

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสอบถามจากพนักงานรายเดือนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำนวนทั้งหมด 400 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษา ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร (ตารางที่ 1-9)
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร (ตารางที่ 10)
 - 2.1 ปัจจัยค่าจ้าง (ตารางที่ 11-18)
 - 2.2 ปัจจัยจูงใจ (ตารางที่ 19-25)
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ตารางที่ 26-34)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	103	25.75
หญิง	297	74.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 74.25 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	6	1.50
ระหว่าง 20-29 ปี	125	31.25
ระหว่าง 30-39 ปี	201	50.25
ระหว่าง 40-49 ปี	59	14.75
50 ปีขึ้นไป	9	2.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 รองลงมา มีอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	6	1.50
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	28	7.00
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	23	5.75
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	125	31.25
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	206	51.50
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมา มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ

3.00 และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	203	50.75
สมรส	190	47.50
หย่า/หม้าย	7	1.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.75 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กรุงเทพฯ และปริมณฑล	154	38.50
ภาคกลาง	93	23.25
ภาคตะวันออก	18	4.50
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	77	19.25
ภาคตะวันตก	2	0.50
ภาคใต้	37	9.25
ภาคเหนือ	19	4.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่กรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมา มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคกลาง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 ภาคใต้ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 ภาคเหนือ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ภาคตะวันออก

จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และภาคตะวันตก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

**ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของโรงงาน
อุตสาหกรรมที่ทำงาน**

ประเภทของโรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคมี	36	9.00
แปรรูปอาหารทะเล	273	68.25
เครื่องดื่ม	47	11.75
ขนมขบเคี้ยว	14	3.50
กล่องกระดาษ	30	7.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 68.25 รองลงมาทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 โรงงานอุตสาหกรรมเคมี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 โรงงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และโรงงานอุตสาหกรรมขนมขบเคี้ยว จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย

รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 7,500 บาท	5	1.25
ระหว่าง 7,500-12,500 บาท	118	29.50
ระหว่าง 12,501-17,500 บาท	144	36.00
ระหว่าง 17,501-22,500 บาท	47	11.75
ระหว่าง 22,501-27,500 บาท	27	6.75
มากกว่า 27,500 บาท	59	14.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 12,501-17,500 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 7,500-12,500 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยมากกว่า 27,500 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 17,501-22,500 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 22,501-27,500 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 และมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยต่ำกว่า 7,500 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 เดือน	20	5.00
ระหว่าง 6 เดือน - 1 ปี	3	0.75
มากกว่า 1 ปี - 2 ปี	50	12.50
มากกว่า 2 ปี - 3 ปี	21	5.25
มากกว่า 4 ปี	306	76.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 รองลงมา มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 1 ปี – 2 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 2 ปี – 3 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และมีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 เดือน – 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงงานปัจจุบันเป็นแห่งแรก	229	57.25
ผ่านงานมาแล้ว 1 แห่ง	48	12.00
ผ่านงานมาแล้ว 2 แห่ง	52	13.00
ผ่านงานมาแล้ว 3 แห่ง	37	9.25
ผ่านงานมาแล้ว 4 แห่ง	9	2.25
ผ่านงานมาแล้วมากกว่า 4 แห่ง	25	6.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานในโรงงานปัจจุบันเป็นแห่งแรก จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.25 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานผ่านงานมาแล้ว 2 แห่ง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 มีประสบการณ์การทำงานผ่านงานมาแล้ว 1 แห่ง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 มีประสบการณ์การทำงานผ่านงานมาแล้ว 3 แห่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 มีประสบการณ์การทำงานผ่านงานมาแล้วมากกว่า 4 แห่ง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และมีประสบการณ์การทำงานผ่านงานมาแล้ว 4 แห่ง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน
รายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร

ตารางที่ 10 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ	แปลผล
ปัจจัยค่าจ้าง	3.76	สำคัญมาก
ปัจจัยจูงใจ	3.70	สำคัญมาก
ภาพรวม	3.73	สำคัญมาก

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.73) โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.76) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.70)

ส่วนที่ 2.1 ปัจจัยค่าจ้าง

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ปัจจัยค่าจ้าง	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ	แปลผล
ด้านเงินเดือน	3.58	สำคัญมาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.78	สำคัญมาก
ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน	3.81	สำคัญมาก
ด้านสถานะของอาชีพ	4.03	สำคัญมาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.71	สำคัญมาก
ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	3.63	สำคัญมาก
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	3.80	สำคัญมาก
ภาพรวมปัจจัยค่าจ้าง	3.76	สำคัญมาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.76) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.03) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.81) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.80) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.78) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.71) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.63) และด้านเงินเดือน (3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านเงินเดือน
ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล
1. มีค่าจ้างสูงกว่าโรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆ หรือสูงกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่เคย ทำอยู่เดิม	61 (15.25)	134 (33.50)	182 (45.50)	21 (5.25)	2 (0.50)	400 (100.00)	3.58 มาก
2. มีการทำงานในชั่วโมงล่วงเวลา (OT) อย่างสม่ำเสมอ	33 (8.25)	110 (27.50)	160 (40.00)	41 (10.25)	56 (14.00)	400 (100.00)	3.06 ปานกลาง
3. มีค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับงานที่ยาก หรือต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษ	43 (10.75)	111 (27.75)	161 (40.25)	49 (12.25)	36 (9.00)	400 (100.00)	3.19 ปานกลาง
4. มีการจ่ายโบนัสให้กับคนงานทุกปี	116 (29.00)	220 (55.00)	59 (14.75)	0 (0)	5 (1.25)	400 (100.00)	4.11 มาก
5. มีการจ่ายเบี้ยขยันให้กับพนักงานที่ ไม่หยุดงาน	54 (13.50)	140 (35.00)	159 (39.75)	26 (6.50)	21 (5.25)	400 (100.00)	3.45 ปานกลาง
6. มีค่ากะสำหรับคนงานที่เข้ากะกลางคืน	72 (18.00)	172 (43.00)	136 (34.00)	7 (1.75)	13 (3.25)	400 (100.00)	3.71 มาก
7. มีการจ่ายค่าจ้างตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยไม่เริ่มต้นที่ค่าแรงขั้นต่ำ	51 (12.75)	172 (43.00)	117 (29.25)	39 (9.75)	21 (5.25)	400 (100.00)	3.48 ปานกลาง
8. มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	97 (24.25)	247 (61.75)	56 (14.00)	0 (0)	0 (0)	400 (100.00)	4.10 มาก
ภาพรวมด้านเงินเดือน							3.58 มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านเงินเดือนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.58) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ได้แก่ มีการจ่ายโบนัสให้กับคนงานทุกปี (4.11) มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (4.10) มีค่ากะสำหรับคนงานที่เข้ากะกลางคืน (3.71) ปัจจัยที่ให้ความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ มีการจ่ายค่าจ้างตามประสิทธิภาพการทำงานโดยไม่เริ่มต้นที่ค่าแรงขั้นต่ำ (3.48) มีการจ่ายเบี้ยขยันให้กับพนักงานที่ไม่หยุดงาน (3.48) มีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับงานที่ยากหรือต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษ (3.19) และมีการทำงานในชั่วโมงล่วงเวลา (OT) อย่างสม่ำเสมอ (3.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล
1. โรงงานก่อตั้งมาเป็นเวลานาน มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	223 (55.75)	143 (35.75)	34 (8.50)	0 (0)	0 (0)	400 (100.00)	4.47 มาก
2. มีสภาพแรงงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง	19 (4.75)	103 (25.75)	84 (21.00)	68 (17.00)	126 (31.50)	400 (100.00)	2.55 ปานกลาง
3. ไม่เคยมีประวัติปลดคนงานออก เมื่อโรงงานประสบภาวะขาดทุน	106 (26.50)	94 (23.50)	84 (21.00)	29 (7.25)	87 (21.75)	400 (100.00)	3.26 ปานกลาง
4. โรงงานอยู่ในระบบประกันสังคม	156 (39.00)	190 (47.50)	39 (9.75)	15 (3.75)	0 (0)	400 (100.00)	4.22 มาก
5. มีการประกันอุบัติเหตุให้กับคนงาน	135 (33.75)	189 (47.25)	54 (13.50)	15 (3.75)	7 (1.75)	400 (100.00)	4.08 มาก
6. มีการประกันชีวิตให้กับคนงาน	112 (28.00)	214 (53.50)	69 (17.25)	5 (1.25)	0 (0)	400 (100.00)	4.08 มาก
ภาพรวมด้านความมั่นคงในการทำงาน							3.78 มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.78) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ โรงงานก่อตั้งมาเป็นเวลานาน มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป (4.47) โรงงานอยู่ในระบบประกันสังคม (4.22) มีการประกันอุบัติเหตุให้กับคนงาน (4.08) มีการประกันชีวิตให้กับคนงาน (4.08) ปัจจัยที่ให้ความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ไม่เคยมีประวัติปลดคนงานออก เมื่อโรงงานประสบภาวะขาดทุน (3.26) และมีสภาพแรงงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง (2.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน

ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ระยะเวลาการทดลองงานไม่เกิน 120 วัน ตามกฎหมาย	98 (24.50)	211 (52.75)	83 (20.75)	8 (2.00)	0 (0)	400 (100.00)	4.00 มาก
2. มีการปรับเพิ่มค่าจ้างรายเดือนประจำ หลังผ่านระยะเวลาทดลองงาน 120 วัน ตามกฎหมาย	89 (22.25)	218 (54.50)	85 (21.25)	0 (0)	8 (2.00)	400 (100.00)	3.95 มาก
3. ไม่ต้องยื่นทำงานตลอด 8 ชั่วโมงการทำงาน	98 (24.50)	171 (42.75)	112 (28.00)	19 (4.75)	0 (0)	400 (100.00)	3.87 มาก
4. มีการจัดให้คนงานได้หยุดพัก นอกเหนือ จากเวลาพักทานอาหาร	49 (12.25)	186 (46.50)	112 (28.00)	29 (7.25)	24 (6.00)	400 (100.00)	3.52 มาก
5. ไม่มีความเสี่ยงต่ออันตรายจากอุปกรณ์ เครื่องจักรและของมีคม	51 (12.75)	197 (49.25)	113 (28.25)	30 (7.50)	9 (2.25)	400 (100.00)	3.63 มาก
6. มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	80 (20.00)	174 (43.50)	139 (34.75)	7 (1.75)	0 (0)	400 (100.00)	3.82 มาก
7. มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับ คนงานในงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย	71 (17.75)	220 (55.00)	104 (26.00)	5 (1.25)	0 (0)	400 (100.00)	3.89 มาก
ภาพรวมด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน							3.81 มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านเงื่อนไขและสภาพของงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.81) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ระยะเวลาการทดลองงานไม่เกิน 120 วันตามกฎหมาย (4.00) มีการปรับเพิ่มค่าจ้างรายเดือนประจำหลังผ่านระยะเวลาทดลองงาน 120 วันตามกฎหมาย (3.95) มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับคนงานในงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย (3.89) ไม่ต้องยื่นทำงานตลอด 8 ชั่วโมงการทำงาน (3.87) มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (3.82) ไม่มีความเสี่ยงต่ออันตรายจากอุปกรณ์เครื่องจักรและของมีคม (3.63) และมีการจัดให้คนงานได้หยุดพักนอกเหนือจากเวลาพักทานอาหาร (3.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยจำนวนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. เป็นงานที่ไม่เป็นที่รังเกียจของบุคคลทั่วไป	94 (23.50)	208 (52.00)	82 (20.50)	9 (2.25)	7 (1.75)	400 (100.00)	3.93 มาก
2. มีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้ทำ	112 (28.00)	225 (56.25)	63 (15.75)	0 (0)	0 (0)	400 (100.00)	4.12 มาก
ภาพรวมด้านสถานะของอาชีพ							4.03 มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (4.03) โดยปัจจัยที่ให้ค่าความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้ทำ (4.12) และเป็นงานที่ไม่เป็นที่รังเกียจของบุคคลทั่วไป (3.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผู้บริหารมุ่งให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจของพนักงาน	74 (18.50)	208 (52.00)	109 (27.25)	9 (2.25)	0 (0)	400 (100.00)	3.87 มาก
2. สามารถให้พนักงานเข้าพบกับผู้บริหารระดับสูง เพื่อปรึกษาปัญหาได้	56 (14.00)	173 (43.25)	141 (35.25)	27 (6.75)	3 (0.75)	400 (100.00)	3.63 มาก
3. มีนโยบายตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน	96 (24.00)	249 (62.25)	55 (13.75)	0 (0)	0 (0)	400 (100.00)	4.10 มาก
4. มีสนามกีฬาภายในโรงงานอุตสาหกรรม	28 (7.00)	127 (31.75)	120 (30.00)	66 (16.50)	59 (14.75)	400 (100.00)	3.00 ปานกลาง
5. มีการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการโรงงานสีขาวเพื่อต่อต้านการใช้จ่ายสิ้นเปลืองในโรงงานอุตสาหกรรม	49 (12.25)	202 (50.50)	129 (32.25)	10 (2.50)	10 (2.50)	400 (100.00)	3.67 มาก
6. มีสวัสดิการรถรับส่งพนักงาน	47 (11.75)	205 (51.25)	123 (30.75)	19 (4.75)	6 (1.50)	400 (100.00)	3.67 มาก
7. มีบ้านพักหรือหอพักให้กับพนักงาน	80 (20.00)	152 (38.00)	100 (25.00)	23 (5.75)	45 (11.25)	400 (100.00)	3.50 มาก
8. มีโรงอาหารที่มีการขายอาหารราคาประหยัด	41 (10.25)	219 (54.75)	119 (29.75)	21 (5.25)	0 (0)	400 (100.00)	3.70 มาก
9. มีห้องพยาบาลและมีหมอสําหรับการตรวจรักษาพนักงานภายในโรงงาน	53 (13.25)	218 (54.50)	118 (29.50)	8 (2.00)	3 (0.75)	400 (100.00)	3.78 มาก
10. มีการส่งเสริมการศึกษา	82 (20.50)	167 (41.75)	146 (36.50)	5 (1.25)	0 (0)	400 (100.00)	3.82 มาก
11. สถานที่ทำงานได้รับรองมาตรฐานสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ISO 14000	82 (20.50)	245 (61.25)	73 (18.25)	0 (0)	0 (0)	400 (100.00)	4.02 มาก
12. สถานที่ทำงานได้รับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8000	65 (16.25)	209 (52.25)	113 (28.25)	8 (2.00)	5 (1.25)	400 (100.00)	3.80 มาก
ภาพรวมด้านนโยบายและการบริหาร							3.71 มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.71) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ มีนโยบายตรวจสอบสภาพประจำปีให้กับพนักงาน (4.10) สถานที่ทำงานได้รับรองมาตรฐาน สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ISO 14000 (4.02) ผู้บริหารมุ่งให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจของพนักงาน (3.87) มีการส่งเสริมการศึกษา (3.82) สถานที่ทำงานได้รับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8000 (3.80) มีห้องพยาบาลและมีหมอลำสำหรับการตรวจรักษาพนักงานภายในโรงงาน (3.78) มีโรงอาหารที่มีการขายอาหารราคาประหยัด (3.70) มีการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการ โรงงานสีขาวเพื่อต่อต้านการใช้จ่ายฟุ่มเฟือยในโรงงานอุตสาหกรรม (3.67) มีสวัสดิการรถรับส่งพนักงาน (3.67) สามารถให้พนักงานเข้าพบกับผู้บริหารระดับสูง เพื่อปรึกษาปัญหาได้ (3.63) และมีบ้านพักหรือหอพักให้กับพนักงาน (3.50) และปัจจัยที่ให้ความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีสนามกีฬาภายในโรงงานอุตสาหกรรม (3.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยจำนวนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน

ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. หัวหน้างานใช้คำพูดที่สุภาพและไม่ใช้ถ้อยคำที่หยาบคายกับพนักงาน ในการควบคุมงาน	42 (10.50)	170 (42.50)	173 (43.25)	7 (1.75)	8 (2.00)	400 (100.00)	3.58 มาก
2. มีการสอนงานและมีพี่เลี้ยงดูแลพนักงานที่เข้าทำงานใหม่อย่างใกล้ชิด	57 (14.25)	181 (45.25)	146 (36.50)	8 (2.00)	8 (2.00)	400 (100.00)	3.68 มาก
ภาพรวมด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน							3.63 มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.63) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ มีการสอนงานและมีพี่เลี้ยงดูแลพนักงานที่เข้าทำงานใหม่อย่างใกล้ชิด (3.68) และหัวหน้างานใช้คำพูดที่สุภาพและไม่ใช้ถ้อยคำที่หยาบคายกับพนักงาน ในการควบคุมงาน (3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. หัวหน้างานให้ความสำคัญกับตนเอง รับฟัง ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	67 (16.75)	209 (52.25)	108 (27.00)	13 (3.25)	3 (0.75)	400 (100.00)	3.81 มาก
2. หัวหน้างานใช้เหตุผลในการควบคุมงาน โดยไม่ใช้แต่อารมณ์เมื่อเกิดปัญหาในงาน	75 (18.75)	188 (47.00)	121 (30.25)	13 (3.25)	3 (0.75)	400 (100.00)	3.80 มาก
ภาพรวมด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา							3.80 มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านคุณภาพของ
ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ สำคัญมาก
(3.80) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานให้ความสำคัญกับตนเอง รับฟังความ
คิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.81) และหัวหน้างานใช้เหตุผลในการควบคุมงาน โดยไม่ใช้แต่
อารมณ์เมื่อเกิดปัญหาในงาน (3.80) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2.2 ปัจจัยเชิงใจ

ตารางที่ 19 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ปัจจัยเชิงใจ	ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ	แปลผล
ด้านความสำเร็จในงาน	3.89	สำคัญมาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	สำคัญมาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.71	สำคัญมาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.53	สำคัญมาก
ด้านลักษณะของงาน	3.80	สำคัญมาก
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.59	สำคัญมาก
ภาพรวมปัจจัยเชิงใจ	3.70	สำคัญมาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.70) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.89) ด้านลักษณะของงาน (3.80) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.71) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.66) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.59) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยสูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล
1. มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เพื่อสามารถทราบถึงผลการทำงานที่แท้จริง	42 (10.50)	271 (67.75)	82 (20.50)	5 (1.25)	0 (0)	400 (100.00)	3.87 มาก
2. ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการ ดูแลงานที่รับผิดชอบ	64 (16.00)	236 (59.00)	100 (25.00)	0 (0)	0 (0)	400 (100.00)	3.91 มาก
ภาพรวมด้านความสำเร็จในงาน							3.89 มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.89) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการดูแลงานที่รับผิดชอบ (3.91) และมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนเพื่อสามารถทราบถึงผลการทำงานที่แท้จริง (3.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล
1. ได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่องานสำเร็จ	33 (8.25)	196 (49.00)	152 (38.00)	10 (2.50)	9 (2.25)	400 (100.00)	3.58 มาก
2. มีการให้รางวัลแก่คนงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	73 (18.25)	188 (47.00)	114 (28.50)	11 (2.75)	14 (3.50)	400 (100.00)	3.74 มาก
ภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ							3.66 มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.66) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ มีการให้รางวัลแก่คนงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น (3.74) และได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่องานสำเร็จ (3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล
1. มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญในหน่วยงาน	57 (14.25)	198 (49.50)	132 (33.00)	4 (1.00)	9 (2.25)	400 (100.00)	3.73 มาก
2. มีโอกาสได้รับผิดชอบงานเพิ่มเติม เมื่อคนงานมีความสามารถเพิ่มขึ้น	45 (11.25)	206 (51.50)	136 (34.00)	4 (1.00)	9 (2.25)	400 (100.00)	3.69 มาก
ภาพรวมด้านความรับผิดชอบในงาน							3.71 มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.71) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญในหน่วยงาน (3.73) และมีโอกาสได้รับผิดชอบงานเพิ่มเติม เมื่อคนงานมีความสามารถเพิ่มขึ้น (3.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานในระดับสูงขึ้น	58 (14.50)	159 (39.75)	132 (33.00)	37 (9.25)	14 (3.50)	400 (100.00)	3.53 มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน ด้านการมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานในระดับสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.53)

ตารางที่ 24 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. มีโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	77 (19.25)	184 (46.00)	105 (26.25)	25 (6.25)	9 (2.25)	400 (100.00)	3.74 มาก
2. มีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด	75 (18.75)	213 (53.25)	93 (23.25)	19 (4.75)	0 (0)	400 (100.00)	3.86 มาก
ภาพรวมด้านลักษณะของงาน							3.80 มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก(3.80) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด (3.86) และมีโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือสภาพการทำงานให้ดีขึ้น (3.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้า ในอนาคต	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. มีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานไปสู่ระดับหัวหน้างาน	75 (18.75)	124 (31.00)	138 (34.50)	46 (11.50)	17 (4.25)	400 (100.00)	3.49 ปานกลาง
2. มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	88 (22.00)	177 (44.25)	84 (21.00)	25 (6.25)	26 (6.50)	400 (100.00)	3.69 มาก
ภาพรวมด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต							3.59 มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคตในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.59) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (3.69) และมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานไปสู่ระดับหัวหน้างาน (3.49) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน
รายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 26 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ	
	เพศ (N = 400)	
	ชาย (n = 103)	หญิง (n = 297)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านเงินเดือน	3.57 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.69 (มาก)	3.81 (มาก)
ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน	3.69 (มาก)	3.85 (มาก)
ด้านสถานะของอาชีพ	4.01 (มาก)	4.03 (มาก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.60 (มาก)	3.75 (มาก)
ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	3.55 (มาก)	3.65 (มาก)
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	3.81 (มาก)	3.80 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยค่าจูน	3.70 (มาก)	3.78 (มาก)
ด้านความสำเร็จในงาน	3.86 (มาก)	3.90 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.59 (มาก)	3.69 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.65 (มาก)	3.73 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.42 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
ด้านลักษณะของงาน	3.71 (มาก)	3.83 (มาก)
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.52 (มาก)	3.61 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	3.62 (มาก)	3.72 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	3.66 (มาก)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.66) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.70) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.01) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.81) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.69) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.69) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.60) ด้านเงินเดือน (3.57) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.55) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยของใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.62) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.86) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.71) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.65) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.59) และด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.52) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.75) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.78) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.03) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.85) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.81) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.80) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.75) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.65) และด้านเงินเดือน (3.59) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยของใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.72) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.90) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.83) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.73) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.69) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.61) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ				
	อายุ (N = 400)				
	ต่ำกว่า 20 ปี (n = 6)	20-29 ปี (n = 125)	30-39 ปี (n = 201)	40-49 ปี (n = 59)	50 ปีขึ้นไป (n = 9)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านเงินเดือน	3.69 (มาก)	3.55 (มาก)	3.64 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.83 (มาก)	3.68 (มาก)	3.72 (มาก)
ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน	3.57 (มาก)	3.78 (มาก)	3.86 (มาก)	3.73 (มาก)	3.81 (มาก)
ด้านสถานะของอาชีพ	3.67 (มาก)	4.09 (มาก)	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)	3.94 (มาก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.75 (มาก)	3.68 (มาก)	3.74 (มาก)	3.70 (มาก)	3.58 (มาก)
ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	4.08 (มาก)	3.68 (มาก)	3.61 (มาก)	3.55 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	4.33 (มาก)	3.83 (มาก)	3.80 (มาก)	3.69 (มาก)	3.83 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยค่าจูน	3.78 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)	3.70 (มาก)	3.68 (มาก)
ด้านความสำเร็จในงาน	4.08 (มาก)	3.85 (มาก)	3.93 (มาก)	3.83 (มาก)	3.89 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.92 (มาก)	3.75 (มาก)	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.83 (มาก)	3.67 (มาก)	3.75 (มาก)	3.62 (มาก)	3.72 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	4.17 (มาก)	3.50 (มาก)	3.55 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงาน	4.17 (มาก)	3.82 (มาก)	3.83 (มาก)	3.69 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	4.00 (มาก)	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	4.03 (มาก)	3.70 (มาก)	3.72 (มาก)	3.61 (มาก)	3.53 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	3.91 (มาก)	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)	3.66 (มาก)	3.61 (มาก)

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.91) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.78) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (4.33) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (4.08) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.75) ด้านเงินเดือน (3.69) ด้านสถานะของอาชีพ (3.67) และด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.57) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.39) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (4.03) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (4.17) ด้านลักษณะของงาน (4.17) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน (4.08) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (4.00) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.92) และด้านความรับผิดชอบในงาน (3.83) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-29 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก(3.73) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.77) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.09) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.83) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.78)ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.76) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.68) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.68) และด้านเงินเดือน (3.55) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.70) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.85) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.82) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.75) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.67) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.59) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.50) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 30-39 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.75) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.78) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.00) รองลงมา

คือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.86) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.83) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.80) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.74) ด้านเงินเดือน (3.64) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.61) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40-49 ปีให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก(3.66) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.70) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.05) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.73) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.70) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.69) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.68) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.55) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน (3.48) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.61) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.83) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.69) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.62) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.60) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.47) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.46) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.61) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.68) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.94) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.83) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.81) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.72) และด้านนโยบายและการบริหาร (3.58) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน (3.44) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.44)

ตารางที่ 28 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน
 โรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร
 จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ					
	ระดับการศึกษา (N = 400)					
	มัธยมศึกษา ตอนต้น (n = 6)	มัธยมศึกษา ตอนปลาย (n = 28)	ปวช. (n = 23)	ปวส. (n = 125)	ปริญญาตรี (n = 206)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 12)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านเงินเดือน	4.00 (มาก)	3.59 (มาก)	3.77 (มาก)	3.57 (มาก)	3.55 (มาก)	3.82 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.94 (มาก)	3.95 (มาก)	3.92 (มาก)	3.78 (มาก)	3.73 (มาก)	3.79 (มาก)
ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน	4.21 (มาก)	3.96 (มาก)	3.76 (มาก)	3.80 (มาก)	3.79 (มาก)	3.81 (มาก)
ด้านสถานะของอาชีพ	4.33 (มาก)	4.16 (มาก)	3.93 (มาก)	3.96 (มาก)	4.04 (มาก)	4.33 (มาก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.89 (มาก)	3.76 (มาก)	3.82 (มาก)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)	3.60 (มาก)
ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	4.08 (มาก)	3.59 (มาก)	3.87 (มาก)	3.62 (มาก)	3.58 (มาก)	3.96 (มาก)
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	4.17 (มาก)	3.84 (มาก)	4.00 (มาก)	3.76 (มาก)	3.77 (มาก)	4.17 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยค่าจูน	4.09 (มาก)	3.84 (มาก)	3.87 (มาก)	3.74 (มาก)	3.73 (มาก)	3.93 (มาก)
ด้านความสำเร็จในงาน	4.33 (มาก)	3.89 (มาก)	3.96 (มาก)	3.86 (มาก)	3.88 (มาก)	4.08 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.83 (มาก)	3.68 (มาก)	3.83 (มาก)	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.96 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.08 (มาก)	3.80 (มาก)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)	3.67 (มาก)	4.08 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.67 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.67 (มาก)
ด้านลักษณะของงาน	4.17 (มาก)	3.68 (มาก)	3.87 (มาก)	3.66 (มาก)	3.87 (มาก)	3.96 (มาก)
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.92 (มาก)	3.55 (มาก)	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)	3.61 (มาก)	3.88 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	4.00 (มาก)	3.67 (มาก)	3.76 (มาก)	3.63 (มาก)	3.70 (มาก)	3.94 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงาน	4.05 (มาก)	3.75 (มาก)	3.81 (มาก)	3.69 (มาก)	3.72 (มาก)	3.93 (มาก)

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (4.05) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (4.09) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.33) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (4.21) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (4.17) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (4.08) ด้านเงินเดือน (4.00) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.94) และด้านนโยบายและการบริหาร (3.89) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุดใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (4.00) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (4.33) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (4.17) ด้านความรับผิดชอบในงาน (4.08) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.92) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.83) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.67) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.75) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.84) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.16) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.96) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.95) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.84) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.76) ด้านเงินเดือน (3.59) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.59) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุดใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.67) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.89) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.80) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.68) ด้านลักษณะของงาน (3.68) และด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.55) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญ ที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.81) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.87) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (4.00) รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ

(3.93) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.92) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.87) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.82) ด้านเงินเดือน (3.77) และด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.76) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยมุ่งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.81) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.96) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.87) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.83) ด้านความรับผิดชอบในงาน(3.72) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.61) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.57) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ สำคัญมาก (3.69) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจูนในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.74) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.96) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.80) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.78) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.76) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.72) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.62) และด้านเงินเดือน (3.57) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยมุ่งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.63) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.86) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.69) ด้านลักษณะของงาน (3.66) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.61) และด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.50) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.72) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจูนในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ สำคัญมาก (3.73) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.04) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.79) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.77) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.73) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.69) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.58) และด้านเงินเดือน (3.55) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยมุ่งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.70) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.88) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.87) ด้านความ

รับผิดชอบในงาน (3.67) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.65) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.61) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.55) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.93) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าเงินในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.93) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.33) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (4.17) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.96) ด้านเงินเดือน (3.82) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.81) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.79) และด้านนโยบายและการบริหาร (3.60) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.94) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (4.08) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน (4.08) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.96) ด้านลักษณะของงาน (3.96) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.88) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน
 โรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร
 จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ		
	สถานภาพการสมรส (N = 400)		
	โสด (n = 203)	สมรส (n = 190)	หย่า/หม้าย (n = 7)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านเงินเดือน	3.59 (มาก)	3.59 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.74 (มาก)	3.82 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน	3.78 (มาก)	3.85 (มาก)	3.69 (มาก)
ด้านสถานะของอาชีพ	4.05 (มาก)	4.01 (มาก)	4.00 (มาก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70 (มาก)	3.73 (มาก)	3.56 (มาก)
ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	3.65 (มาก)	3.61 (มาก)	3.57 (มาก)
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	3.83 (มาก)	3.78 (มาก)	3.71 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน	3.76 (มาก)	3.77 (มาก)	3.62 (มาก)
ด้านความสำเร็จในงาน	3.88 (มาก)	3.91 (มาก)	3.79 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.72 (มาก)	3.62 (มาก)	3.07 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.59 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงาน	3.84 (มาก)	3.77 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.67 (มาก)	3.51 (มาก)	3.21 (ปานกลาง)
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
ภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	3.75 (มาก)	3.72 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.75) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจำแนกในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.76) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.05) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.83) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.78) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.74) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.70) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.65) และด้านเงินเดือน (3.59) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยมุ่งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.73) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.88) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.84) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.72) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.69) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.67) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (3.59) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่สมรสแล้วให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก(3.72) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจำแนกในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.77) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.01) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.85) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.82) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.78) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.73) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.61) และด้านเงินเดือน (3.59) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยมุ่งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.67) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.91) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.77) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.75) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.62) และด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.51) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่า/หม้ายให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมากปานกลาง (3.46) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจำแนกในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.62) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.00) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.71) ด้านเงื่อนไขและสภาพของ

งาน (3.69) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.57) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.56) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.50) และด้านเงินเดือน (3.29) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.31) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.79) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.50) ปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.29) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.21) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.07) และด้านความรับผิดชอบในงาน (3.00) ตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai decorative element, a 'phra' or 'phra' (a crown-like structure). The entire emblem is enclosed within a circular border. The Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written along the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written along the bottom inner edge. There are also two small floral motifs on the left and right sides of the circle.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 30 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน
 โรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร
 จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ						
	ภูมิลำเนาเดิม (N = 400)						
	กรุงเทพ และ ปริมณฑล (n = 154)	ภาค กลาง (n = 93)	ภาค ตะวันออก (n = 18)	ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ (n = 77)	ภาค ตะวันตก (n = 2)	ภาค ใต้ (n = 37)	ภาค เหนือ (n = 19)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านเงินเดือน	3.50 (มาก)	3.65 (มาก)	3.76 (มาก)	3.56 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.76 (มาก)	3.58 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.73 (มาก)	3.83 (มาก)	3.87 (มาก)	3.75 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.82 (มาก)	3.85 (มาก)
ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน	3.78 (มาก)	3.88 (มาก)	3.86 (มาก)	3.78 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.80 (มาก)
ด้านสถานะของอาชีพ	3.99 (มาก)	4.11 (มาก)	4.11 (มาก)	3.99 (มาก)	3.50 (มาก)	4.12 (มาก)	3.89 (มาก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.69 (มาก)	3.78 (มาก)	3.62 (มาก)	3.71 (มาก)	3.50 (มาก)	3.75 (มาก)	3.63 (มาก)
ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	3.59 (มาก)	3.75 (มาก)	3.72 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.68 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	3.82 (มาก)	3.86 (มาก)	3.61 (มาก)	3.70 (มาก)	3.50 (มาก)	3.88 (มาก)	3.84 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยค่าจ้าง	3.73 (มาก)	3.84 (มาก)	3.79 (มาก)	3.71 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านความสำเร็จในงาน	3.90 (มาก)	3.91 (มาก)	3.94 (มาก)	3.90 (มาก)	3.50 (มาก)	3.92 (มาก)	3.63 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)	3.72 (มาก)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)	3.84 (มาก)	3.61 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.72 (มาก)	3.74 (มาก)	3.94 (มาก)	3.62 (มาก)	3.50 (มาก)	3.76 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.57 (มาก)	3.67 (มาก)	3.56 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)	3.26 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงาน	3.84 (มาก)	3.82 (มาก)	3.83 (มาก)	3.70 (มาก)	3.50 (มาก)	3.84 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.61 (มาก)	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.68 (มาก)	3.29 (ปานกลาง)
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	3.72 (มาก)	3.75 (มาก)	3.77 (มาก)	3.58 (มาก)	3.50 (มาก)	3.76 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงาน	3.72 (มาก)	3.80 (มาก)	3.78 (มาก)	3.65 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่กรุงเทพฯ และ
 ปริมาณค่าเฉลี่ยให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย
 อยู่ในระดับสำคัญมาก (3.72) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน
 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.73) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก
 ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.99) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า
 งาน (3.82) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.78) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.73) ด้าน
 นโยบายและการบริหาร (3.69) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.59) และด้าน
 เงินเดือน (3.50) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน
 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.72) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก
 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.90) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.84) ด้านความ
 รับผิดชอบในงาน (3.72) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.67) ด้านโอกาสในความ
 เจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.61) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.57) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคกลางให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล
 ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.80) และให้ความสำคัญ
 สำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก
 (3.84) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.11)
 รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.88) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า
 งาน (3.86) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.83) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.78) ด้านคุณภาพ
 ของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.75) และด้านเงินเดือน (3.65) ตามลำดับ และให้ความสำคัญ
 สำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก
 (3.75) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.91)
 รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.82) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.74) ด้านการได้รับการ
 ยอมรับนับถือ (3.71) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.68) และด้านความก้าวหน้า
 ในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.67) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคตะวันออก ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มี
 อิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.78) และ
 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
 สำคัญมาก (3.79) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ
 (4.11) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.87) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.86)
 ด้านเงินเดือน (3.76) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.72) ด้านนโยบายและ

การบริหาร (3.62) และด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.61) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.77) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.94) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.94) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.83) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.72) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.64) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.56) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.65) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านเงินในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.71) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.99) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.78) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.75) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.71) ด้านคุณภาพของความสัมพันธระหว่างหัวหน้างาน (3.70) และด้านเงินเดือน (3.56) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.48) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.58) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.90) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.70) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.62) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.50) ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.45) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.31) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคตะวันตก ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญ ปานกลาง (3.46) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านเงินในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.42) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.50) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.50) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.50) และด้านคุณภาพของความสัมพันธระหว่างหัวหน้างาน (3.50) ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.43) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.33) และด้านเงินเดือน (3.19) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.50) โดยทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคใต้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.80) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.84) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.12) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.88) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.85) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.82) ด้านเงินเดือน (3.76) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.75) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.68) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.76) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.92) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.84) ด้านลักษณะของงาน (3.84) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.76) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.68) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.54) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคเหนือให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.62) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.76) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.89) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.85) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.76) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.63) และด้านเงินเดือน (3.58) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.48) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (3.66) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน (3.63) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.61) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.42) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.29) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.26) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน
 โรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร
 จำแนกตามประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ				
	ประเภทของโรงงานอุตสาหกรรม (N = 400)				
	เคมี (n = 36)	แปรรูป อาหารทะเล (n = 273)	เครื่องดื่ม (n = 47)	ขนม ขบเคี้ยว (n = 14)	กล่อง กระดาษ (n = 30)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านเงินเดือน	3.70 (มาก)	3.58 (มาก)	3.53 (มาก)	3.54 (มาก)	3.62 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.94 (มาก)	3.78 (มาก)	3.67 (มาก)	3.76 (มาก)	3.69 (มาก)
ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน	4.33 (มาก)	3.75 (มาก)	3.73 (มาก)	3.80 (มาก)	3.89 (มาก)
ด้านสถานะของอาชีพ	4.07 (มาก)	4.03 (มาก)	3.98 (มาก)	4.18 (มาก)	3.93 (มาก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.95 (มาก)	3.71 (มาก)	3.62 (มาก)	3.78 (มาก)	3.60 (มาก)
ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	3.89 (มาก)	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)	3.82 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	3.97 (มาก)	3.82 (มาก)	3.68 (มาก)	4.11 (มาก)	3.52 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยค่าจูน	3.98 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)	3.86 (มาก)	3.67 (มาก)
ด้านความสำเร็จในงาน	3.94 (มาก)	3.90 (มาก)	3.83 (มาก)	3.96 (มาก)	3.85 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.72 (มาก)	3.66 (มาก)	3.63 (มาก)	3.86 (มาก)	3.52 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.78 (มาก)	3.70 (มาก)	3.66 (มาก)	3.71 (มาก)	3.77 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.64 (มาก)	3.52 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงาน	3.88 (มาก)	3.81 (มาก)	3.78 (มาก)	4.00 (มาก)	3.58 (มาก)
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.69 (มาก)	3.57 (มาก)	3.59 (มาก)	3.86 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	3.78 (มาก)	3.69 (มาก)	3.66 (มาก)	3.85 (มาก)	3.60 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	3.88 (มาก)	3.72 (มาก)	3.67 (มาก)	3.85 (มาก)	3.63 (มาก)

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเคมี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.88) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.67) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.93) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.89) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.69) ด้านเงินเดือน (3.62) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.60) และด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.52) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลางได้แก่ ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.43) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.60) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.85) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.77) ด้านลักษณะของงาน (3.58) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.52) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.47) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.40) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.72) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.76) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.03) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.82) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.78) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.75) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.71) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.63) และด้านเงินเดือน (3.58) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.69) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.90) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.81) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.70) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.66) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.57) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.52) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางค์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.67) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.67) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.98)

รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.73) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.68) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.67) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.62) ด้านเงินเดือน (3.53) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.50) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.66) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.83) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.78) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.66) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.63) และด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.59) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมขนมอบให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.85) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจูนในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.86) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.18) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (4.11) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.82) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.80) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.78) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.76) และด้านเงินเดือน (3.54) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.85) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (4.00) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน (3.96) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.86) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.86) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.71) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.71) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมกล่องกระดาษให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.63) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจูนในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.67) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.93) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.89) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.69) ด้านเงินเดือน (3.62) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.60) และด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.52) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.43) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.60) โดย

ปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.85) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.77) ด้านลักษณะของงาน (3.58) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.52)ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.47) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.40)ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 32 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน
 โรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร
 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย

ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ					
	รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย (N = 400)					
	ต่ำกว่า 7,500 บาท (n = 5)	7,500- 12,500 บาท (n = 118)	12,501- 17,500 บาท (n = 144)	17,501- 22,500บาท (n = 47)	22,501- 27,500 บาท (n = 27)	มากกว่า 27,500 บาท (n = 59)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านเงินเดือน	3.55 (มาก)	3.53 (มาก)	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.80 (มาก)	3.78 (มาก)	3.79 (มาก)	3.85 (มาก)	3.62 (มาก)	3.74 (มาก)
ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.84 (มาก)	3.90 (มาก)	3.76 (มาก)	3.79 (มาก)
ด้านสถานะของอาชีพ	3.60 (มาก)	3.97 (มาก)	4.10 (มาก)	3.99 (มาก)	3.98 (มาก)	4.07 (มาก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.42 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.79 (มาก)	3.72 (มาก)	3.63 (มาก)	3.67 (มาก)
ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.68 (มาก)	3.63 (มาก)	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	3.60 (มาก)	3.75 (มาก)	3.86 (มาก)	3.73 (มาก)	3.76 (มาก)	3.86 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยด้าน	3.55 (มาก)	3.73 (มาก)	3.81 (มาก)	3.78 (มาก)	3.66 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านความสำเร็จในงาน	3.60 (มาก)	3.78 (มาก)	4.00 (มาก)	3.84 (มาก)	3.91 (มาก)	3.91 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.40 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.75 (มาก)	3.65 (มาก)	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.81 (มาก)	3.71 (มาก)	3.56 (มาก)	3.74 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.20 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.53 (มาก)	3.56 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.89 (มาก)	3.83 (มาก)	3.93 (มาก)	3.78 (มาก)
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.20 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.66 (มาก)	3.74 (มาก)	3.53 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยเชิง	3.33 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)	3.71 (มาก)	3.68 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.81 (มาก)	3.74 (มาก)	3.69 (มาก)	3.72 (มาก)

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยต่ำกว่า 7,500 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.44) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.55) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.80) รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ (3.60) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.60) และด้านเงินเดือน (3.55) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.49) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.42) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.40) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.33) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.60) ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.40) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.40) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.20) ด้านลักษณะของงาน (3.20) และด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 7,500-12,500 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.66) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.73) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.97) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.78) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.78) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.75) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.67) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.61) และด้านเงินเดือน (3.53) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.58) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.78) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.68) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.60) และด้านความรับผิดชอบในงาน (3.60) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.42) และด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 12,501-17,500 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.81) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับสำคัญมาก (3.81) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.10) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.86) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.84) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.79) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.79) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.68) และด้านเงินเดือน (3.65) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.80) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (4.00) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.89) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.81) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.75) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.70) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (3.63) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 17,501-22,500 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.74) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจูนในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.78) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.99) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.90) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.85) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.73) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.72) ด้านเงินเดือน (3.65) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.63) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.70) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.84) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.83) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.71) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.66) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.65) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.53) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 22,501-27,500 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.69) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจูนในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.66) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.98) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.76) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.76) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.63) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.62) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.54) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญ ได้แก่ ด้านเงินเดือน (3.37) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.71) โดยปัจจัยที่มี

ความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (3.93) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน (3.91) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.74) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.59) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.56) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.56) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยมากกว่า 27,500 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.72) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าเงินในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.76) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.07) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.86) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.79) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.74) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.67) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.59) และด้านเงินเดือน (3.58) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.68) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.91) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.78) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.74) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.63) และด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.53) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (3.49)

ตารางที่ 33 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน
 โรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร
 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ				
	ระยะเวลาการทำงาน (N = 400)				
	น้อยกว่า 6 เดือน (n = 20)	6 เดือน - 1 ปี (n = 3)	มากกว่า 1 ปี - 2 ปี (n = 50)	มากกว่า 2 ปี - 3 ปี (n = 21)	มากกว่า 4 ปี (n = 306)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านเงินเดือน	3.62 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.88 (มาก)	3.89 (มาก)	3.62 (มาก)	3.67 (มาก)	3.80 (มาก)
ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน	3.93 (มาก)	3.90 (มาก)	3.65 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)
ด้านสถานะของอาชีพ	4.13 (มาก)	3.67 (มาก)	3.97 (มาก)	3.88 (มาก)	4.04 (มาก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.95 (มาก)	3.72 (มาก)	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.74 (มาก)
ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	3.90 (มาก)	3.50 (มาก)	3.56 (มาก)	3.60 (มาก)	3.62 (มาก)
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	4.13 (มาก)	3.67 (มาก)	3.82 (มาก)	3.71 (มาก)	3.79 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยค่าจูน	3.93 (มาก)	3.69 (มาก)	3.66 (มาก)	3.60 (มาก)	3.78 (มาก)
ด้านความสำเร็จในงาน	4.03 (มาก)	3.67 (มาก)	3.89 (มาก)	3.76 (มาก)	3.90 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.08 (มาก)	3.83 (มาก)	3.58 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.78 (มาก)	4.00 (มาก)	3.62 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.70 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
ด้านลักษณะของงาน	4.00 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.84 (มาก)	3.55 (มาก)	3.80 (มาก)
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	4.08 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	3.94 (มาก)	3.58 (มาก)	3.67 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงาน	3.94 (มาก)	3.64 (มาก)	3.67 (มาก)	3.53 (มาก)	3.74 (มาก)

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.94) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.93) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.13) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (4.13) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.95) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.93) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.90) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.88) และด้านเงินเดือน (3.62) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.94) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (4.08) รองลงมาคือ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (4.08) ด้านความสำเร็จในงาน (4.03) ด้านลักษณะของงาน (4.00) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.78) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.70) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 6 เดือน – 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.64) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.69) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.90) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.89) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.72) ด้านสถานะของอาชีพ (3.67) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.67) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.50) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน (3.46) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.58) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน (4.00) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.83) และด้านความสำเร็จในงาน (3.67) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.33) ด้านลักษณะของงาน (3.33) และด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 1 ปี – 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.67) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.66) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.97) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.82) ด้านเงื่อนไขและ

สภาพของงาน (3.65) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.62) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.56) และด้านนโยบายและการบริหาร (3.55) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่และด้านเงินเดือน (3.48) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.67) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.89) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.84) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.62) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.58) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.57) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.50) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 2 ปี – 3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.53) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจูนในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.60) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.88) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.71) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.67) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.60) และด้านนโยบายและการบริหาร (3.56) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.42) และและด้านเงินเดือน (3.348) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.46) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.76) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.55) ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.45) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.38) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.36) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.24) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 4 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.74) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจูนในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.78) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.04) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.85) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.80) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.79) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.74) ด้านเงินเดือน (3.62) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.62) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.70) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.90)

รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.80) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.74) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.66) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.58) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.54) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 34 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน
 โรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร
 จำแนกตามประสบการณ์การผ่านการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ					
	ประสบการณ์การผ่านการทำงาน (N = 400)					
	ปัจจุบันเป็น แห่งแรก (n = 229)	ผ่านงาน มาแล้ว 1 แห่ง (n = 48)	ผ่านงาน มาแล้ว 2 แห่ง (n = 52)	ผ่านงาน มาแล้ว 3 แห่ง (n = 37)	ผ่านงาน มาแล้ว 4 แห่ง (n = 9)	ผ่านงานมาแล้ว มากกว่า 4 แห่ง (n = 25)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านเงินเดือน	3.60 (มาก)	3.61 (มาก)	3.78 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.81 (มาก)	3.67 (มาก)	3.84 (มาก)	3.73 (มาก)	3.87 (มาก)	3.53 (มาก)
ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน	3.85 (มาก)	3.79 (มาก)	3.86 (มาก)	3.66 (มาก)	3.79 (มาก)	3.63 (มาก)
ด้านสถานะของอาชีพ	4.08 (มาก)	4.00 (มาก)	4.08 (มาก)	3.86 (มาก)	4.00 (มาก)	3.78 (มาก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.73 (มาก)	3.70 (มาก)	3.81 (มาก)	3.64 (มาก)	3.72 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแล พนักงาน	3.67 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.51 (มาก)	3.89 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่าง หัวหน้างาน	3.83 (มาก)	3.67 (มาก)	3.88 (มาก)	3.70 (มาก)	4.22 (มาก)	3.64 (มาก)
ภาพรวมปัจจัยข้างต้น	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)	3.85 (มาก)	3.65 (มาก)	3.90 (มาก)	3.51 (มาก)
ด้านความสำเร็จในงาน	3.91 (มาก)	3.85 (มาก)	3.95 (มาก)	3.85 (มาก)	3.94 (มาก)	3.68 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.73 (มาก)	3.57 (มาก)	3.75 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.78 (มาก)	3.72 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานใน ปัจจุบัน	3.59 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะของงาน	3.85 (มาก)	3.82 (มาก)	3.80 (มาก)	3.55 (มาก)	3.78 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้า ในอนาคต	3.66 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
ภาพรวมปัจจัยสูงใจ	3.75 (มาก)	3.64 (มาก)	3.71 (มาก)	3.57 (มาก)	3.74 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)
ภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงาน	3.77 (มาก)	3.67 (มาก)	3.78 (มาก)	3.61 (มาก)	3.82 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในโรงงานปัจจุบันเป็นแห่งแรก ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.77) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.80) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.08) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.85) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.83) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.81) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.73) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.67) และด้านเงินเดือน (3.60) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.75) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.91) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.85) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.76) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.73) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.66) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในโรงงานผ่านมาแล้ว 1 แห่ง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.67) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.70) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.00) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.79) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.70) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.67) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.67) และด้านเงินเดือน (3.61) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.48) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.64) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.85) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.82) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.67) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.57) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.48) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในโรงงานผ่านมาแล้ว 2 แห่ง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.78) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.85) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (4.08) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.88) ด้านเงื่อนไขและสภาพของ

งาน (3.86) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.84) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.81) ด้านเงินเดือน (3.78) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.73) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.71) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.95) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (3.80) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.75) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.67) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.57) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในโรงงานผ่านมาแล้ว 3 แห่ง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.61) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.65) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.86) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.73) ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.70) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.66) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.64) และด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.51) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน (3.43) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.57) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.85) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบในงาน (3.78) และด้านลักษณะของงาน (3.55) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.49) รองลงมา คือ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.39) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในโรงงานผ่านมาแล้ว 4 แห่ง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.82) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.90) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (4.22) รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ (4.00) ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.89) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.87) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.79) ด้านเงินเดือน (3.78) และด้านนโยบายและการบริหาร (3.72) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.74) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.94)

รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน (3.78) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.78) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.72) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.67) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.56) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในโรงงานผ่านมาแล้วมากกว่า 4 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.46) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.51) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (3.78) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (3.64) ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (3.63) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.53) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (3.48) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (3.38) และด้านเงินเดือน (3.12) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.41) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (3.68) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน (3.66) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (3.38) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (3.28) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.24) และด้านความรับผิดชอบในงาน (3.24)