4.4	ท่านเต็มใจเป็นตัวแทนโรงงานทำกิจกรรมต่างๆ	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale

ตารางที่ 13 แสดงคู่มือลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าที่เป็นไปได้ Values	ค่าสูญหาย Missing	ระดับของข้อมูล (Measure)
54	E5.4.5	สถานะทางอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
55	<u>Factor 5</u> E5.5.1	การบริหารงานและเป้าหมายเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
56	E5.5.2	นโยบายของโรงงานสอดคล้องกับความต้องการ	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
57	E5.5.3	นโยบายของโรงงานมีความเป็นธรรม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
58	E5.5.4	การบริหารงานมีความยุติธรรม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
59	E5.5.5	การบริหารงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale

ตารางที่ 13 แสดงคู่มือลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าที่เป็นไปได้ Values	ค่าสูญหาย Missing	ระดับของข้อมูล (Measure)
60	<u>Factor 6</u> E5.6.1	สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
61	E5.6.2	อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
62	E5.6.3	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
63	E5.6.4	ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
64	E5.6.5	สภาพการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
65	<u>Factor 7</u> E5.7.1	ท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale

ตารางที่ 13 แสดงคู่มือลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าที่เป็นไปได้ Values	ค่าสูญหาย Missing	ระดับของข้อมูล (Measure)
66	E5.7.2	การเดินทางไป-กลับ สะดวกปลอดภัย	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
67	E5.7.3	ท่านสามารถใช้เวลาร่วมกับครอบครัวได้	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
68	E5.7.4	งานที่ทำอยู่ทำให้ความเป็นอยู่โดยรวมดีขึ้น	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
69	E5.7.5	ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
70	<u>Factor 8</u> E5.8.1	โรงงานที่ทำอยู่มีความมั่นคงสูง	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
71	E5.8.2	งานที่ทำอยู่หาคนทดแทนได้ยาก	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale

ตารางที่ 13 แสดงคู่มือลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าที่เป็นไปได้ Values	ค่าสูญหาย Missing	ระดับของข้อมูล (Measure)
72	E5.8.3	ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
73	E5.8.4	ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
74	E5.8.5	ความมั่นคงในงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
75	<u>Factor 9</u> E5.9.1	หัวหน้าของท่านเป็นคนมีความสามารถ	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
76	E5.9.2	ท่านสบายใจที่จะขอคำปรึกษาจากหัวหน้างาน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
77	E5.9.3	หัวหน้าของท่านมีความยุติธรรม	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale

ตารางที่ 13 แสดงคู่มือลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อตัวแปร	ความหมาย	ค่าที่เป็นไปได้ Values	ค่าสูญหาย Missing	ระดับของ ข้อมูล (Measure)
78	E5.9.4	วิธีการสอน งานและการ ตำหนิมีเหตุผล	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale
79	E5.9.5	วิธีการปกครอง มีผลต่อการ ตัดสินใจ ทำงาน	1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5= มากที่สุด	0	Scale