

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ของภาควิศวกร ตามมุมมองของ Alfred M. Cooper

A Study of Factors Affecting the Decision Making Of Associate Engineers on Working at Industrial Factories According to Alfred M. Cooper

วชิระ มุสิกไชย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

e-mail : newtechnology_@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัย 7 ด้าน คือ (1) ด้านความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ (2) ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน (3) ด้านค่าจ้าง เงินเดือน (4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) ด้านสภาพการทำงานที่ดี (6) ด้านสวัสดิการอื่นๆ และ (7) ด้านนายจ้าง ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของภาควิศวกร

2. ศึกษาเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของภาควิศวกร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างเป็นภาควิศวกรจำนวน 400 คน ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของภาควิศวกร ในการที่ท่านตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) F-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัย ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในระดับมาก คือ (1) สภาพการทำงานที่ดี ส่วนปัจจัยอีก 6 ด้าน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในระดับปานกลาง คือ (2) นายจ้าง (3) ค่าจ้าง เงินเดือน (4) ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน (5) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ (6) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (7) ด้านสวัสดิการอื่นๆ

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสถานภาพส่วนตัวของพนักงานพบว่า อายุ สถานภาพสมรส สัญชาติบริษัท ปัจจุบันที่ทำอยู่ อยุ่ในงานในบริษัทปัจจุบัน สาขาวิศวกรรม ตำแหน่งที่ทำอยู่ ประเภทอุตสาหกรรมที่ทำอยู่ มีผลให้การตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในส่วนของ เพศ การศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือนและฝ่ายงานที่ต่างกัน ไม่มีผลให้การตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

The objectives of this study were two fold: to study seven factors affecting the decision making of associate engineers on working at industrial factories according to Alfred M. Cooper. These factors were

1) (a) particular work which corresponded to their needs and interests, (b) equipment suitable to their work, (c) reasonable wages, (d) opportunities to be promoted, (e) healthy environment for their workplace, (f) welfare provisions, and (g) good employers;

2) to compare factors affecting the decision making of associate engineers on working at industrial factories in terms of importance.

The sample of this study comprised 400 engineers selected by simple random sampling. Questionnaires were used as research tools. The statistical devices used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, T-test, One-Way ANOVA, and F-test.

1) The findings were as follows. Engineers rated healthy environment of their workplace as the factor affecting their decision making on working at industrial factories at the high level. They rated the rest 6 factors at the middle level.

2) There were significant differences in their personal status which affected their decision making on working at industrial factories. These factors were age, marital status, company nationality, working experience, fields of engineering, and position ($p < 0.05$). However, there was no significant difference in their personal status which affected their decision making on working at industrial factories. These factors considered were gender, highest education, salary, and department ($p < 0.05$).

1. บทนำ

ผลจากการประชุมของสภาวิศวกร เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2550 ณ สภาวิศวกร ห้องประชุมชั้น 4 อาคาร ว.ส.ท. โดยมีผู้แทนจากสถาบันการศึกษาต่างๆ จำนวนกว่า 70 ท่าน เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงเกณฑ์การขอรับใบอนุญาต ระดับภาคีวิศวกร เกณฑ์ใหม่ ปี พศ 2552 ของสภาวิศวกร เกณฑ์การขอรับใบอนุญาต ระดับภาคีวิศวกร ได้ถูกปรับเปลี่ยนใหม่ ผู้ที่ยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2552 (จากทุกหลักสูตรที่ผ่านการรับรองจากสภาวิศวกร หรือ ก.ว.เดิม) จะต้องผ่านการสอบวิชาการก่อนทุกคน เพิ่มจากเดิมที่เข้าอบรมทดสอบความพร้อมในการประกอบวิชาชีพ มีผลให้ออนาคตวิศวกรที่มีใบอนุญาตลดลงเนื่องจากเงื่อนไขที่ขากขึ้น จึงทำให้วิศวกรที่มีใบอนุญาตมีทางเลือกมากขึ้นในการตัดสินใจเข้าทำงานในบริษัท โรงงานอุตสาหกรรม ต่างๆ วิศวกรนั้นมีความสำคัญอย่างมากในภาคอุตสาหกรรม เช่น ภาคอุตสาหกรรมการ

ก่อสร้าง จำเป็นต้องใช้ทั้งวิศวกรโยธา และ ไฟฟ้าเป็นผู้ออกแบบและควบคุมการก่อสร้างเป็นผู้ที่สามารถรับรองได้ว่าแบบ และการก่อสร้างนั้นทุกต้องตามที่กฎหมายกำหนดในภาคอุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักรก็ต้องใช้วิศวกรเครื่องกลเป็นผู้ออกแบบ และควบคุมการผลิต เป็นผู้รับรองว่าเครื่องจักร เช่น เคน ในโรงงานสามารถใช้งานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เป็นต้น ในพระราชบัญญัติวิศวกรได้กำหนดไว้ว่าผู้ใดประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือแสดงให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนพร้อมที่จะประกอบวิชาชีพวิศวกรรม โดยไม่ได้รับการอนุญาตจากสภาวิศวกร จะมีความผิดถึงจำคุก 3 ปี รวมถึงบริษัทผู้ว่าจ้างผู้กระทำความผิดจะมีความผิดตามไปด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ในอนาคตอาจจะทำให้ปริมาณของภาคีวิศวกรลดน้อยลง ด้วยปัจจัยเหล่านี้ทำให้แนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่ต้องเกี่ยวข้องกับอาชีพวิศวกรจะต้องถูกปรับเปลี่ยนแนวทางไป

จากเดิม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นักบริหารธุรกิจสมัยใหม่ต้องหันมาสนใจศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพื่อนำเอากลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์มาสร้างให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขันมากขึ้น

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จะต้องพิจารณาถึงตำแหน่งและจำนวนที่ต้องการในอนาคต และหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อการบรรจุบุคลากรลงในตำแหน่งจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) และการสรรหาบุคลากร (Recruitment) เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ จึงต้องเสาะแสวงหา ทิศต่อ โฆษณา ร่วมกับเปิดรับสมัครบุคคลเข้าทำงานในบริษัทและโรงงาน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาในด้านของผู้ที่จะเข้าทำงานแล้ว องค์ประกอบสำคัญ ที่ใช้เป็นข้อพิจารณาในโอกาสเลือกเข้าทำงานกับบริษัทใดบริษัทหนึ่งได้ก็คือ แนวทางการดำเนินการ ของบริษัทและโรงงาน นั้นเอง โดยเปรียบเทียบทักษะในการดำเนินการของแต่ละบริษัทเพื่อตัดสินใจที่จะเข้าทำงานต่อไป ดังนั้น บริษัทและโรงงานเหล่านี้จึงมีข้อเสนอในการแข่งขันกัน เพื่อที่จะคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมให้เข้ามาเป็นสมาชิกร่วมทำงานกับบริษัทของตนด้วยเช่นกันหากได้จัดให้บริษัทและโรงงานต่างๆ เหล่านี้ ได้มีข้อเสนอที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ที่เข้าทำงานได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจอย่างพึงพอใจแล้วปัญหาความพอใจในงานที่เลือก ปัญหาการหมุนเวียนเข้าออกของพนักงาน (Turn Over) ตลอดจนปัญหาการผลิต และการบริหารบุคลากรของบริษัทและโรงงานก็จะลดน้อยลงไปมากที่สุด

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว หากสิ่งจูงใจของบริษัทหรือโรงงาน ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ที่จะทำงาน อาจเกิดปัญหา ดังนี้

(1) บริษัทและโรงงาน อาจไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ ตามที่ต้องการเข้าทำงาน

(2) พนักงานที่ได้เข้าทำงานแล้วอาจไม่พึงพอใจในบริษัทที่ตนทำงานอยู่ด้วย ทำให้เกิดการ ทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ หรือจนถึงขั้นลาออกจากการงาน

(3) การบริหารบุคคลและการบริหารงานด้านผลผลิตของบริษัทไม่บรรลุเป้าหมาย อันเนื่องมาจากปัญหาที่

1 และ 2
ปัญหาเหล่านี้ อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้ที่จะตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทมีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจที่ดี หรืออาจเป็นผลมาจากการที่บริษัทไม่รู้ว่าควรจะเสนอข้อมูลอะไรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานหรืออาจเป็นผลมาจากผู้ที่เข้าทำงานกับบริษัทนั้นไม่รู้ว่าจะใช้อะไรเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของตนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยให้ทราบว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจของภาควิชากรในการที่จะเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะได้เตรียมไว้เป็นสิ่งจูงใจต่อผู้ที่เข้าทำงานกับบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อจะก่อให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้องมากที่สุด อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของบริษัทและโรงงานอุตสาหกรรมและเกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงานของบุคลากรต่อไป

2. ทฤษฎี

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

Alfred M. Cooper (1956) ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับความต้องการของพนักงาน ในหนังสือ How to Supervise People หัวข้อ What does the worker want ไว้ว่าในการพัฒนาขวัญกำลังใจของพนักงานนั้นเริ่มต้นได้ง่ายๆ

สำหรับผู้ที่จะเป็นหัวหน้างาน ด้วยการตั้งคำถามกับตัวเองว่านี่คือสิ่งที่เราต้องการหรือไม่ เมื่อเราอยู่ในภาวะที่เกิดปัญหา ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูล คำตอบที่ได้จากพนักงาน โดยเฉลี่ยจะมีความต้องการอยู่ 7 ด้านดังนี้ บุคลากรมีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำหลายด้าน ซึ่งได้แก่

(1) ความต้องการงานที่ตนสนใจ เนื่องจากพนักงานจะคิดว่าเมื่อได้ทำงานที่ตนเองสนใจจะทำให้มี

ความสุขในการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพและผลงานความก้าวหน้าก็จะตามมาจากผลงานที่ทำได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพนั่นเอง สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ซึ่งในความต้องการสูงสุดคือการต้องการสิ่งที่ตัวเองปรารถนา ต้องการสิ่งที่ตัวเองฝันเอาไว้ และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Herzberg ที่กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์คือ ได้ทำงานที่ปรารถนาและชอบทำ

(2) ความต้องการอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน เนื่องจากพนักงานจะคิดว่าเมื่อมีอุปสรรคการทำงานที่ดี ทันสมัย จะช่วยให้การทำงานสะดวกสบายขึ้น ผลผลิตที่ออกมามีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย เกิดความผิดพลาดน้อยกว่าอุปสรรคที่เก่าหรือไม่สมบูรณ์ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ซึ่งในความต้องการของมนุษย์ลำดับที่ 2 คือความต้องการความปลอดภัย

(3) ความต้องการค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม เนื่องจากเงินถือว่าเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก และเงินเดือนที่ยุติธรรมก็มีผลต่อทางด้านกำลังใจของพนักงานเช่นกัน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ซึ่งในความต้องการของมนุษย์ลำดับที่ 2 คือความต้องการความมั่นคงความปลอดภัย และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Herzberg ที่กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์คือ เงินเดือนค่าตอบแทนที่ดี

(4) ความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง เพื่อเงินที่มากขึ้น และเพื่อหน้าตาในสังคม สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ซึ่งในความต้องการของมนุษย์ลำดับที่ 3 คือความต้องการทางที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและความต้องการความรัก และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Herzberg ที่กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์คือ ให้เพื่อนยอมรับนับถือตน

(5) ความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะ และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม เนื่องจากมีความต้องการที่จะพักผ่อนจากการทำงาน พนักงานบางคนจะคิดว่าถ้าได้เงินแล้วไม่มีเวลาใช้หรือทำให้สุขภาพแย่ลง เงินที่ได้ก็จะไม่มีความหมาย และต้องการสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยของสุขภาพและร่างกาย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ซึ่งในความต้องการของมนุษย์ลำดับที่ 2 คือความต้องการความปลอดภัย และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Herzberg ที่กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์คือ สภาพการทำงานที่ดี

(6) ความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ความสะดวกในการไป - กลับ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่จะคิดว่าสวัสดิการเป็นผลพลอยได้ที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน และมีผลต่อการตัดสินใจที่จะเลือกเข้าทำงานในบริษัทนั้นๆ อีกด้วย

(7) ความต้องการทำงานร่วมกับนายจ้างที่เข้าใจในการควบคุมการปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือ เป็นคนที่เขายกย่องนับถือเนื่องจากพนักงานคิดว่าถ้านายจ้างไม่เข้าใจถึงจิตใจของพนักงาน มีการปกครองที่ไม่ยุติธรรมก็จะทำให้เกิดความลำบากใจในการทำงาน ถ้าได้นายจ้างที่มีความรู้ความเข้าใจในงาน มีการปกครองที่เป็นธรรม ก็จะก่อให้เกิดความอุ่นใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ซึ่งในความต้องการของมนุษย์ลำดับที่ 3 คือความต้องการทางที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและความต้องการความรัก

ในทางกลับกัน มันจึงไม่ยากเลยที่จะรู้ว่าพวกเขาไม่ต้องการอะไร กล่าวคือเขาไม่ต้องการในสิ่งที่ตรงข้ามกับ 7 ข้อด้านบนนั่นเอง เช่น เขาไม่ต้องการอยู่ในสังคมที่มีปัญหา เขาไม่ต้องการทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลางานโดยที่เขาต้องการพักผ่อน เขาไม่ต้องการหัวหน้าที่ทำทุกอย่างให้ประสบความสำเร็จโดยที่ไม่คิดถึงลูกน้องว่าจะเป็นอย่างไรร

ทางที่ดีที่สุดที่หัวหน้างานจะรู้อย่างแท้จริงว่าพนักงานต้องการอะไร ก็คือการให้หัวหน้าลองนึกย้อนกลับ

ไปในขณะที่เขาเป็นพนักงานนั้น สิ่งใดที่เขาต้องการมากที่สุดคืออะไร ถ้าหัวหน้าคำนึงถึงความคิดจิตใจของลูกน้องอยู่เสมอ จะสามารถพัฒนาด้านเทคนิคบริหารทรัพยากรมนุษย์ และก็จะสามารถทำให้พนักงานมีความสนใจในการทำงาน รวมทั้งสร้างความพอใจ มั่นใจในการทำงานให้แก่พวกเขาด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเข้าสู่อาชีพ

การมีงานทำนั้น คือ ความสามารถในการประกอบอาชีพ มีรายได้สำหรับการดำรงชีวิต โดยใช้ความรู้หรือทักษะที่เกิดจากระบวนการทางการศึกษา การสร้างสมประสบการณ์หรือความชำนาญที่ฝึกฝนด้วยตัวเอง ซึ่งในสังคมปัจจุบันนี้ยอมรับว่าทุกคนจะต้องทำงานหรือมีการประกอบอาชีพ ทั้งนี้ก็เพราะการทำงานจะช่วยสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างดี ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย สังคม หรือจิตใจของตนเองก็ตาม โดยอาจกล่าวได้ว่าการทำงานจะช่วยในเรื่องเศรษฐกิจซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่จะก่อให้เกิดการตอบสนองของตนเองในด้านอื่น ๆ รวมทั้งการมองเห็นคุณค่าของตนเอง (นวลศิริ เปาโรหิตย์ : 2528) ดังนั้น จึงทำให้ผู้สนใจเกี่ยวกับการเลือกอาชีพและการประกอบอาชีพอย่างกว้างขวาง และตั้งเป็นทฤษฎีการเลือกอาชีพในทัศนะต่าง ๆ กันมากมาย ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ปัจจัยการเลือกอาชีพ

หากพิจารณาเกี่ยวกับการการเลือกอาชีพของบุคคลแล้วว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้บุคคลเลือกประกอบอาชีพก็พอจะจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

- ปัจจัยภายในตัวของบุคคล
- ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายใน คือ ปัจจัยของการเลือกอาชีพที่เกิดจากอิทธิพลภายในตัวของผู้ประกอบอาชีพเอง ได้แก่

(1) บุคลิกภาพ หรือ บุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อการประกอบอาชีพ ตลอดจนรวมถึงลักษณะอารมณ์ (Emotional Factors) ที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ก็มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลได้เช่นกัน

(2) ค่านิยมของแต่ละบุคคล (Personal Values) ก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลให้แตกต่างกันออกไป เช่น ผู้ที่มีค่านิยมชอบเสี่ยงอาจจะเลือกอาชีพประเภทที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ ประเภทอาชีพธุรกิจ เป็นต้น

(3) ความคิดรวบยอด (Self concept) ก็จะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล แต่ทั้งนี้บุคคลนั้นจะต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่างๆ มาช่วยในการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งบุคคลนั้นจะเลือกวิเคราะห์ด้วยตนเองได้ว่าอาชีพนั้น ๆ จะสนองความต้องการของเขาหรือไม่ เราจะได้อะไรจากการประกอบอาชีพนั้น และเราจะต้องให้อะไรแก่การประกอบอาชีพนั้นๆ ด้วย

(4) ความต้องการของตนเอง (Self needs) ที่หลากหลายของมนุษย์เป็นตัวกำหนดที่จะทำให้บุคคลเลือกอาชีพที่จะสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่งนั้นก็หมายถึงว่าบุคคลนั้นจะต้องเข้าใจในตัวเองว่าเขาต้องการอะไรที่แท้จริง และรู้ว่าอะไรจะไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการนั้น

ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบุคคล ได้แก่

(1) สภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม (Structural Factor) ในขณะนั้น ๆ จะเป็นเครื่องมือหรือข้อมูลให้บุคคลประกอบการพิจารณาตัดสินใจ เช่น ภาวะการณ์ประกอบอาชีพประเภทต่าง ๆ ความต้องการของสังคม ระบบเศรษฐกิจของสังคม ประสบการณ์การสัมผัสกับอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลในการเลือกอาชีพด้วย

(2) กระบวนการทางการศึกษา (Education Factor) คือ ระดับการศึกษาของแต่ละบุคคลจะมีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนดจำกัดขอบข่ายการเลือกอาชีพของบุคคลโดยปริยาย เช่น จบระดับการศึกษาชั้นประถม จะเลือกการประกอบอาชีพประเภทหนึ่งระดับมัธยมศึกษา หรือปริญญาที่จะประกอบอาชีพอีกประเภทหนึ่ง

(3) แรงจูงใจอื่น ๆ ในการประกอบอาชีพ เช่น อาชีพของ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง เพื่อนฝูง จะมีอิทธิพลทำให้เกิดค่านิยม ทักษะคติ และเกิดแรงจูงใจที่จะต้องการทำงานในอาชีพขึ้นได้

3. วิธีการดำเนินงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ภาควิชากร รวมใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมระดับภาคี ทั้งหมด 128,236 ใบ และ ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้ประชากรมีการสุ่มตัวอย่าง 400 คน (อ้างอิงในตารางกำหนด sample size จาก population ของ Taro Yamane $\pm 5\%$) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นหัวข้อคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด สัญชาติบริษัทที่ทำอยู่ อายุงาน รายได้ต่อเดือน สาขาวิศวกรรม ฝ่ายงาน ตำแหน่งที่ทำอยู่ ประเภทของอุตสาหกรรมที่ทำอยู่ โดยเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) มีจำนวน 11 ข้อคำถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 43 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การประเมินค่า ดังนี้

5 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจอย่างยิ่ง

4 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจมาก

3 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจปานกลาง

2 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจน้อย

1 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจน้อยมาก

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 2 ข้อคำถาม

โดยใช้เกณฑ์ตีความหมายในระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (ประคอง กรรมสูตร. 2525)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อยที่สุด

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อจัดเตรียมแบบสอบถามที่ได้มาตรฐานเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. บันทึกเสนอให้บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ออกหนังสือขออนุญาต สภาวิศวกร เพื่อเก็บข้อมูล สมาชิกสภาวิศวกร

2. ขออนุญาตจาก สภาวิศวกร เพื่อส่งแบบสอบถามไปยัง สมาชิกสภาวิศวกร

3. ผู้วิจัยติดตามรวบรวมแบบสอบถาม

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS / PC+ (Statistical Package for the Social Science / Personal Computer Plus) โดยการดำเนินการวิเคราะห์เป็นลำดับ ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 มาทำการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

2. นำข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ จากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์โดยการ

หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) F-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม

4. นำข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นเพิ่มเติม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามตอนที่ 3 มานำเสนอ

4. สรุปผล

1. สถานภาพส่วนตัว
ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 97.0 มีอายุระหว่าง 25- 35 ปี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 มีสถานภาพสมรสเป็นโสด จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 มีการศึกษาสูงสุดที่ปริญญาตรี จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 บริษัทที่ทำอยู่เป็นสัญชาติไทย จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 สาขาวิศวกรรมเป็นสาขาไฟฟ้ากำลัง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ฝ่ายงานเป็นอื่นๆ (ออกแบบ , ควบคุมการก่อสร้าง , ประสานงาน , วิชาการ , ซ่อมบำรุง และบริการ) จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 ตำแหน่งที่ทำอยู่ เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 ประเภทของอุตสาหกรรมเป็นอุตสาหกรรมประเภทก่อสร้าง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานของภาคีวิศวกร

ในด้านต่างๆ มีผลประเมินที่มีต่อการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง เว้นด้านความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีผลประเมินที่มีต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

3. ความแตกต่างของสถานภาพส่วนตัวของภาคีวิศวกร

1. ด้านเพศ , การศึกษาสูงสุด, รายได้ต่อเดือนและฝ่ายงานที่ต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในทุกปัจจัย

2. ด้านอายุที่ต่างกันไม่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ , ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านนายจ้าง เว้นด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน , ด้านค่าจ้าง เงินเดือน , ด้านสภาพการทำงานที่ดี และด้านสวัสดิการอื่นๆ

3. ด้านสถานภาพสมรสที่ต่างกันไม่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในทุกด้าน เว้นด้านสภาพการทำงานที่ดี และด้านสวัสดิการอื่นๆ

4. ด้านสัญชาติบริษัทที่ทำหน้าที่ต่างกันไม่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในทุกด้าน เว้น ด้านสวัสดิการอื่นๆ

5. ด้านอายุงานในบริษัทปัจจุบันที่ต่างกันไม่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในทุกด้าน เว้น ด้านสภาพการทำงานที่ดี ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจ

6. ด้านสาขาวิศวกรรมที่ต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในทุกด้าน เว้น ด้านค่าจ้าง เงินเดือน

7. ด้านตำแหน่งที่ทำหน้าที่ต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในทุกด้าน เว้น ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ

8. ด้านประเภทของอุตสาหกรรมต่างกัน ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในทุกด้าน เว้น ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ และด้าน

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลต่อระดับของ การตัดสินใจเมื่อประเภทของอุตสาหกรรมต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะ

โรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ ต่างๆ ควรที่จะได้จัดวางระบบการคัดเลือกผู้สมัครเข้า ทำงานเป็นวิศวกรกับหน่วยงานของตน ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้สมัครเพื่อให้เกิดการจูงใจในการ คัดเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นๆ โดยเป็น การให้ความสำคัญในด้านสภาพการทำงานที่ดี ทำให้ พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยทั้งร่างกายและ จิตใจ โดยเฉพาะความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและ ภายในของร่างกาย ส่วนองค์ประกอบและปัจจัยด้าน อื่นๆ ที่พบว่า ภาควิชากรในความสำเร็จในระดับปาน กลางก็ควรส่งเสริมด้วย เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับ หน่วยงานมากที่สุดได้แก่ ด้านนายจ้างที่เข้าใจในการ ควบคุม การปกครอง โดยเฉพาะนายจ้าง/หัวหน้างานที่ เป็นคนดี ด้านเงินเดือนค่าจ้าง โดยเฉพาะเป็นเงินเดือน ค่าจ้างที่ยุติธรรม ด้านความต้องการอุปสรรคที่ดีสำหรับ การทำงาน ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะโอกาสที่จะ ได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ และด้าน สวัสดิการอื่นๆการให้คำรักษาพยาบาล (การประกัน สุขภาพและประกันอุบัติเหตุ) ก็ควรมีการให้ความสำคัญ

เพิ่มขึ้นด้วย จากผลการวิจัยครั้งนี้โรงงานอุตสาหกรรมจึงควร หันมามองเรื่องความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการ ทำงาน มาเป็นอันดับ 1 เพราะเป็นส่วนที่มีผลต่อการตัดสินใจ ในการเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุด

6. เอกสารอ้างอิง

- [1]. ชงชัย สันติวงษ์. 2539. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- [2]. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงาน บุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- [3]. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- [4]. พยอม วงศ์สารศรี. 2534. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- [5]. รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร
- [6]. วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2547. การจัดการและพฤติกรรม องค์การ. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็นดูเคชั่น อินโดไชน่า
- [7]. สมยศ สวัสดิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- [8]. Alfred M. Cooper. 1956. How to Supervise People. New York : McGraw – Hillbook Company. Chung, KAC H. (January-February 1972).