

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

นายอาชวิน ราชเสนา

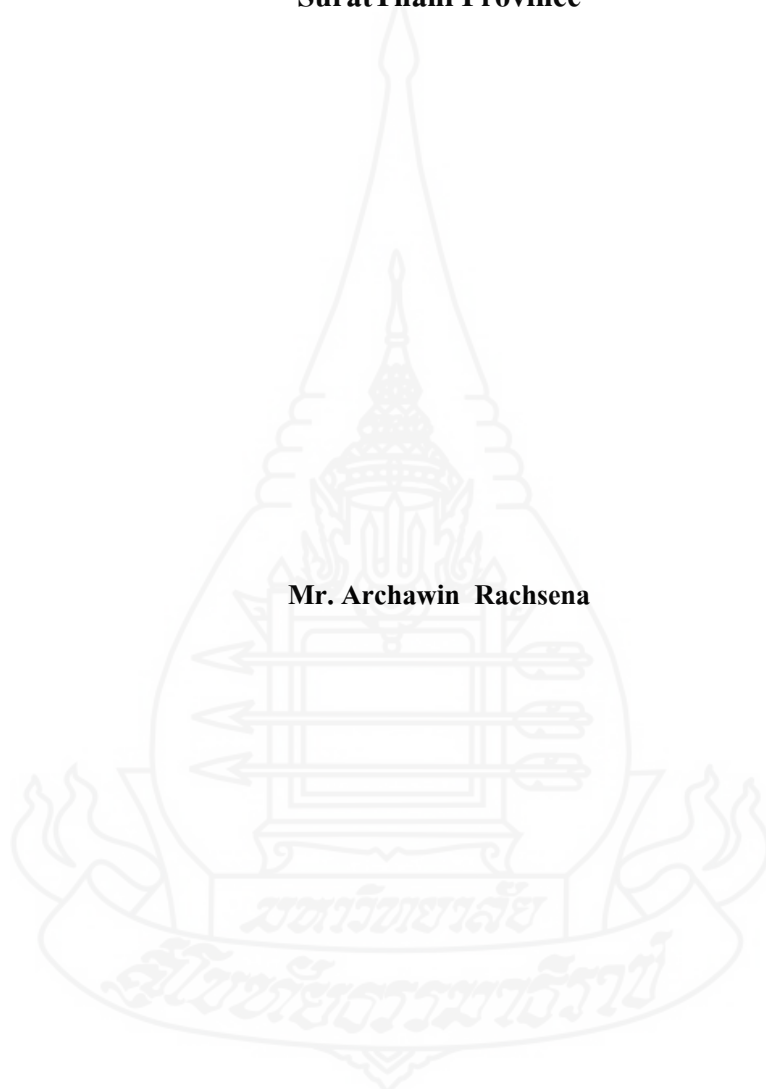


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Factors Affecting the decision to work for Ex Seng Sales Co.,Ltd.,
SuratThani Province**

Mr. Archawin Rachsena



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
บริษัท เอ็กเซ็กเชลส์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ชื่อและนามสกุล นายอาชวิน ราชเสนา
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ

..... กิ่งพร ทองใบ ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุชุมาลัย ชำนิจ)

..... เฉลิมพงษ์ มีสมนัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว่าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้ศึกษา นายอาชวิน ราชเสนา รหัสนักศึกษา 2523000418 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาคั่นคว่าอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน (2) ปัจจัยภายในและภายนอกขององค์การที่เกี่ยวข้อง ต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน (3) เปรียบเทียบและจัดระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือก เข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด

ประชากร พนักงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด 126 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามทักษะของเครื่องซีและมอร์แกน จำนวน 97 ราย เพศชาย 79 คน เพศหญิง 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ลักษณะการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของเพศชายและเพศหญิงมีลักษณะการตัดสินใจที่ไม่แตกต่างกัน (2) ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของบริษัท การบริหารงานของบริษัท ระบบงานภายในของบริษัท รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและโอกาสในความก้าวหน้า ซึ่งวัดแบบประเมินค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ได้แก่ ชื่อเสียงของบริษัท ภาพลักษณ์ขององค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม สภาพแวดล้อมของบริษัท การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์บริษัท ซึ่งวัดแบบประเมินค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน (3) การเปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ตามลักษณะส่วนบุคคล จะมีปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ปัจจัยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด

Independent Study title: Factors Affecting the Decision to Work for Ex Seng Sales Co.,Ltd., SuratThani Province

Author: Mr. Archawin Rachsenana; **ID:** 2523000418;

Degree: Master of Business Administration ;

Independent Study Advisor: Dr. Kingporn Thongbai , Associate Professor ;

Academic year: 2011

Abstract

The purposes of this study were to (1) study the decision to work; (2) to study the internal and external factors related the decision to work; and (3) to compare and prioritize of factors affecting the decision to Ex Seng Sales Co.Ltd.,.

The study population was 126 staffs of Ex-Seng Sales Co., Ltd., and 97 staffs were recruited the vision of the Craig and Morgan, including 79 male and 18 female staffs. Tool used in the research was a questionnaire. The data were analyzed is percentage, arithmetic mean and standard deviation.

The results showed that: (1) the decision to work of male and female staffs were not different; (2) the internal factors related the decision to work were the reliability, company management, internal system, income and welfare, security and advancement opportunities. The overall average assessment was at the high level with mean of 4.15. Classifying ley aspect, all aspects were at the high level. External factors related the decision to work were the company's reputation, corporate image, social responsibilities, company's environment, communications and company public relations. The overall average assessment was at the high level with mean of 4.13. Classifying aspect, all aspects were at the high level; and (3) the comparison of internal and external factors affecting the decision to work by personal appearance was not different.

Keywords: Factors the decision to work for Ex Seng Sales Co.,Ltd.,.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระประจำสาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตาม การศึกษา ค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุขุมลย์ ชำนิจ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้า อิสระประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รองศาสตราจารย์อัญญา ชีวะตระกูลกิจ ประธานกรรมการประจำวิชาสาขาวิทยาการจัดการ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ จนทำให้งานศึกษาค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ มากยิ่งขึ้น ผู้เขียนขอกราบ ขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา

ขอขอบพระคุณ นายอนุวัฒน์ รัตนลือรุ่งโรจน์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด ที่กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือด้วยดี และ พนักงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือ ในการทดลองใช้เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิทยาการจัดการ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

อาชวิน ราชเสนา

ธันวาคม 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 การทบทวนและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
ประวัติบริษัทและข้อมูลทางการบริหารบุคคล.....	9
แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	23
ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การสร้างและพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ.....	45
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
ตอนที่ 2 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	51
ตอนที่ 3 ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	57
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	63
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	71
ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	79
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
สรุปผลการการศึกษา.....	82
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	100
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	101
ข แบบสอบถาม.....	103
ประวัติผู้ศึกษา.....	113

สารบัญตาราง

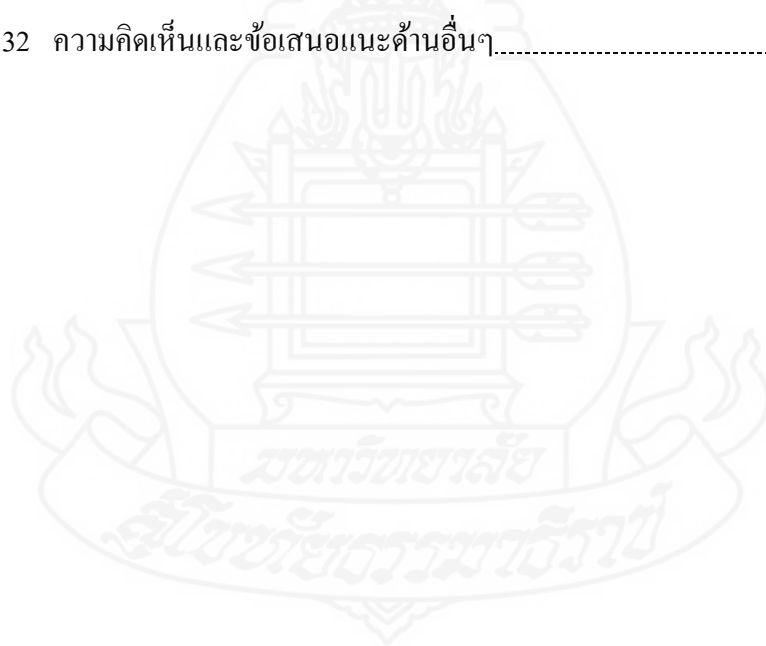
	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนพนักงาน บริษัท เอ็กเซจเซลส์ จำกัด.....	12
ตารางที่ 2.2 ความแตกต่างของการตัดสินใจตามสภาวะการณ์ทั้ง 3 ประเภท.....	27
ตารางที่ 3.1 อัตราพนักงานจำนวน 126 คน เป็นข้อมูล ฝ่าย บุคคล ของบริษัท I.วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2554.....	44
ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล.....	49
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	51
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในด้านความน่าเชื่อถือ ของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	52
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในด้านการบริหารงาน ของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	53
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในด้านระบบงานภายใน ของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในด้านรายได้และ สวัสดิการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	55
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในด้านความมั่นคงและ โอกาสในความก้าวหน้าที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	56
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	57
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกด้านชื่อเสียงของ บริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	58
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกด้านภาพลักษณ์องค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	59
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	60
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อม ของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกด้านการสื่อสารและ การประชาสัมพันธ์บริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามเพศ.....	63
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามอายุ.....	64
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามสถานภาพครอบครัว.....	65
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน.....	66
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	67
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน.....	69
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามเหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน.....	70
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามเพศ.....	71
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามอายุ.....	72
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามสถานภาพครอบครัว.....	73
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	75
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	76
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน.....	77
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามเหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน.....	78
ตารางที่ 4.30 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงาน.....	79
ตารางที่ 4.31 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ.....	80
ตารางที่ 4.32 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ.....	81



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างการบริหารการจัดการองค์การ บริษัท เอ็กเซ่งเซลส์ จำกัด.....	12



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการ ดำเนินงาน ขององค์การ การเติบโตและการ ดำรงอยู่ต่อไป ของ องค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องเผชิญกับ ปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี ทำให้ องค์การต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้นี้ (JobsDB.com: 2550)

ยุคเศรษฐกิจใหม่ในปัจจุบันนี้ การเปลี่ยนแปลงทางด้านจำนวนประชากรของโลก การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและทางด้านวัฒนธรรม การปรับเปลี่ยนทางด้านสถานะเศรษฐกิจที่รวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางการดำเนินการทางธุรกิจกันอย่างรุนแรง และหลากหลายรูปแบบ ทั้งทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัยทันสมัย ทันเหตุการณ์ การสื่อสารแบบครบวงจร การแข่งขันทางการบริหารจัดการองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและ การเป็นผู้นำในด้านการดำเนินธุรกิจ จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้และความสามารถอย่างมากในการแข่งขันการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ระบบการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ จึงเป็นระบบที่ช่วยในการจัดการอย่างหนึ่งในการดำเนินการแข่งขัน เพื่อช่วงชิงความได้เปรียบทางด้าน การแข่งขัน องค์การต่างๆจึงมีวางกลยุทธ์ระดับองค์การ ระดับธุรกิจ และ ระดับหน้าที่ เพื่อ การจัดวาง โครงสร้างการบริหารในการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ในการบรรลุ เป้าหมายสูงสุดขององค์การ การบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพได้นั้น องค์การ จะต้อง มีบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีมีคุณภาพและศักยภาพตรง ตามความต้องการขององค์การ องค์การจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานจัดการเพื่อ การแข่งขันทางธุรกิจ ทั้งทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด และ โดยเฉพาะการบริหารจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย (สมชาย หิรัญกิตติ: 2542)

การสรรหาบุคลากร ที่มีทักษะความรู้ความสามารถ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรนั้น จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการสร้างความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าให้กับองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้นองค์กรธุรกิจต่างๆจึงมีความประสงค์และความต้องการที่จะ สรรหาบุคลากร ที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ทักษะและ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานที่ดี เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ให้กับองค์กร ช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างองค์กร ให้้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตามนโยบายการดำเนินการทางธุรกิจขององค์กรได้

ในพื้นที่ภาคใต้ตอนบน ของประเทศไทย จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่มากที่สุดของภาคใต้ มี จำนวนประชากร 1,000,383 คน (ชาย 494,825 คน หญิง 505,558 คน) (ข้อมูลจากที่ทำการปกครองจังหวัดสุราษฎร์ธานี ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2553) และเป็นจังหวัดที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรทางธรรมชาติ ที่มีมากมายโดยเฉพาะทรัพยากรทางการเกษตรซึ่งพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ปาล์ม น้ำมัน มะพร้าว เงาะทุเรียน และกาแฟ และทางด้าน การท่องเที่ยวเช่น เกาะสมุย เกาะพะงัน เกาะเต่า ที่เป็นรู้จักและมีชื่อเสียงของจังหวัดอย่างมาก ทางด้านอุตสาหกรรมนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องจากผลผลิตทางเกษตรกรรม เช่น อุตสาหกรรมปลาป่น อาหารทะเลแช่แข็ง อาหารทะเลกระป๋อง น้ำมันปาล์มดิบ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับยางพารา ซึ่งใน จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีจำนวนผู้จดทะเบียนประกอบธุรกิจที่คงอยู่ ในปี พ.ศ. 2549 จำนวน 9,549 ราย (ที่มาข้อมูล..สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี) และมีจำนวน โรงงานอุตสาหกรรมประมาณ 730 โรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมากที่สุด (ข้อมูลจากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี)

เนื่องจาก จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นเมืองเศรษฐกิจที่สำคัญ มีการดำเนินธุรกิจทาง ด้านอุตสาหกรรมทางการเกษตรและอุตสาหกรรมทางการท่องเที่ยว มากมายในจังหวัด สุราษฎร์ธานี จึงทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนต่างๆใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความต้องการ จำนวนบุคลากรและแรงงานในระดับหน้าที่ต่างๆจำนวนมาก เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุน การดำเนินธุรกิจของเอกชน ซึ่งในปัจจุบันนี้บุคลากรแรงงาน ในสถานประกอบการธุรกิจเอกชน และองค์กรต่างๆ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวนประชากรที่มีงานทำจำนวน 549,740 คน

(ลูกจ้างเอกชนจำนวน 191,582 คน) และจำนวนประชากรที่ไม่มีงานทำจำนวน 3,341 คน (ตามจำนวนประชากร จำแนกตามสภาพแรงงาน และ สถานภาพทำงานเป็นราย ไตรมาส พ.ศ. 2550) (ที่มา: โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.2550 สำนักงานสถิติ จังหวัดสุราษฎร์ธานี) นั้น

บุคลากรทางด้านแรงงานในระดับต่างๆของแต่ละองค์การเอกชน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเหล่านี้ มีโอกาสที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน เปลี่ยนรูปแบบลักษณะการทำงาน เปลี่ยนประเภทของงาน และเปลี่ยนพื้นที่การทำงาน ได้ตลอดเวลา ตามปัจจัยของแรงจูงใจและความพึงพอใจ ของบุคลากรแรงงานในขณะเวลานั้น เพื่อหาโอกาสที่ดีกว่า ในสถานที่ทำงานใหม่ ทั้งในด้านการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย ความมั่นคง การมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิตการทำงาน แล้วอะไรคือปัจจัย อะไรคือแรงจูงใจ และอะไรคือความต้องการ ที่สำคัญ ตามลำดับความต้องการของ ความสำคัญ ของบุคลากร แรงงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงาน ในองค์การธุรกิจเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้มีความสนใจในการที่จะศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์การเอกชน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่นำศึกษาเพื่อทราบถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยภายในองค์การและปัจจัยภายนอกองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่บุคลากรในองค์การต้องการ และเป็นแรงจูงใจที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงาน โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกำหนดการศึกษาวิจัย ในบริษัท เอ็กเซ็กเซลส์ จำกัด เป็นบริษัทธุรกิจเอกชน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งในปัจจุบันนี้ บริษัทมีการเจริญเติบโตทางธุรกิจอย่างมาก มีการเพิ่มการลงทุนเพื่อรองรับการขยายธุรกิจ เปิดธุรกิจผู้แทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 บริษัทมีการวางแผนงาน จัดทำโครงการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการองค์การ ในทุกด้าน แต่บริษัท ประสบปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ในองค์การทำให้มีผลกระทบกับแผนงานในการขยายการเจริญเติบโตทางธุรกิจดังนี้

1. การขาดแคลนบุคลากรใหม่ ที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่จะเข้ามารองรับการขยายตัวทางธุรกิจ
2. บุคลากรในบริษัท ไม่สามารถพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อรับการเจริญเติบโตทางธุรกิจได้ทัน
3. การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ของพนักงานในบริษัท

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

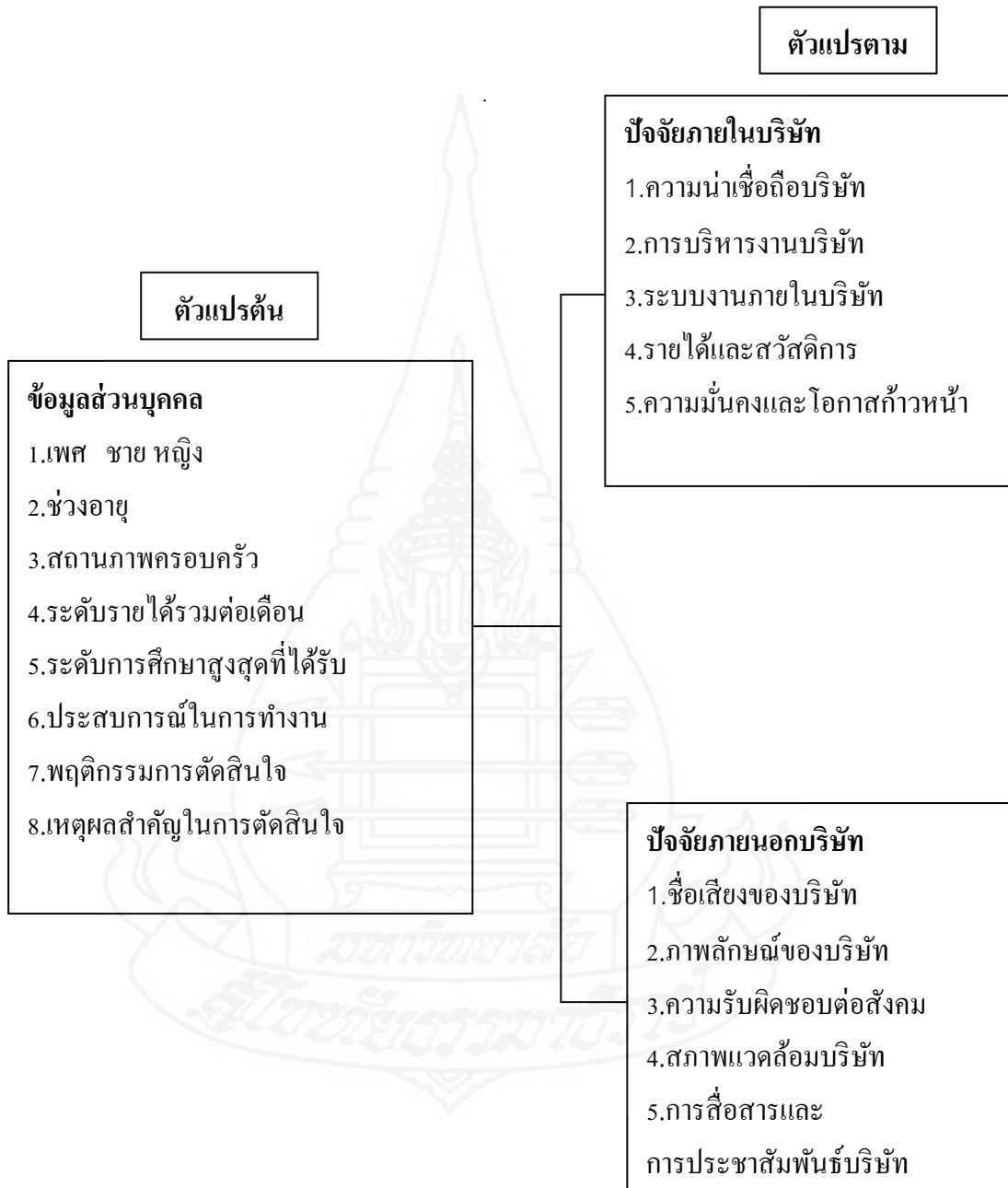
1. เพื่อศึกษาลักษณะการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน บริษัท เอ็กเซ็ชเชลส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในและภายนอก ขององค์การที่เกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจ เข้าทำงานใน บริษัท เอ็กเซ็ชเชลส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและจัดระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือก เข้าทำงานบริษัท เอ็กเซ็ชเชลส์ จำกัด

3. กรอบแนวคิดของการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ มุ่งศึกษาและวิจัย ถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก องค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยและการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยความต้องการของพนักงาน ที่สำคัญที่ส่งผลต่อการพิจารณาเลือกตัดสินใจเลือกสถานที่เข้าทำงานใน บริษัท เอ็กเซ็ชเชลส์ จำกัด จังหวัด สุราษฎร์ธานี



ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพ ที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. ขอบเขตการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้าน ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด จำนวน 126 คน ข้อมูลจากแผนกบุคคล ของบริษัท ณ.วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ.2554

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่สำคัญต่างๆ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและภายนอก ระดับความสำคัญของปัจจัย ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่เข้าทำงานกับองค์กร เอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.3 ขอบเขตด้านเวลา

เริ่มตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2554 ถึงวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 255

4.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

4.5 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่
 - (1) เพศ ชาย เพศหญิง
 - (2) ช่วงระหว่างอายุ ต่ำกว่า 20 ปี 21-30 ปี 31-40ปี 41-ขึ้นไป
 - (3) สถานภาพครอบครัว
- 4) ระดับรายได้ต่อเดือน
- 5) ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ
- 6) ประสบการณ์ในการทำงาน
- 7) พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
- 8) เหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

4.5 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1) ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์กร การบริหารงานองค์กร ระบบงานภายในองค์กร รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและ โอกาสในการก้าวหน้า
- 2) ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กร ภาพลักษณ์ขององค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม สภาพแวดล้อมองค์กร การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์

5. นิชยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงใช้นิชยามศัพท์เฉพาะดังนี้

5.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน หมายถึง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก บริษัท เอ็กเซ็จเซลส์ จำกัด ที่ทำให้พนักงานบริษัท ตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กเซ็จเซลส์ จำกัด

5.2 ปัจจัยภายนอกองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือการควบคุม ได้แก่

- 1) ชื่อเสียงของบริษัท
- 2) ภาพลักษณ์ของบริษัท
- 3) ความรับผิดชอบต่อสังคม
- 4) สภาพสิ่งแวดล้อมบริษัท
- 5) การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์บริษัท

5.3 ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับบริษัท บริษัทสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้ ได้แก่

1) ความน่าเชื่อถือของบริษัท หมายถึง ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ที่ผ่านมารวมทั้งการเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคงทางการเงิน และมีประสบการณ์ในการดำเนินการให้กับองค์กรที่มีชื่อเสียง

- 2) การบริหารงานของบริษัท
- 3) ระบบงานภายในของบริษัท
- 4) รายได้และสวัสดิการ
- 5) ความมั่นคงและโอกาสในการก้าวหน้า

5.4 พนักงาน หมายถึง บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ประจำใน บริษัท เอ็กเซ็จเซลส์ จำกัด

5.5 ประชากร หมายถึง บุคลากรหรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำในตำแหน่งและฝ่ายต่างๆ ในบริษัท เอ็กเซ็จเซลส์ จำกัด

5.6 ระดับปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งต่างๆ ในบริษัท เอ็กเซ็จเซลส์ จำกัด

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ได้ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ของบริษัท ที่เกี่ยวข้องและส่งผล ต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด

6.2 ได้ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ของบริษัท ที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด

6.3 สามารถเปรียบเทียบและจัดระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือก เข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด ได้

6.4 ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด ในการวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาบุคลากรในบริษัท ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.5 ได้เป็นข้อมูล สำหรับผู้ที่มีความสนใจทั่วไป ที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท



บทที่ 2

การทบทวนและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กเซ็ลล์ จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาเรียบเรียงตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประวัติบริษัทและข้อมูลทางการบริหารบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎี การตัดสินใจเลือกอาชีพ/เลือกเข้าทำงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับ การเลือกอาชีพ หลักเกณฑ์ในการเลือกเข้าทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ประวัติบริษัทและข้อมูลทางการบริหารบุคคล

1.1 เอกสารที่เกี่ยวกับ ประวัติบริษัทและข้อมูลทางการบริหารบุคคล

ประวัติและความเป็นมา บริษัท เอ็กเซ็ลล์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี

บริษัท เอ็กเซ็ลล์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ เลขที่ 99 /13 ถนนเลียงเมือง ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000 เป็นบริษัทในเครือของ ธุรกิจ เอ็กเซ็ลล์กรุ๊ป ดำเนินธุรกิจตัวแทนจำหน่ายสินค้าอุปโภคและสินค้าบริโภค ให้กับร้านค้าปลีกและร้านค้าขายส่ง โดยทั่วไปในพื้นที่ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ประกอบด้วย ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี พังงา ภูเก็ต กระบี่ นครศรีธรรมราช

ปี พ.ศ.2537 ได้จดทะเบียนเปิด บริษัท เอ็กเซ็ลล์ จำกัด ได้รับหนังสือสัญญาแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ของ บริษัท พานาโซนิค ซิวเซลส์ ประเทศไทย จำกัด จำหน่ายผลิตภัณฑ์ภายใต้เครื่องหมายการค้า พานาโซนิค ประเภท ถ่านไฟฉาย กระจกไฟฉาย หลอดไฟฟ้า และอุปกรณ์ไฟฟ้า ระบุพื้นที่จัดจำหน่ายและบริการ คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร และระนอง

การดำเนินธุรกิจตลอดระยะเวลา 17 ปี ภายใต้ยอดขายกว่า 780 ล้านบาท/ปี พนักงานกว่า 120 คน ธุรกิจเครือธุรกิจ เอ็กเซ็ลล์กรุ๊ป มีการขยายกิจการทางธุรกิจ ติดต่อกันมาโดยตลอดภายใต้ สัญญาแต่งตั้ง ผู้แทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์กับบริษัทชั้นนำจํารนวน 4 บริษัท ดังนี้

1. บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด (Nestle (Thai) Ltd.) ผู้ผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์ ภายใต้เครื่องหมายการค้า ของ เนสท์เล่ (Nestle)
2. บริษัท พานาโซนิค ซิวเซลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (Panasonic Siew Sales (Thailand) Co.,Ltd) ผู้ผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์ภายใต้เครื่องหมายการค้า ของ พานาโซนิค (Panasonic)
3. บริษัท โอสดสภา จำกัด (Osotspa Co.,Ltd.) ผู้ผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์ ภายใต้เครื่องหมายการค้าของโอสดสภา (Osotspa)
4. บริษัท มหาชนจำกัด ฟริสแลนด์ ฟูดส์ โฟร์โมสต์ (ประเทศไทย) (Friesland Foods Foremost (Thailand) ผู้ผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์ภายใต้เครื่องหมายการค้า โฟร์ โมสต์ (Foremost)

1.2 EXSENG SELES VVMG 2011

1. VISION วิสัยทัศน์
2. VALUE ค่านิยม
3. MISSION ภารกิจ
4. GOAL เป้าหมาย

วิสัยทัศน์ VISION

บริษัท เอ็กเซ็งเซลส์ จำกัด จะเป็นบริษัทตัวแทนจำหน่ายสินค้าอุปโภคและบริโภค ที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดในพื้นที่ภาคใต้ตอนบน ที่มีพนักงานที่มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทที่พวกเราภูมิใจกับบริษัทที่มีอนาคตอันสดใส

ค่านิยม VALUE 5 S.

1. Smart Structure โครงสร้างการบริหารจัดการที่ดี
2. Supportive / Organization Culture การสนับสนุนวัฒนธรรมในองค์กร
3. Shared Vision การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. Systematic Performance Measure การวัดประสิทธิภาพด้วยระบบ
5. Successful Information Technology การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ประสบความสำเร็จ

ความสำเร็จ

นโยบายการดำเนินการธุรกิจ พ.ศ. 2554

1. การบรรลุเป้าหมายการขายประจำปี พ.ศ.2554
2. การสร้างประสิทธิภาพในการทำงานด้วยระบบการจัดการที่ดี
3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน
4. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงาน
5. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

ภารกิจ MISSION

1. จะพัฒนาบริษัทให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยมีระบบการบริหารจัดการที่ดี อยู่บนพื้นฐานการทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยยึดหลักการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่ดี เสริมสร้างภาพลักษณ์ของบริษัทให้เป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่น่าไว้วางใจ

2. จะดำเนินธุรกิจตัวแทนจำหน่ายและธุรกิจที่เกี่ยวข้องให้มีการเจริญเติบโตอย่างมั่นคง โดยมีการจัดจ้างที่ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่เชื่อถือได้ พร้อมกับการให้บริการที่เป็นเลิศ

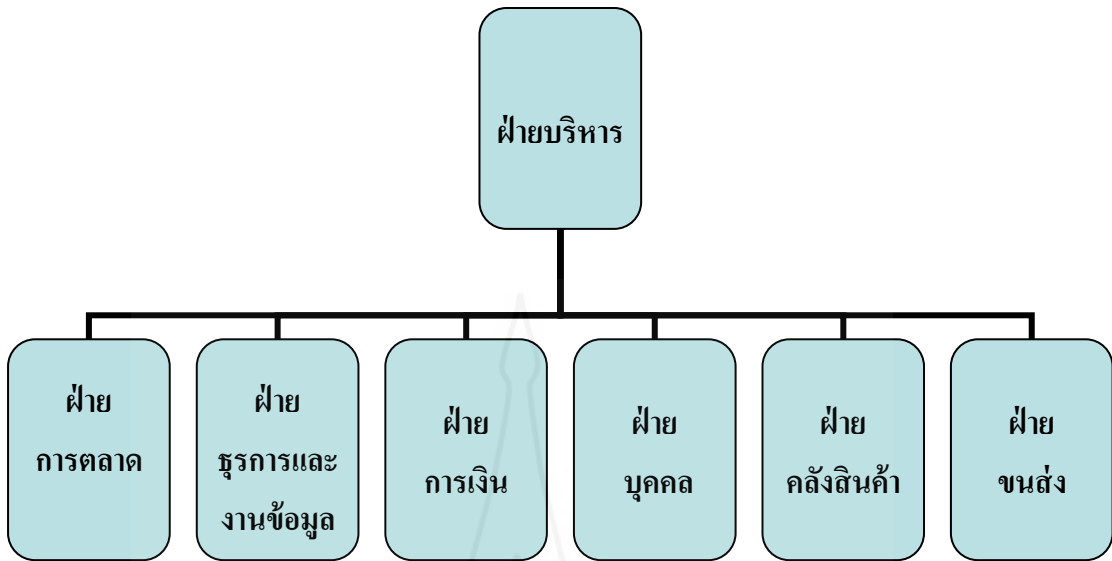
3. จะพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้และความสามารถให้ได้มาตรฐานที่เท่าเทียมกัน มีศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

4. สร้างรากฐานการบริหารและการจัดการให้กับบริษัทเพื่อสร้างการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงให้กับองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.2 โครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด

บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด มีการจัดรูปแบบการจัดสร้างโครงสร้างองค์กรแบบแยกธุรกิจและแบบผสม เป็นการจัดการในลักษณะแผนกหรือฝ่าย แต่ขึ้นกับหน้าที่ โดยมีสายงานการบังคับบัญชา 2 สายงานเกิดขึ้นพร้อมกัน

1. สายบังคับบัญชาที่เป็นงานประจำ
2. สายบังคับบัญชาที่เป็นประเภทธุรกิจ



ภาพที่ 2.1 แสดง โครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร บริษัท เอ็กเซ็ชเชลส์ จำกัด

ตารางที่ 2.1 จำนวนพนักงาน บริษัท เอ็กเซ็ชเชลส์ จำกัด

ฝ่าย การปฏิบัติงาน	จำนวนพนักงาน บริษัท		
	พนักงานชาย	พนักงานหญิง	รวม
ฝ่ายบริหาร	13	7	20
ฝ่ายการตลาด	52	5	57
ฝ่ายการเงิน	0	4	4
ฝ่ายบุคคล	0	1	1
ฝ่ายธุรการ	0	8	8
ฝ่ายคลังสินค้า	14	0	14
ฝ่ายขนส่ง	22	0	22
รวม	101	25	126

ข้อมูล ฝ่ายบุคคล ของบริษัท ณ.วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2554

จากการประชุมฝ่ายบริหารประจำปี พ.ศ.2553 เพื่อวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ทางธุรกิจของ บริษัท เอ็กเซ็ชเชลส์ จำกัด นั้น ผลการวิเคราะห์สถานการณ์เชิงธุรกิจของบริษัท

โดยใช้หลักการ SWOT ในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของสถานการณ์ทางธุรกิจของบริษัท สรุปได้ ดังนี้

1.3 จุดแข็ง (Strength) ของบริษัท

ในการดำเนินการทางธุรกิจในพื้นที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี กระบี่ พังงา ภูเก็ต ชุมพร ระนอง คือ

1) บริษัท มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักในพื้นที่ภาคใต้ตอนบน

เนื่องจาก บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด ได้รับหนังสือสัญญาแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนสินค้าและ ผลิตภัณฑ์ภายใต้เครื่องหมายการค้าของบริษัทต่างๆหลายบริษัท ในพื้นที่ภาคใต้ตอนติดต่อกันมาโดยตลอดระยะเวลา กว่า 60 ปี

2) ได้สัมปทานสิทธิตัวแทนจำหน่าย บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภคชั้นนำหลายธุรกิจ

เป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้า อุปโภคและบริโภค ที่เป็นผู้นำด้านการตลาดของบริษัทชั้นนำหลายบริษัท ในพื้นที่ภาคใต้ตอนบน 7 จังหวัด คือ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร ระนอง กระบี่ พังงา ภูเก็ต ดังนี้

1. บริษัท พานาโซนิค ชิวเซลล์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลิตภัณฑ์ เช่น ถ่านไฟฉาย Panasonic ถ่านไฟอเนกประสงค์ Panasonic หลอดไฟฟ้า Panasonic
2. บริษัท โอสดสภา จำกัด ผลิตภัณฑ์ส่วนตัว ผลิตภัณฑ์เช่น ผ้าอ้อมเด็กและผู้ใหญ่ ตรา มามีโปโก (Mamy Poko) ผลิตภัณฑ์กลุ่มผ้าอนามัย โซฟี (Sofy) ผลิตภัณฑ์กลุ่ม เบบีมายด์ (Babi Mild) ผลิตภัณฑ์กลุ่ม น้ำหอม ทเวล์ฟ พลัส (12 Plus) ผลิตภัณฑ์กลุ่มเอ็กซิท (Exit) ผลิตภัณฑ์กลุ่มนมผงตราสโนว์ (Snow) ฯลฯ
3. บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด ช่องทางร้านอาหาร โรงแรม โรงเรียน โรงงาน มหาวิทยาลัย และผู้ประกอบการอาหารทั่วไป เนสกาแฟฯ คอฟฟี่เมต ซาเนสทีเลมอล ฯลฯ
4. บมจ. ฟรีสแลนด์ ฟู้ดส์ โฟร์โมสต์ (ประเทศไทย) ผลิตภัณฑ์เช่น นมตรา โฟร์โมสต์ ฯลฯ

3) บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด มีอำนาจต่อรองทางการตลาด

เนื่องจาก บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด ได้สัมปทานสิทธิ ตัวแทนจำหน่ายสินค้าของบริษัทชั้นนำ มีการจัดจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ที่เป็นผู้นำทางการตลาด หลายตราสินค้า จึงทำให้มีอำนาจต่อรองทั้ง บริษัทผู้ผลิตและร้านค้าขายปลีก ขายส่งโดยทั่วไป

4) บริษัท เอ็กเซ็ลเซลล์ จำกัด มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ดี

บริษัท มีโครงสร้างการจัดการบริหารแบบแนวนอน โดยมีการแบ่งแยกการบริหารเป็นรูปแบบแผนก แต่ละแผนกจะมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้รับนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการแต่ละแผนก มีการวัดประเมินผลประเมินผลพนักงานรายบุคคล รายแผนก และภาพรวมขององค์กรเพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีม

5) มีรายได้ และสวัสดิการในการทำงานที่ดี

เนื่องจาก เป็นองค์กรขนาดใหญ่ พนักงานจำนวนกว่า 30 คน ทางบริษัทจึงมีการดำเนินการจัดการเรื่องรายได้และสวัสดิการที่ดีและสามารถที่จะแข่งขันกับองค์กรธุรกิจระดับในระดับภูมิภาคได้เช่น เงินเดือน คอมมิชชั่น ประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ ประกันภัยรถยนต์ประเภทที่ 1. ค่ารักษาพยาบาล รถประจำตำแหน่ง การปรับเงินเดือนและการพิจารณาการจ่ายเงินโบนัสทุกปี

6) การสนับสนุนทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ดีในการทำงาน

เนื่องจากเป็นองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในระดับภูมิภาค ทางบริษัทจึงสนับสนุนการทำงานโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการสื่อสารใหม่ ๆ ตลอดเวลาเพื่อให้พนักงานสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน เช่นการใช้ระบบเอ็กเซลสและระบบบ้านเชียง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น คลังข้อมูล (Data warehouse) และเหมืองข้อมูล (Data mining) ใช้ในการดำเนินการทางธุรกิจขององค์กร

7) บริษัท สนับสนุนการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ Management

Information (MIS)

เนื่องจากบริษัท มีการจัดจำหน่ายสินค้าหลากหลายกลุ่มผลิตภัณฑ์ จำนวน 1000 กว่าชนิดสินค้า หน่วยให้บริการ การขายและการตลาดจำนวน 50 หน่วยขายเพื่อให้บริการร้านค้ากว่าจำนวน 10,000 ร้านค้า บริษัทจึงจำเป็นต้องนำระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการมาช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการดังนี้

1. ระบบประมวลผลการรายการ Transaction Processing Systems (TPS)
2. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ Management Information (MIS)
3. ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ Decision Support Systems (DSS)
4. ระบบสนับสนุนการบริหาร Executive Support Systems (ESS)
5. การแผนทรัพยากรขององค์กร Enterprise Resource Planning (ERP)
6. ระบบการจัดการห่วงโซ่อุปทาน Supply Chain Management Systems (SCM)
7. ระบบการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ Customer Relationship Management System

(CRM)

8) บริษัทมีการติดต่อประสานงานและร่วมกิจกรรมกับแหล่งแรงงานในจังหวัดอย่างต่อเนื่อง

เนื่องจากบริษัทเป็นองค์การขนาดใหญ่ในระดับภูมิภาค แรงงานจึงเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการ บริษัทจึงมีการประสานและร่วมกิจกรรมต่างกับแหล่งแรงงานเช่น กิจกรรมรับนักศึกษาฝึกงานทุกระดับชั้นของวิทยาลัยอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย การเข้าร่วมกิจกรรมนัดพบแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกพื้นที่ในภาคใต้ตอนบน เพื่อสนับสนุนและแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานองค์การ

9) การวัดผลประเมินผลงานพนักงานที่เป็นระบบที่ชัดเจน

การวัดผลและประเมินผลงาน Key Performance Indicators โดยใช้ระบบ Balanced Scorecard ดังนี้

การวัดผลประเมินผลทุก 6 เดือน

- (1) คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงาน 7 สำหรับแผนก การเงิน บุคคล
ธุรการ คลังสินค้า
- (2) คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงาน 8 สำหรับฝ่ายบริหารระดับหัวหน้างาน แผนกการขายและการตลาด

การวัดผลประเมินผลทุกเดือนสำหรับพนักงานขายและการตลาด

- (1) ผลสำเร็จทางการขาย เป้าหมายการขายรวม เป้าหมายกลุ่มสินค้า
เป้าหมายการกระจายสินค้า
- (2) ผลสำเร็จการเข้าเยี่ยมร้านค้า
- (3) ผลสำเร็จการขายได้จำนวนร้านค้า
- (4) ผลสำเร็จจำนวน SKU
- (5) ผลสำเร็จในด้านการจัดเรียงสินค้า

10) บริษัท มีการเจริญเติบโตของยอดขายและผลประกอบการอย่างต่อเนื่องทุกปี

ตลอดเวลา 6 ปี (พ.ศ.2548 – พ.ศ.2553) ที่ผ่านมา บริษัท เอ็กเซ็กเชลส์ จำกัด มีการขยายธุรกิจตัวแทนจำหน่ายสินค้าอย่างต่อเนื่อง มีการขยายพื้นที่การจัดจำหน่าย การเพิ่มหน่วยขาย การทำงานในเชิงรุกทำให้บริษัทมีโอกาสในการเจริญเติบโตมาโดยตลอด ผลประกอบการของธุรกิจเจริญเติบโตติดต่อกันตลอดระยะเวลา 6 ปี

1.4 จุดอ่อน (Weakness) ของบริษัท

ในการดำเนินการทางธุรกิจในพื้นที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี กระบี่ พังงา ภูเก็ต ชุมพร ระนอง คือ

1) ปัญหาการทุจริต

การดำเนินธุรกิจ ตัวแทนจำหน่าย ของบริษัท เอ็กเซ่งเซลส์ จำกัด นั้น จะเป็นการดำเนินการทั้งธุรกิจประเภทหน่วยขายเงินสดและหน่วยขายเครดิต มีรายการส่งเสริมการขาย มีสินค้าแถม และอื่นๆอีกมากมายในกิจกรรมส่งเสริมการขายในแต่ละเดือน จึงเป็นช่องว่างและโอกาสให้พนักงานสามารถที่จะประพฤติมิชอบสูงมาก

2) ปัญหาการแข่งขันในเรื่องราคาที่สูงมาก

การดำเนินธุรกิจจะเป็นลักษณะแบ่งเขตการขาย หรือเขต สัมปทานสิทธิ์ ในแต่ละเขตการขายที่ตัวแทนจำหน่ายจะต้องรับผิดชอบพื้นที่ ประกอบกับสินค้าที่บริษัทเป็นตัวแทนจำหน่ายนั้นเป็นสินค้าที่เป็นผู้นำทางการตลาดหลายชนิดสินค้า ทำให้มีความต้องการสินค้าสูงมาก จึงมีการแลกเปลี่ยนสินค้าต่างพื้นที่ ในราคาต่ำกว่ามาตรฐานมากถึง 10 % ขึ้นไป จึงทำให้มีการขายที่แข่งขันในเรื่องราคาสูงมากขาดเสถียรภาพทางด้านราคา

3) การดำเนินการทางธุรกิจ เงินหมุน

เนื่องจากการดำเนินธุรกิจการจัดจำหน่ายสินค้านั้นมีทั้งประเภทเงินสดและเครดิต ระบบการเงินการลงทุนจึงเป็นระบบเงินทุนหมุนเวียนสูง ตัวแทนจำหน่ายสินค้านั้นต้องเงินสดหมุนเวียนในระบบ ดังนั้นการบริหารทางการเงินจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต้องมีวินัยทางการเงิน ความละเอียดรอบคอบ ถูกต้องและแม่นยำในการวางแผนทางการเงินหากมีการผิดพลาดมีโอกาสที่จะขาดสภาพคล่องทางการเงินสูง

4) ปัญหาการขายสินค้าเครดิต

เป้าหมายการขายสินค้าของบริษัท ประมาณ 70 ล้านบาทต่อเดือนอัตราส่วนการขายยอดขายสินค้าเงินสดประมาณ 14,000,000 บาท (สิบสี่ล้านบาทถ้วน) หรือ 20 % ของยอดขายทั้งหมด/เดือน คงเหลือ จำนวน 56 ล้านบาท(ห้าสิบลหกล้านบาทถ้วน)เป็นการขายสินค้าเครดิต จึงเป็นการดำเนินธุรกิจที่มีอัตราความเสี่ยงสูงมาก การควบคุมและดูแล เครดิตร้านค้าจึงเป็นส่วนสำคัญมาก การตรวจสอบประวัติร้านค้า การอนุมัติวงเงิน การชำระหนี้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มิฉะนั้นอาจมีปัญหาลูกหนี้สูง

5) ปัญหาการขายสินค้าข้ามเขตการขาย

ธุรกิจในการจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคและบริโภคนั้นจะมีช่องทางการสั่งซื้อสินค้าได้หลากหลายช่องทาง ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้มีการขายสินค้าข้ามเขตการขายคือ ราคาสินค้า การแลกเปลี่ยนสินค้า ความสัมพันธ์ สภาวะจำเป็นทางด้านการเงิน

6) ปัญหาการลาออกของพนักงานในระยะทดลองงานสูง

เนื่องการวัดผลประเมินผลงานพนักงานมีการวัดผลประเมินผลงานตาม KPI ที่มีการระบุในแต่ละเรื่องแต่ละแผนก โดยเฉพาะพนักงานใหม่ใน ฝ่ายขายและการตลาดจะมีการวัดผลประเมิน หลายมิติหลายกิจกรรม เกณฑ์การประเมินผลงานตั้งแต่ 90 % ของเป้าหมายขึ้นไป จึงทำให้มีผลกระทบอย่างสูงสำหรับพนักงานขายใหม่ๆ

7) ทักษะความรู้ความสามารถของพนักงานมีระดับที่แตกต่างกันมาก

เนื่องจากทางบริษัทมีพนักงานจำนวนมาก มีหลายแผนกในการดำเนินธุรกิจ มาตรฐานการดำเนินการธุรกิจที่เป็น โครงสร้างหลักของแต่ละธุรกิจของบริษัทผู้ผลิตมีความแตกต่างกัน ในการใช้วัดผลประเมินผลงาน จึงทำให้มีความยากง่ายในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงมีผลทำให้พนักงาน มีทักษะความรู้ความสามารถที่มีความแตกต่างกันในเรื่องความสามารถกันมาก

8) การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถขาดความต่อเนื่อง

เนื่องจากการหมุนเวียนพนักงานในระดับแรกเริ่มทดลองงานสูง จึงมีผลกระทบกับการที่จะมีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ พนักงานขาดความต่อเนื่องตลอดเวลา

9) ปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานขายและพนักงานผู้ช่วยขาย

ในหน่วยขายเงินสดของบริษัท 1 หน่วยการขาย จะต้องมีการผู้ช่วยขาย (พนักงานขับรถ 6 ล้อ) จำนวน 1 คน ดังนั้น ทางบริษัทจะพบปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวของพนักงานในการอยู่ร่วมกันสูงมากในหนึ่งหน่วยการขาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ จะมีปัญหาการขอย้ายหน่วยขาย ในช่วงแรกในการดำเนินงาน

10) ปัญหาในการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในพื้นที่ทำได้ยาก

เนื่องจากบริษัทมีพื้นที่ความรับผิดชอบจำนวน 7 จังหวัด มีหน่วยการขายหลายหน่วยการขาย การปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติงานแบบรอบการขาย 24 วันทำงาน พนักงานพักค้างแรมในพื้นที่การจัดจำหน่าย การบริหารการจัดการในการทำงาน บริษัทจะใช้ระบบสารสนเทศ เข้ามาช่วยบริหารการจัดการเป็นหลัก การติดตามผลการปฏิบัติของพนักงานมีความใกล้ชิดน้อยลง พนักงานมีโอกาสที่จะขาดวินัยในการทำงานสูง

1.5 โอกาส (Opportunity) ของบริษัท

ในการดำเนินการทางธุรกิจในพื้นที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี กระบี่ พังงา ภูเก็ต ชุมพร ระนอง คือ

- 1) บริษัทมีความพร้อมและมีโอกาสในการขยายการลงทุนทางธุรกิจ เนื่องจากบริษัทมีศักยภาพทางการแข่งขัน
- 2) การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถด้านบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงาน การปฏิบัติงาน เพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายทาง KPI ในการวัดผลประเมินผลงานได้
- 3) จัดทดสอบระดับทักษะความรู้และความสามารถของพนักงาน เพื่อจัดกลุ่มหรือเกรดพนักงานเพื่อดำเนินการให้มีการฝึกอบรมพนักงาน ในระดับความรู้ความสามารถเดียวกัน เพื่อให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง
- 4) การจัดโครงสร้างการจัดจำหน่ายในรูปแบบเครือข่ายทางธุรกิจในพื้นที่การจัดจำหน่ายที่รับผิดชอบ เพื่อป้องกันการขายสินค้าข้ามเขตการขาย และปัญหาอุปสรรคในการแข่งขันในเรื่องราคาสินค้า
- 5) บริษัทให้ความสำคัญสนับสนุนในระบบสารสนเทศ (MIS) เพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานและขององค์กร ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า (CRM)

1.6 อุปสรรค (Threat) ของบริษัท

ในการดำเนินการทางธุรกิจในพื้นที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี กระบี่ พังงา ภูเก็ต ชุมพร ระนอง คือ

- 1) ลักษณะของภูมิประเทศ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบในพื้นที่ 7 จังหวัดภาคใต้ ตอนบน มีลักษณะเป็นภูเขาและเกาะสำคัญต่างๆ เช่น เกาะสมุย เกาะภูเก็ต เกาะพะงัน จะมีปัญหาในการดำเนินการทางธุรกิจ จะเป็นอุปสรรคในการเดินทางไปปฏิบัติงาน มีระยะทางไกล เส้นทางการเดินทางมีเนินเขาลาดชัน ต้องใช้เวลาในการเดินทางมาก เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง มีค่าใช้จ่ายในการจัดส่งสินค้าสูง ทำให้มีผลกระทบในเรื่องการลงทุนที่สูงกว่าพื้นที่ธุรกิจอื่นๆ
- 2) เรื่องฤดูกาลท่องเที่ยว เนื่องจากพื้นที่ภาคใต้ตอนบน มีพื้นที่ท่องเที่ยวทางทะเลที่สำคัญหลายแหล่งและมีผลกับยอดขายสินค้าของบริษัทอย่างมาก เช่น เกาะสมุย เกาะพะงัน เกาะเต่า จังหวัดพังงา กระบี่ ภูเก็ต ชุมพร เนื่องจากหากเข้าสู่ฤดู ฤดูการท่องเที่ยว ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน ธันวาคม มกราคม กุมภาพันธ์ มีนาคม เมษายน ยอดขายสินค้าของบริษัทจะมียอดขายที่มากขึ้นๆอยู่กับประชากรและนักท่องเที่ยวเป็นสำคัญ และหลังจากนั้นหากไม่ใช่ฤดูกาลท่องเที่ยวยอดขายสินค้าของบริษัทจะลดลงประมาณ 25-30 % ต่อเดือน

3) เนื่องจากเป็นธุรกิจตัวแทนจำหน่ายสินค้า ลูกค้ามีอิสระในการเลือกซื้อสินค้าอุปโภคและบริโภค การแข่งขันเสรีทางการตลาด

1.7 ระดับการจัดวางกลยุทธ์ การบริหารธุรกิจ

บริษัท เอ็กเซ่งเซลส์ จำกัด มีการจัดวางกลยุทธ์ในการดำเนินการทางธุรกิจไว้ 3 ระดับดังนี้

- 1) กลยุทธ์ระดับองค์กร Corporate Strategy Level
- 2) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ Business Strategy Level
- 3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ Functional Strategy Level

1.8 กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy Level)

เนื่องจาก บริษัท เอ็กเซ่งเซลส์ จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจตัวแทนจำหน่ายสินค้าอุปโภคและบริโภค ในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนบน มีเป้าหมายที่จะเป็นผู้นำธุรกิจตัวแทนจำหน่ายที่ใหญ่ที่สุด ในพื้นที่ภาคใต้ตอนบน ดังนั้น บริษัทจึงมีการวางแผนการกลยุทธ์ระดับบริษัทแบบการเจริญเติบโตทั้งภายในและภายนอกดังนี้

1) การเจริญเติบโตจากภายใน

(1) การเจาะตลาด (Market Penetration)

เพื่อให้สินค้าและบริการที่อยู่ในตลาดมียอดขายมากขึ้นและมีส่วนแบ่งในการครองตลาดเพิ่มขึ้น บริษัท มีเป้าหมายในการเปิดร้านค้าใหม่เพื่อเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย โดยใช้การกำหนดอัตราส่วนจำนวนประชากรจำนวน 400 คนต่อร้านค้า 1 ร้านค้า ในพื้นที่เป้าหมายทางธุรกิจ บริษัท เพิ่มหน่วยการขาย เพิ่มพนักงานขาย ในการดำเนิน กลยุทธ์

(2) การพัฒนาตลาด (Market Development)

บริษัท มีเป้าหมายในการกระจายสินค้าเข้าสู่ร้านค้ามากขึ้น โดยการเพิ่ม SKU นำสินค้าที่มีอยู่ในปัจจุบันของบริษัท ไปจำหน่ายเพิ่มมากขึ้นในร้านค้าที่ยังไม่มีการจัดจำหน่ายสินค้ากลุ่มต่างๆ มีการกำหนดประเภทร้านค้าเพื่อกำหนด SKU การจัดจำหน่ายสินค้าให้เหมาะสมกับประเภทร้านค้านั้น เน้นการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย การจัดเรียงสินค้า เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสินค้า

(3) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Product Development)

บริษัท มีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนในการจัดจำหน่าย สินค้ากลุ่มใหม่ที่บริษัทผู้ผลิต ทำการผลิตและการพัฒนาขึ้นมาเพื่อขยายฐานการตลาด ของกลุ่มสินค้าใหม่ เพื่อสร้างมูลค่าของสินค้าและเพิ่มยอดขาย ให้กับบริษัท

2) การเจริญเติบโตจากภายนอก

(1) การเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ

เนื่องจาก บริษัท เอ็กเซ็กเซิลส์ จำกัด ดำเนินการธุรกิจตัวแทนจำหน่ายสินค้าการร่วมลงทุน (Joint Venture) เป็นรูปแบบหนึ่งที่ บริษัท มีกลยุทธ์ ที่จะร่วมลงทุนกับบริษัทผู้ผลิตขนาดใหญ่ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการลงทุนในโครงการที่ต้องการใช้การลงทุนสูง และช่วยการกระจายความเสี่ยงในดำเนินธุรกิจ

บริษัท มีเป้าหมายในการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ โดยการร่วมลงทุน กับบริษัทผู้ผลิตรายใหญ่ออย่างน้อยปีละ 1 ธุรกิจ หรือ จำนวน 3 ธุรกิจภายใน 5 ปี (2554 – 2558)

1.9 กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy Level)

1) การเป็นผู้นำทางด้านต้นทุนต่ำ (Cost Leadership Strategy)

บริษัทเน้นการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ส่งเสริมการแข่งขันทางการตลาด โดยเฉพาะ การกำหนดราคา การ จัดตั้งราคาขายส่งสินค้าที่ต่ำกว่าคู่แข่งคือกลุ่มธุรกิจค้าส่งรายใหญ่ และกลุ่มธุรกิจ Model Trade ที่มี การสั่งซื้อสินค้าโดยตรงจาก บริษัทผู้ผลิต เพื่อเพิ่มยอดขาย เพิ่มส่วนครองตลาด ป้องกันและ ผลักดันคู่แข่ง

2.1 การสร้างความแตกต่าง (Differentiation Strategy)

1) คุณภาพในด้านการบริการและการขาย บริษัทเน้นการให้บริการที่รวดเร็ว ในด้าน การขาย การจัดการกรรมส่งเสริมการขาย การตอบสนองความต้องการลูกค้า การสร้างความประทับใจและความพึงพอใจให้กับลูกค้า การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าในระยะยาว

2) ระบบไอทีและนวัตกรรม IT./Innovation ปรับปรุงและพัฒนา ระบบ IT และ นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างจุดได้เปรียบทางการแข่งขัน ลดต้นทุนในการดำเนินการในระยะยาว สามารถวิเคราะห์ผลงานและวางแผนการทำงานได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

3) การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร IMC (Integrated Marketing Communication) เป็นการสื่อสารการตลาดที่ไม่ยึดติดอยู่กับเครื่องมือสื่อสารการตลาดแบบใดแบบหนึ่ง แต่เน้นการสื่อสาร โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ การสื่อสารตราสินค้า คือผู้บริโภคได้มีโอกาสสัมผัสสินค้า เพื่อให้เกิด ความคุ้นเคยจนเกิดความใกล้ชิด ความรัก ความเชื่อมั่นและเกิดการซื้อสินค้าในที่สุด

2.2 การมุ่งตลาดเฉพาะส่วน (Focus Strategy)

บริษัท จะกำหนดสร้างตลาดเฉพาะส่วนที่มีโอกาสทางการแข่งขันและสร้างรายได้ เพื่อสร้างยอดขาย และผลกำไร สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในการลงทุนได้ด้วย โดยบริษัทกำหนด

เป้าหมาย คือกลุ่มร้านค้าส่งรายใหญ่ประจำ อำเภอและตำบลต่างๆ เป็นกลุ่มลูกค้าพิเศษ เพื่อสร้างเครือข่ายในการจัดจำหน่ายสินค้า

2.3 กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy Level)

1) กลยุทธ์ด้านการเงิน (Financial Strategy)

แผนกลยุทธ์ทางการเงินของบริษัทมีความครอบคลุมถึงการใช้จ่ายเงินลงทุน การจัดหาเงินทุน การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน การสร้างสมรรถภาพการหาทำไร การรักษาเสถียรภาพในการดำเนินการทางการเงิน การรักษาสถานการณ์ทางการเงินให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง การมีเงินทุนหมุนเวียนเพียงพอ

2) กลยุทธ์ด้านการตลาด (Marketing Strategy)

บริษัทจะพิจารณาถึงส่วนผสมการตลาด 4 P คือ P1.ผลิตภัณฑ์ P2.ราคา P3.การจัดจำหน่าย P4.การส่งเสริมการตลาด การให้บริการลูกค้า การพัฒนาส่วนการตลาด ช่องทางการจัดจำหน่าย การสื่อสารทางการตลาด การตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการสร้างจุดได้เปรียบทางการแข่งขัน QEIC เหนือคู่แข่ง

3.1 กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategy)

1) การพัฒนาบุคลากร

เพื่อการเจริญเติบโต ทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง บริษัทมีแผนงานในการเพิ่มพนักงาน การเปิดรับพนักงานใหม่ การปรับตำแหน่งพนักงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำงานที่สูงขึ้น ความสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ มีความคิดสร้างสรรค์ในการ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อบริษัท การร่วมกันพัฒนาบริษัทให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การทำงานเป็นทีม การมอบหมายอำนาจการตัดสินใจ และการให้รางวัลต่างๆ

2) การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้และการขยายการเรียนรู้

เป็นการวัดองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของ 3 ส่วนแรก เป็นการลงทุนเพื่ออนาคตและเป็นประโยชน์ในระยะยาวแก่องค์กรมากกว่าเน้นผลเฉพาะหน้า มีองค์ประกอบที่ใช้ในการวัด 3 ด้าน คือความสามารถของพนักงาน ความสามารถของระบบข้อมูลข่าวสาร บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

การเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ ให้แก่พนักงานให้สามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี โดยมีการวางแผนการฝึกอบรมพนักงานในทุกๆระดับ

ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จัดให้มีการแข่งขันในกิจกรรมต่าง รางวัลพนักงานดีเด่นประจำเดือน และ ประจำปี

การวัดผลประเมินผล ทักษะความรู้ความสามารถ ความพร้อมในการทำงานของพนักงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เพื่อจัดเตรียมวางแผนในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

3.2 การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

- 1) องค์กรต้องมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถ แรงจูงใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงาน
- 2) มีระบบในการนำเสนอแนะความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
- 3) มีบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม
- 4) มีกระบวนการปรับปรุงการทำงาน เพื่อการเรียนรู้ข้อผิดพลาดนำมาปรับปรุง

แก้ไข

1) บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน

- (1) Positive Thinking / สนับสนุนความคิดเชิงบวก
- (2) Creative Thinking / สนับสนุนความคิดเชิงสร้างสรรค์
- (3) Learning Organization / สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- (4) Participation / การสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วม
- (5) Mission driven Organization / การร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร
- (6) Service Mind / Customer Orientation / จิตบริการ เริ่มต้นที่ลูกค้า
- (7) Proactive not Reactive / การไม่ตอบโต้กัน

2) เจือใจแห่งความสำเร็จ

(1) ผู้นำ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ มีจุดมุ่งหมายร่วมกันและเอาจริงเอาจังในการไปสู่ความสำเร็จ Shared Vision

(2) ขั้นตอนการปฏิบัติ การประสานงาน การบูรณาการในการทำงานระหว่างฝ่ายต่างๆในบริษัท เป็นไปอย่างเหมาะสม

(3) บรรยากาศในบริษัท เป็นไปทางบวก ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้เกิดความสำเร็จ

(4) มีความเข้าใจและสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและฐานความรู้อย่างคุ้มค่า

(5) มีความเข้าใจกระบวนการในการวัดและประเมินผลสำเร็จอย่างเป็นระบบ

3) มติการวัดผลในการดำเนินธุรกิจ ปี พ.ศ. 2554

ประสิทธิผล : การทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ประสิทธิภาพ : การทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด

คุณภาพการบริการ : ความพึงพอใจของพนักงานและลูกค้า

การพัฒนางาน : การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อ
การสนับสนุนการพัฒนางาน

2. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการตัดสินใจ

Gore and Dyson (อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช , 2525: 19) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากทางเลือกซึ่งมีอยู่หลายทางเป็นแนวปฏิบัติ ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

Ofstad (อ้างถึงใน รัฐกร เลิศไกร , 2540: 5) อธิบายความหมายของการตัดสินใจว่า การที่บุคคลหนึ่งได้ตัดสินใจ ก็คือ

1. เขาได้เริ่มสร้างปฏิกริยา โต้ตอบเชิงพฤติกรรม เป็นอนุกรมในการเลือกชั้นขมบางสิ่งบางอย่าง
2. เขาได้ตัดสินใจเพื่อลงมือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เขาคิดว่าเขาทำได้
3. การลงมือวินิจฉัยว่าเขาควรทำอะไรภายใต้สถานการณ์เฉพาะอย่างทีหลังจากที่เขาได้พิจารณาทางเลือกต่างๆแล้ว

Shull , et , al , (อ้างถึงในสง่า เชาว์รัตน์ , 2541: 13) ได้ให้นิยามว่า การตัดสินใจ คือ กระบวนการ การใช้ความคิด สติของมนุษย์ ที่ผูกพันกับปรากฏการณ์อันเกิดจากบุคคล และสังคม การตัดสินใจนี้มีพื้นฐานบนสมมุติฐานของข้อเท็จจริงที่มีคุณค่า และครอบคลุมตัวเลือกที่ได้รับ การเลือกสรรแล้วจากตัวเลือกอื่นๆ ตามความมุ่งหมายที่ต้องการ

โกวิท กังสนันท์ (2529: 3) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการตัดสินใจว่า การตัดสินใจสะท้อนให้เห็นสถานะที่ผู้ตัดสินใจสะท้อนให้เห็นสถานะที่ผู้ตัดสินใจมีตัวเลือกหลาย ๆ ตัว และเขาจะต้องเปรียบเทียบผลที่เกิดจากตัวเลือกต่างๆ ก่อนที่จะตัดสินใจเพื่อเลือกตัวเลือกใดตัวเลือกหนึ่ง เพื่อนำไปลงปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์บางอย่างที่เขาต้องการ

แสวง รัตนมงคลมาส (2541: 73) ให้ความหมายของการตัดสินใจเอาไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกบนทางเลือก (Choice of Alternatives) ซึ่งทางเลือกนั้นจะต้องมีสาเหตุดังนี้

1. ทางเลือกหลายทาง หากมีทางเลือกทางเดียว ไม่ถือว่าเป็นการตัดสินใจ
2. ต้องใช้เหตุผลประกอบการพิจารณา โดยใช้ข้อมูลตัวเลขต่างๆ มาพิจารณาการตัดสินใจ

3. จุดมุ่งหมายที่แน่นอน การตัดสินใจนั้นกระทำไปเพื่ออะไร

สมยศ นาวิก (อ้างถึงในบรรจง รัตนพรหมณ์, 2541: 12) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจหมายถึง การตัดสินใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น ประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ทางเลือก ผลลัพธ์ ต่างๆ ที่เป็นไปได้ขึ้นอยู่กับการกระทำที่เลือก ซึ่งผลลัพธ์ แต่ละอย่างมีความน่าจะเป็นไม่เท่ากันและผู้ตัดสินใจจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าประโยชน์หรือความสำคัญของการเลือกแต่ละอย่าง ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า การตัดสินใจของบุคคลนั้นเป็นกระบวนการซึ่งเป็นลักษณะของการใช้เทคนิควิธีการในการจัดการทางเลือกให้แตกต่างกันนั่นเอง

2.1 ทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม Reeder

(อ้างถึงใน สง่า เชาว์รัตน์, 2541: 15-16) ได้รวบรวมทฤษฎีทางสังคมวิทยาเพื่อมาอธิบายพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ ซึ่งเขาเห็นว่า โดยรูปแบบทั่วไป (Model) ทางด้านจิตวิทยาทางสังคมที่เกี่ยวกับการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของมนุษย์ นั้น นักสังคมวิทยามักจะมองในแง่ของสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก จะมีผลต่อการตัดสินใจ แต่ Reeder เชื่อว่าปัจจัยเชื่อว่าปัจจัยภายนอกจริงๆ แล้วไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจแต่ละบุคคลจะแปลงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเหล่านี้มาสู่ตัวคน ซึ่งจะอยู่ในรูปของความเชื่อ และไม่เชื่อที่ทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรม ดังนั้นบุคคลอาจจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมอย่างเดียวกัน แต่เหตุผลที่ทำให้เกิดการตัดสินใจจะแตกต่างกัน Reeder จึงได้อธิบายเหตุผลในการกระทำสิ่งใดๆของมนุษย์ว่าเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Goals) ความมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลนั้น ผู้กระทำจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายไว้ก่อนล่วงหน้า และพยายามที่จะกระทำทุกวิถีทาง เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น ๆ
2. ความเชื่อ (Belief Orientation) เกิดจากความคิด ความรู้ในเรื่องนั้นที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม
3. ค่านิยม (Value Standard) คือสิ่งที่บุคคลยึดถือ เป็นเครื่องช่วยการตัดสินใจและการกำหนดการกระทำของตนเอง ค่านิยมนั้นเป็นลักษณะความน่าเชื่ออย่างหนึ่งแต่มีลักษณะถาวร โดยเชื่อว่าวิธีการปฏิบัติบางอย่างเป็นสิ่งที่ดีหรือสังคมเห็นดี เห็นชอบสมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิธีการปฏิบัติอย่างอื่น

4. นิสัยและธรรมเนียม (Habits and Customs) คือแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้วสืบต่อกันมาด้วยประเพณี
5. การคาดหวัง (Expectation) คือท่าทีของบุคคลอื่นที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัว โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ
6. ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาผูกพัน ที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม
7. การบังคับ (Force) คือตัวช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำการตัดสินใจได้เร็วขึ้น
8. โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ
9. ความสามารถ (Ability) การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้นๆ ได้การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทางสังคม
10. การสนับสนุน (Support) คือสิ่ง que ผู้กระทำรู้ว่าจะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจากคนอื่นๆ เช่น เมื่อนักเรียนได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองหรืออาจารย์ก็เป็นปัจจัยให้นักเรียนสามารถเลือกศึกษาต่อได้ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานต่อไป

2.2 ประเภทของการตัดสินใจ

การตัดสินใจที่ดีเป็นความต้องการเบื้องต้นของผู้บริหารและสำหรับการบริหารในทุกองค์การ งานอาจจะประสบความสำเร็จและองค์การไม่สามารถเจริญเติบโตได้ถ้าขาดการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยทั่วไปการตัดสินใจอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ การตัดสินใจเรื่องง่ายๆ ไม่สลับซับซ้อน ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่ต้องใคร่ครวญหาเหตุผลอย่างลึกซึ้งนัก ในการตัดสินใจอาจใช้ประสบการณ์ หรือความรู้ที่เคยทำมาก็สามารถปฏิบัติได้โดยง่าย การตัดสินใจชนิดนี้เพียงแต่ใช้สามัญสำนึก (Spontaneous Decision – Making) ก็ได้ แต่การตัดสินใจอีกชนิดหนึ่งเป็นการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลไตร่ตรอง (Rational Decision – Making) ซึ่งจะต้องอาศัยหลักวิชาการมาประกอบการพิจารณา เพื่อให้ได้หลักฐานยืนยันถ่วงแท้ว่า ในเรื่องนั้นๆ มีความจริงอยู่อย่างไร และใช้ความจริงที่มีอยู่หรือได้มานั้นเป็นมูลฐานของการตัดสินใจ โดยชอบด้วยเหตุผล โดยประเภทของการตัดสินใจ หากพิจารณาตามสถานการณ์ในการตัดสินใจและพิจารณา จากพื้นฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ (อภิวัฒน์ รักมิตร, 2544: 12-15)

1. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน (Decision Making Under Certainty)
2. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง (Decision making Under Risk)

3. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (Decision Making Under Uncertainty)

การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ดังนี้

การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน คือการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของขอผลลัพธ์ที่คาดหมายไว้ ลักษณะที่พึงสังเกตได้ของการตัดสินใจประเภทนี้ คือประการแรก ผู้ตัดสินใจมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจและทราบถึงผลของแต่ละทางเลือก ประการที่สอง ความน่าจะเป็นที่จะเกิดผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือกนั้นจะเกิดขึ้นแน่นอน ประการที่สาม การตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ นั้นจะเลือกทางเลือกที่ให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูงสุด

การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง คือการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์ที่แน่นอนน้อยกว่าการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน แต่พอจะคาดคะเนความน่าจะเป็นได้บ้าง ลักษณะประการแรกของการตัดสินใจประเภทนี้ คือผู้ตัดสินใจทราบถึงผลลัพธ์ของทางเลือกต่างๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจ ประการที่สองความน่าจะเป็นหรือโอกาสที่จะเกิดทางเลือกเหล่านั้นแตกต่างกัน กล่าวคือ มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นมากน้อยไม่เท่ากัน

การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน คือการตัดสินใจที่ไม่สามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ หรือความน่าจะเป็นที่เกิดขึ้นได้เลย อาจกล่าวได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่มีดมน การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีลักษณะดังนี้ คือ ประการแรก ผู้ตัดสินใจ ไม่มีโอกาสทราบความน่าจะเป็นของแต่ละทางเลือก ไม่มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ประการที่สอง ผู้ตัดสินใจไม่มีโอกาสทราบความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ประการที่ สาม การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนนี้จะมีภาวะนอกบังคับ (State of Nature) เป็นตัวแปรที่ควบคุมไม่ได้ ซึ่งผู้ตัดสินใจไม่อาจคาดการณ์ได้ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เช่น สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ สภาวะการณ์ตามธรรมชาติต่างๆ การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนนี้ เนื่องจากผู้ตัดสินใจจะไม่ทราบผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือกด้วย ดังนั้นผู้ตัดสินใจจะไม่ทราบว่าทางเลือกใดจะให้ผลตอบแทนสูงสุด

ความแตกต่างของการตัดสินใจทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวข้างต้นแสดงได้จากตารางต่อไปนี

ตารางที่ 2.2 ความแตกต่างของการตัดสินใจตามสภาวะการณ์ทั้ง 3 ประเภท

ประเภทของการตัดสินใจ	ข้อมูลในการตัดสินใจ	ผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือก	ของแต่ละทางเลือก	การตัดสินใจเลือก
แน่นอน	มีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ	ทราบผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือก	ทราบความน่าจะเป็นของแต่ละทางเลือกกว่าทุกทางเลือกมีโอกาสเกิดขึ้นอย่างแน่นอน	สามารถเลือกทางที่ได้ผลตอบแทนสูงสุด
เสี่ยง	มีข้อมูลไม่เพียงพอในการตัดสินใจ	ทราบผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือก	ทราบความน่าจะเป็นของแต่ละทางเลือกและแต่ละทางเลือกมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นแตกต่างกัน	ทางเลือกควรคำนึงถึงผลตอบแทนสูงสุดและโอกาสที่จะเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือก
ไม่แน่นอน	ไม่ทราบข้อมูล	ไม่ทราบผลลัพธ์แต่ละทางเลือก	ไม่ทราบความน่าจะเป็นเลยเพราะมีสถานะนอกบังคับซึ่งเป็นตัวแปรที่ควบคุมไม่ได้	ไม่ทราบว่าทางเลือกใดจะให้ผลตอบแทนสูงสุดต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

ที่มา : จากการตัดสินใจเลือกซื้อรถยนต์ยี่ห้อ:ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัท วี กรุ๊ป สอนค้าคาร์โก้ จำกัด (15), โดย อภิวัฒน์ รักมิตร , 2544 , สารนิพนธ์ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2532: 76) ได้อธิบายว่าการตัดสินใจที่ถูกค้องนั้น หมายถึง การตัดสินใจเข้าสู่อาชีพที่ตรงกับความต้องการ ความถนัด และความสนใจของเขา เมื่อบุคคลสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เขาย่อมที่จะมีความสุขในการทำงานมากกว่า และโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพย่อมจะสูงตามไปด้วย การที่บุคคลจะมีการตัดสินใจที่ถูกค้องนั้นหาใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นโดยบังเอิญ การตัดสินใจ เรื่องงานอาชีพที่จะประกอบในอนาคตเป็นเรื่องที่จะต้องทำอย่างรอบคอบและระมัดระวัง เพราะผลของการตัดสินใจของเขาเกี่ยวโยงไปถึงความสุขหรือความทุกข์ในการประกอบอาชีพในอนาคตบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้ที่ได้รับการฝึกฝน มาทำหน้าที่ช่วยเหลือให้เข้าใจตนเอง และโลกของงานอาชีพ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาเลือกอาชีพที่ดีที่สุดสำหรับชีวิตของเขา

เพ็ญศรี จินดาศักดิ์ (2523: 14) ที่กล่าวไว้ว่า การเลือกอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงถึงความตั้งใจในการที่จะเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่ง โดยคำนึง ความสนใจ ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ และค่านิยม

จินตนา อินทรทัศน์ (2541: 21) กล่าวว่า การเลือกอาชีพเป็น เป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะประกอบอาชีพนั้น โดยบุคคลควรที่จะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับความสนใจ ความถนัด ความสามารถ และบุคลิกภาพของตนเอง

Super (อ้างถึงใน เพ็ญศรี จินดาศักดิ์, 2523: 14) กล่าวว่า การเลือกอาชีพเป็น กระบวนการต่อเนื่องและกระบวนการเลือกอาชีพนั้น บุคคลจะเลือกโดยห่างไกลจาก ความเป็นจริง ในช่วงอายุต้นและระดับความเป็นจริงจะเพิ่มขึ้นเมื่ออายุสูงขึ้น

Ginzberg (อ้างถึงใน จินตนา อินทรทัศน์, 2541: 20-21) กล่าวว่า การเลือกอาชีพ เป็น กระบวนการตั้งแต่เกิดจนตายไม่ใช่การตัดสินใจเพียงครั้งเดียว แต่เป็นการตัดสินใจที่เป็นลำดับติดต่อกัน แต่ละขั้นของกระบวนการมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการของอายุแต่ละบุคคล ซึ่งเวลาเหล่านี้จะไม่หวนย้อนกลับหลังมาอีก ดังนั้นเมื่อตัดสินใจแล้วจะหันกลับหลังไม่ได้และจะจบลงด้วยการประนีประนอมระหว่างความสนใจ ความต้องการของตนเองกับความเป็นจริงในโลก

3.1 ทฤษฎีภาพเลือกอาชีพของ Ginzberg

Ginzberg (อ้างถึงใน สุชาติ วิวัฒน์ชานนท์, 2542: 13-14) ได้แบ่งช่วงการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะดังนี้

1. ระยะเวลาเพื่อฝัน(Fantasy Period) อยู่ในช่วง 11 ปีเป็นช่วงวัยเด็ก ตอนต้นถึงราวอายุ 11 ปี เป็นระยะที่เด็กคิดฝันเอาเองว่าโตขึ้น จะประกอบอาชีพอะไรเป็นระยะเวลาหนึ่ง

เพื่อฟื้นตามความต้องการของตนเพียงด้านเดียว เด็กยังไม่สามารถที่จะประเมินขีดความสามารถของ และไม่ได้คำนึงถึงโอกาสที่จะเป็นไปได้และขอบเขตของความเป็นจริงและข้อจำกัดต่างๆ ระยะเวลาจะเป็นการเลือกที่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม

2. ระยะเวลาเลือกอาชีพ โดยยังไม่ตกลงใจเลือกแน่นอน (Tentative Period) อยู่ในช่วงอายุ 11-17 ปี เป็นระยะเวลาที่เด็กเริ่มรู้สึกและยอมรับว่ามีกิจกรรมบางชนิดเขาชอบที่จะ ทำและทำได้ดีกว่ากิจกรรมชนิด เป็นช่วงเวลาที่เริ่มตระหนักถึงความต้องการในการตัดสินใจเลือก อาชีพในอนาคตและการพิจารณาเลือกอาชีพในระยะเวลาจะเป็นการเลือกโดยคำนึงถึงองค์ประกอบใน ด้านความสนใจ ความสามารถ ค่านิยมของตนเอง ผสมผสานกัน โดยคำนึงถึงความพึงพอใจใน อนาคตมากกว่าปัจจุบันและไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นจริง องค์ประกอบอื่นๆที่จำเป็นและข้อจำกัด ต่างๆ ในอาชีพนั้นๆ

3. ระยะเวลาพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง (Realistic Period) อยู่ในช่วงอายุ 18 ปี ถึง 22 ปี ที่ช้าที่สุดอายุ 24 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้พิจารณาเลือกอาชีพโดยพิจารณาตาม สภาพความเป็นจริงในด้านตนเองและข้อจำกัดต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพ ทั้งปีการเลือกอาชีพ ในระยะนี้ไม่ใช่ความ เพื่อฟื้นอีกต่อไปแต่ได้มีการรวมชอมกันระหว่างความต้องการ ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ และค่านิยมของตนเองกับ โอกาสที่เป็นไปตามสภาพความเป็นจริง

ดังนั้น ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ Ginzberg จึงเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึง กระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพที่เป็นการพัฒนาการด้านอาชีพที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องตามช่วงของ ชีวิต โดยที่การเลือก อาชีพของบุคคลได้คำนึงถึงอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการ ความสามารถความสนใจ ค่านิยมของตนเองให้มากที่สุด อีกทั้งการพิจารณาข้อจำกัดต่างๆ ในอาชีพ ตามสภาพความเป็นจริงและโลกของงานอีกด้วย ฉะนั้นสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ของบิดา มารดา และระดับรายได้ของบิดา มารดา เป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความสนใจในอาชีพตลอดจน โอกาสและข้อจำกัดในอาชีพของนักเรียนด้วย

Ginzberg (อ้างถึงใน สุชาติ วิวัฒน์ชานนท์ ,2542: 12-13) ได้สรุปหลักการ เลือก อาชีพที่สำคัญดังนี้

การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาการที่ต่อเนื่อง ไม่ได้เป็นการตัดสินใจในเพียง ครั้ง เดียวสาเหตุสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอาชีพ ในระยะต่อมาขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ที่ได้รับจาก อาชีพเดิมเสรีภาพที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนความรับผิดชอบและความกดดัน หรือทางเลือกที่มีใน อาชีพปัจจุบัน

กระบวนการเลือกอาชีพเป็นขั้นตอนที่ย้อนกลับได้ กระบวนการเตรียมตัวเพื่อ อาชีพเพิ่มระยะเวลายาวนานขึ้นร้อยละ 80 ของเด็กในวัยมัธยมศึกษาที่เรียนจบและประมาณ

ครั้งหนึ่งเรียนต่อหรือฝึกหัดต่อและอาชีพของบุคคลเหล่านี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจทางเลือกอาชีพในระยะแรกๆเช่นในอดีต

ในปัจจุบันมีแนวโน้มว่าการเลือกอาชีพไม่ได้เป็นเพียงการอบรมระหว่างความปรารถนาของบุคคลและความเป็นจริงแต่มีการแสวงหาอาชีพที่เหมาะสมที่สุดเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ในการศึกษาระยะยาวพบว่า บุคคลพยายามสนองความต้องการที่สำคัญของตนอยู่อย่างไม่หยุดยั้ง โดยมีการเลือกงานที่ได้เปิดโอกาสให้ได้ตอบสนองความต้องการที่สำคัญของตนเองมากที่สุด

ในการเลือกอาชีพนั้นมีข้อจำกัดที่ควรพิจารณาได้แก่ สภาพครอบครัวมีรายได้ต่ำ ทัศนคติและค่านิยมของบิดา มารดา การมีสถานศึกษาไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสม การเป็นชนกลุ่มน้อย ความเชื่อมโยงต่อเนื่องระหว่างโรงเรียนระดับต่างๆและระหว่าง โรงเรียนและงานสถาบันในชุมชนกองทัพและสถาบันอื่นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพในการเลือกอาชีพได้เน้นความสำคัญในเรื่องโอกาส ความต้องการความสนใจ ความสามารถกับความเป็นจริงในโลกงานมากขึ้น

ในการเลือกอาชีพได้เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยมของบุคคลมากขึ้น ค่านิยมของบุคคลมีส่วนต่อการแสวงหาความพึงพอใจของบุคคลเป็นอย่างมาก แบบแผนชีวิต มีส่วนต่อการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ ซึ่งบุคคลจะพยายามสร้างความสมดุล ระหว่างงานกิจกรรมอื่นๆ

จากหลักการที่สำคัญของกระบวนการเลือกอาชีพที่สรุปมานี้ จึงมีการเน้น การให้คำปรึกษาทางอาชีพในระดับมัธยมศึกษามากขึ้น มีการตระหนักว่าในขณะที่บุคคลเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเลือกอาชีพ ความเป็นจริงในชีวิตมีบทบาทที่สำคัญยิ่งเช่นกัน และมีการเน้นถึงการช่วยให้แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ทางเลือกต่างๆและใช้ประโยชน์ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (สุภาพรณ โคตรจรัส, 2525: 317-372)

3.2 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe (อ้างถึงใน สุภาพรณ โคตรจรัส, 2529: 350-360) เน้นหลักการสำคัญในการเลือกอาชีพ คือ บุคคลเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพและสนองความต้องการของตนและจากการอบรมเลี้ยงดู สัมพันธภาพระหว่าง บิดา – มารดา และเด็กในระยะแรกของชีวิตมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ สรุปหลักการ สำคัญของทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe ไว้ดังนี้

การเลือกอาชีพของบุคคลถูกกำหนดโดยแบบการอบรมเลี้ยงดูในระยะแรกของชีวิต ทัศนคติพื้นฐานของ บิดา – มารดา ที่มีต่อเด็กมีผลต่อ โครงสร้างและแบบแผนของความต้องการของเด็กจากการสนองความต้องการพื้นฐานตามลำดับขั้นของเด็ก มากกว่าเทคนิควิธี

ในการอบรมเลี้ยงดูการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

ระบบความต้องการและความเข้มแข็งของความต้องการบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งมีเป้าหมายในอาชีพที่ทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุ

สัมพันธภาพจากการอบรมเลี้ยงดูกำหนดการเลือกอาชีพหนึ่งในสองประเภทคืออาชีพที่ติดต่อกับเกี่ยวข้องกับบุคคลและอาชีพที่ทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุ

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเลือกอาชีพของบุคคลประกอบด้วยปัจจัยซึ่งบุคคลควบคุมไม่ได้ ได้แก่สภาพทางเศรษฐกิจโดยทั่วไป ภูมิหลังครอบครัวและการเปลี่ยนปัจจัยซึ่งบุคคลอาจควบคุมได้หรือควบคุมไม่ได้ ได้แก่สถานภาพการสมรส ปัจจัยซึ่งส่วนในการเลือกอาชีพโดยทั่วไป ได้แก่เพศและปัจจัยที่กำหนดลักษณะ เฉพาะตัวของบุคคล ได้แก่ลักษณะทางร่างกาย สติปัญญา แบบแผนของพฤติกรรม บุคลิกภาพ ความสนใจ ค่านิยม การเรียนรู้ การศึกษาและทักษะพิเศษ

ดังนั้นอาจสรุปทฤษฎีของ Roe ได้ว่า ทักษะพื้นฐานของบิดา-มารดาตนเองเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความคิด ความสนใจ ความคาดหวังบุตร นอกจากนี้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผลต่อโอกาส และการเลือกอาชีพของบุตร ด้วยจึงน่าที่จะได้มีการศึกษาหมวดอาชีพ บิดา - มารดา ระดับการศึกษาของบิดา - มารดาด้วย ตลอดจนจรรยาไรได้ของบิดา-มารดากับความสนใจในอาชีพของนักเรียนด้วย

3.3 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Super

Super (อ้างถึงใน แก้วตา สถิตพรหม , 2541: 17-18) ได้เสนอทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ (Theory of Vocational Development) ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ 10 ประการดังนี้

บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ คุณสมบัติในแต่ละบุคคลดังกล่าวนี้เหมาะสมกับอาชีพจำนวนหนึ่งแต่ละบุคคลที่อาจเหมาะกับงานได้หลายอย่างในอาชีพแต่ละอาชีพนั้น ต้องการแบบแผนของลักษณะความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพที่มีลักษณะที่กว้างขวางพอที่จะทำให้บุคคลแต่ละคนเหมาะกับ อาชีพที่แตกต่างกันได้หลายอาชีพและอาชีพแต่ละอาชีพเหมาะกับบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลายประการ

ความสนใจในอาชีพ ความสามารถทางอาชีพและสภาพการณ์ที่บุคคล ดำรงชีวิตและทำงานและความนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตาม เวลาและประสบการณ์ (แม้ว่าความนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลค่อนข้างคงที่เมื่ออยู่ในระยะวัยรุ่นตอนปลายจนถึงวัยสูงอายุ) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้การเลือกและการปรับตัวในอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

กระบวนการต่อเนื่องที่กล่าวมานั้นมีกระบวนการตลอดชีวิตซึ่งเป็นไปได้ตามขั้นตอน ได้แก่ขั้นของความเติบโต ขั้นของการสำรวจ ขั้นของการสร้างหลักฐาน ขั้นของการคงไว้ซึ่งความมั่นคงและขั้นของความยืดหยุ่นและในขั้นของการพัฒนาการ ทางอาชีพเหล่านี้อาจได้แบ่งเป็นช่วงย่อยๆประกอบด้วยระยะการสำรวจอย่างเพื่อฝัน ระยะการสำรวจที่ยังไม่ได้มีการตัดสินใจแน่นอน ระยะการสำรวจอย่างจริงจัง ระยะทดลองปฏิบัติงานและระยะการประกอบอาชีพที่ถาวร

ลักษณะของแบบแผนอาชีพ หมายถึง ระดับอาชีพ ลำดับขั้นของการพัฒนาการเลือกอาชีพ ความบ่งชี้ในการเปลี่ยนงาน ช่วงเวลาที่มีงานทำอย่างชั่วคราวและอย่างถาวรนั้น ขึ้นอยู่กับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว ความสามารถทางสติปัญญา และลักษณะทางบุคลิกภาพ ตลอดจนโอกาสที่บุคคลจะได้รับอาชีพนั้น

การส่งเสริมขั้นพัฒนาการต่างๆทำได้โดยการส่งเสริมวุฒิภาวะทางความสามารถและความสนใจและให้โอกาสบุคคลมีการทดสอบในสภาพการณ์จริงและพัฒนาความ นึกคิดเกี่ยวกับตน

กระบวนการพัฒนาการทางอาชีพ การพัฒนาและเป็นผลของความนึกคิดเกี่ยวกับตน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผสมผสานกันโดยที่ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเป็นผลจาก ปฏิสัมพันธ์ของความถนัดที่มีมาแต่กำเนิด ระบบประสาทและต่อมไร้ท่อ โอกาสที่จะได้ แสดงในหลายบทบาทและการประเมินว่าการแสดงบทบาทได้รับการยอมรับจากผู้ใหญ่และคนโดยทั่วไปเพียงใด

กระบวนการที่ผสมผสานระหว่างบุคคลและปัจจัยทางด้านสังคม ระหว่างความรู้สึคนึกคิดเกี่ยวกับตนเองและสภาพความเป็นจริง เป็นการแสดงบทบาทอย่างหนึ่ง อาจเป็นการแสดงบทบาทในความเพื่อฝัน ในกระบวนการให้คำปรึกษา หรือในกิจกรรมของชีวิตจริง เช่น ในชั้นเรียน ในชมรม ในการทำงานพิเศษครั้งเวลาและในการเข้าทำงาน

ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้แสดงออกซึ่งความสามารถ ความสนใจ บุคลิกลักษณะและค่านิยมของตนเองอย่างเพียงพอเพียงไร ซึ่งขึ้นอยู่กับชนิดของงานที่บุคคลประกอบเป็นอาชีพที่ถาวร สภาพการทำงาน และวิถีชีวิตซึ่ง บุคคลสามารถแสดงบทบาทชนิดที่เห็นว่าเป็นที่พอใจและเหมาะสมตามการเจริญเติบโตและประสบการณ์ที่เขาได้รับ

Super (อ้างถึงใน แก้วดา สถิตพรหม, 2541: 19) ได้นำหลัก “งานตามตนพัฒนาการ” (Development Task) ซึ่งหมายถึง พัฒนาการด้านต่างๆของบุคคลในแต่ละช่วงของชีวิต มาอธิบายกระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคลดังต่อไปนี้

ช่วงก่อตัว (Crystallization) ช่วงอายุ 14-18 ปีเป็นช่วงที่บุคคลจะเกิดความสนใจที่จะวางแผนเพื่อประกอบอาชีพโดยใช้ข้อมูลด้านอาชีพ ความสนใจและค่านิยมของตนเองเป็นเครื่องพิจารณา

ช่วงก่อตัว (Specification) ช่วงอายุ 18-21 เป็นช่วงที่บุคคลเลิกทดลองเลือกอาชีพแต่จะเจาะจงเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่ง

ช่วงนำไปใช้ (Implementation) ช่วงอายุ 21-24 ปี เป็นช่วงที่บุคคลสำเร็จ การศึกษาและเริ่มเข้าประกอบอาชีพ

ช่วงมั่นคง (Stabilization) ช่วงอายุ 24-35 ปี เป็นช่วงที่บุคคลใช้ความสามารถและประสบการณ์ประกอบอาชีพด้วยความมั่นคง

ช่วงก้าวหน้า (Consolidation) ช่วงอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป เป็นช่วงที่บุคคลเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

อนึ่ง จะเห็นได้ว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. อยู่ในช่วงอายุ 14-18 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่มีการก่อตัวของความสนใจในอาชีพนั้น จึงเป็นวัยที่นักเรียนอยู่ในหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญในชีวิตช่วงหนึ่งและความสนใจในอาชีพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเลือกอาชีพความสนใจในอาชีพเป็นสิ่งที่บุคคลให้ความสนใจอย่างสูงในการที่จะเลือกอาชีพ

3.4 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Hoppock

Hoppock (อ้างถึงใน สุธีรา สะอาดสุด, 2545: 28-29) กล่าวว่า ทฤษฎีการเลือกอาชีพอาชีพทั้งหลายไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการเลือกอาชีพของคนทุกคนได้จึงได้นำเอาสาระสำคัญของทฤษฎีต่างๆ มาประมวลเป็นหลักการไว้ 10 ประการ

การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการหลายประการด้วยกัน

การที่บุคคลจะเลือกอาชีพใดๆ นั้นเป็นเพราะเขาเชื่อว่าอาชีพนั้นๆ จะมีความสามารถสนองความต้องการของเขาได้มากที่สุด

ความต้องการของบุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพราะบุคคลจะเลือกอาชีพที่มีสภาพแวดล้อม ซึ่งสามารถสนองความต้องการของเขาได้ดีที่สุด

พัฒนาการทางด้านอาชีพ เนื่องจากอาชีพมีความสำคัญต่อบุคคลมาก เพราะอาชีพเป็นที่มาของปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพและชื่อเสียงเกียรติยศบุคคลจึงมีความสนใจที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่างๆ ซึ่งเป็นการเริ่มกระบวนการพัฒนาเพื่อเลือกและประกอบอาชีพ

การพัฒนาด้านอาชีพและกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลจะก้าวหน้าเมื่อ บุคคลตระหนักว่าอาชีพที่เขาคาดหวังนั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเองมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เพราะมีส่วนช่วยให้บุคคลตระหนักว่าเขาต้องการอะไรจากอาชีพและเขามีคุณสมบัติอะไรที่เหมาะสมกับอาชีพนั้นๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่างๆจะทำให้บุคคลทราบว่าอาชีพนั้นๆต้องการบุคคลที่มีบุคลิกเช่นไรสามารถตอบสนองความต้องการของตนอย่างไร

ความพึงพอใจในอาชีพนั้นขึ้นอยู่กับว่าอาชีพต่างๆนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้มากน้อยเพียงใด ระดับความพึงพอใจในอาชีพเป็นอัตราส่วน ระหว่างสิ่งที่เราได้รับจากอาชีพกับสิ่งที่เราต้องการจากอาชีพ

ความพึงพอใจในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจเป็นผลมาจากการที่งานนั้นสนองความต้องการของบุคคลในปัจจุบัน

การเลือกอาชีพของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อเขาเชื่อว่าอาชีพที่เขา เปลี่ยนใหม่นั้นสามารถสนองความต้องการของเขาได้ดีกว่าอาชีพเดิม

3.5 แนวคิดหลักเกณฑ์ในการเลือกที่ทำงานของฝ่ายแนะแนวและจัดหางาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ฝ่ายแนะแนวและการจัดหางาน การเตรียมตัวหางาน เมื่อได้รายชื่อบริษัทธุรกิจที่ผู้สมัครสนใจจะไปสมัครเข้าทำงานจากแหล่งต่างๆเรียบร้อยแล้วถ้าหากไม่รีบร้อนเกินไปก็น่าจะได้มีการศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเหล่านั้นบางเล็กน้อย อย่างน้อยก็เพื่อป้องกันความผิดพลาด การหารายละเอียดนี้ ก็เพื่อดูความมั่นคงของกิจการและดูว่าดวงของผู้สมัครจะสมพงษ์ กับบริษัทนั้นๆ เพียงไร ก็มีวิธีดูหลายประการดังต่อไปนี้

1. ทุนดำเนินการและกิจการทั่วไป แน่นอนที่สุดที่ผู้สมัครคงไม่ทราบฐานะทางการเงินของบริษัทธุรกิจได้ ยกเว้นธนาคารบางแห่งที่มีการเผยแพร่ผลกำไรขาดทุนและแสดงฐานะของกิจการในรายงานประจำปี แต่อย่างน้อยก็เชื่อว่าผู้สมัครพอจะมีทางทราบฐานะของบริษัทจากกิจการทั่วไปเช่นทาง ด้านการตลาด การผลิต และการให้บริการและสวัสดิการแก่พนักงานเป็นต้น บริษัทหลายแห่งที่มั่นคงจะมีตึกสำนักงานของตนเองและมีการให้บริการแก่สังคมสูง เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

2. ที่ตั้งของบริษัท วิธีการข้อนี้ก็เพื่อความสะดวกของผู้สมัครในการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน เพราะถ้าบริษัทอยู่ห่างไกลจากที่อยู่อาศัยมาก เช่น ก็จะลำบากมากยิ่งขึ้นถ้าไปทำงานสายบ่อยๆก็อาจถูกผู้บังคับบัญชาตำหนิได้ และค่าใช้จ่ายในการเดินทางอาจสูงกว่าที่จะเลือกทำงานใกล้บ้านก็ได้ อีกทั้งประหยัดเวลาในการเดินทางได้อีกด้วย

3. รายได้ รายได้นี้หมายถึงเงินเดือนรวมกับเบี้ยเลี้ยง เงินล่วงหน้า(ถ้ามี) โบนัส ประจำปีและสวัสดิการต่างๆที่บริษัทให้ บางบริษัทอาจให้เงินเดือนสูงแต่ทำงานมากชั่วโมงกว่าหรือ บางบริษัทเงินเดือนต่ำก็จริงแต่ออกเงินค่าภาษีแถมมี โบนัสด้วย เรื่องรายได้นี้คาดว่าผู้สมัครจะต้องพิจารณาให้ดี อาจจะสอบถามคนที่ทำงานอยู่แล้วหรือไม่ก็สอบถามจากกรรมการเมื่อสอบสัมภาษณ์ ก็ได้

4. บรรยากาศในการทำงาน ผู้สมัครควรสืบทราบเรื่องบรรยากาศในการทำงาน ของธุรกิจนั้น ว่าทำงานกันอย่างไรมีความสุขเป็นระเบียบเรียบร้อยมีวินัยอันดีพอสมควรหรือไม่ มีการต่อสู้แย่งชิงตำแหน่งและปิดแข็งปิดขากัน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันอย่างไร เพื่อจะได้ ประกอบการตัดสินใจให้ถูกต้องและเพื่อความสบายใจในการทำงานด้วย บางบริษัทแม้จะเล็กแต่ก็ อบอุ่นมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเหมือนพี่เหมือนน้อง มีการสอนพนักงานใหม่ให้คุ้นกับ บริษัทและเพื่อนร่วมงานอย่างรวดเร็ว ทำให้สบายใจดีกว่าอยู่บริษัทใหญ่ๆ

5. สภาพการทำงาน เรื่องสภาพการทำงาน ก็เป็นเรื่องที่น่าพิจารณาไม่น้อย เพราะ จะเป็นประโยชน์สำคัญในการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดในอนาคต บางบริษัทที่ก้าวหน้าและทันสมัยจะมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานในแทบทุกอย่าง นับตั้งแต่มีที่จอดรถพนักงาน ลิฟท์ เครื่องปรับอากาศ โต๊ะ ม้านั่ง เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องเขียน และอุปกรณ์ โทรศัพท์หลายหมายเลขเพื่อการติดต่อภายในได้สะดวก โต๊ะรับแขก บริการกาแฟ และเครื่องดื่ม ห้องน้ำและห้องอาหารเป็นต้น เป็นการแน่นอนที่สุดว่าในบริษัทที่มีสภาพการทำงาน ที่ดีกว่า ผลงานของพนักงานก็ย่อมจะดีกว่าและขวัญกำลังใจของพนักงานย่อมจะสูงกว่าอย่างไม่ต้อง สงสัย

6. โอกาสก้าวหน้า ข้อนี้เป็นสิ่งที่ควรแก่การพิจารณาอย่างยิ่ง แต่ส่วนมากผู้สมัคร งานมักจะพอใจเท่ารายได้ที่ได้รับ ผู้สมัครควรจะดูว่าบริษัทธุรกิจนั้นๆให้มีโอกาสแก่พนักงาน ในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพและ เงินเดือน บางบริษัทจะสนับสนุนพนักงานอย่างเต็มที่ในการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาและการ ฝึกงานทั้งในและต่างประเทศ บางบริษัทยินดีให้พนักงานร่วมกิจกรรมของสังคมที่เป็น ประโยชน์เป็นต้น เหล่านี้ล้วนแต่เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเองทั้งสิ้น

7. วัตถุประสงค์คล้ายคลึงกันหมายความว่า ปรัชญาในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ควรจะสอดคล้องกับปรัชญาในการประกอบอาชีพผู้สมัครด้วย เช่นมีความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ขูดเลือดขูดเนื้อผู้บริโภค หรือมีเป้าหมายอันเคลือบแคลงไว้ด้วยการมุ่งร้ายต่อความมั่นคงของ ประเทศชาติเป็นต้น ทั้งนี้เพื่อจะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

8. ลักษณะงาน คนบางคนสามารถทำงานได้ทุกอย่าง แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเขาทำทุกอย่างดีหมด มนุษย์เรามีความถนัดในบางเรื่องเป็นการเฉพาะและถนัดนี้ก็น่าจะมีโอกาสนำมาใช้งานเหมาะสมและถูกต้อง ดังเช่นภาษิตของการบริหารงานบุคคลที่ว่า”จงบรรจุคนที่เหมาะสมที่สุดในงานที่เหมาะสมที่สุด หรือ PUT THE RIGHT MN INTO THE RIGHT JOB ดังนั้นลักษณะงานจึงจำเป็นต้องจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย เพื่อจะได้ทำงานด้วยความรักและเพื่อควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

สรุป

การศึกษาทฤษฎีและแนวคิดในการตัดสินใจ และทฤษฎีการเลือกอาชีพ ในการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ในครั้งนี้สามารถที่จะสรุปได้ดังนี้

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการ ทางความคิด สติของมนุษย์ ที่ต้องผูกพันกับปรากฏการณ์ที่อันเกิดจากบุคคล สังคม การตัดสินใจนั้น มีพื้นฐานบนสมมุติฐานของข้อเท็จจริง และครอบคลุมตัวเลือกที่ได้รับ ประกอบไปด้วยปัจจัยที่เป็นทางเลือกหลายอย่าง ต้องใช้เหตุและผล ประกอบการพิจารณา มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน เป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การเลือกอาชีพ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่อง ที่เกิดขึ้นตั้งแต่เกิดจนตายไม่ใช่การตัดสินใจเพียงครั้งเดียว การที่บุคคลได้แสดงความตั้งใจในการเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ที่ตรงกับ ความสนใจ ความต้องการ ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ และค่านิยม เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาในการเลือกอาชีพที่ดีที่สุด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย ในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกในการทำงาน มีดังนี้

มนู เรือนมันใจ (2547: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการเลือกทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบนจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญระดับปานกลางทุกปัจจัยได้แก่ปัจจัยด้าน ความปลอดภัยรองลงมาคือปัจจัยด้านความผูกพันหรือการยอมรับปัจจัยด้านความต้องการด้าน ร่างกายปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตและปัจจัยด้านความต้องการการยกย่องเป็นลำดับสุดท้ายซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยด้าน ความปลอดภัยประกอบด้วยการบรรจุเป็นพนักงานประจำที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ เป็นอันดับแรกและให้ความสำคัญกับอันดับสุดท้ายต่อ

ลักษณะงานที่มีประกันชีวิตให้ปัจจัยด้าน ความผู้พันและการยอมรับประกอบด้วยความมี หน้าที่ใจ ของเพื่อนร่วมงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกและให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายต่อการเข้าทำงานในโรงงานจากคำแนะนำของเพื่อนปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย ประกอบด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงานอย่างเคร่งครัดที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกและให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายต่อลักษณะงานที่ทำมีการรับจ้างเหมาเป็นชิ้น ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จใน ชีวิตผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอันดับแรกต่อเรื่อง การใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานและให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายต่อการได้ทำงานที่ท้าทายปัจจัยด้านความต้องการการยกย่องประกอบด้วยผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการทำงานซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับและให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายต่อการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้างาน

ธีรภัทร จันทวงษา (2552: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จบการศึกษาชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพ โสด มีภูมิลำเนาเดิม(สถานที่เกิด) อยู่กรุงเทพฯและปริมณฑล ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทแปรรูปอาหารทะเลและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน12,501-17,500 บาท มีระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ปัจจุบันมากกว่า4 ปี และมีประสบการณ์การทำงานในโรงงานปัจจุบันเป็นแห่งแรก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับสำคัญมาก ในส่วนของปัจจัยค่าจ้างที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากได้แก่ด้านสถานะของอาชีพ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน และด้านเงินเดือนตามลำดับ และ ในส่วนของปัจจัยจูงใจในส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมากได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และด้านความก้าวหน้าในอนาคตและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบันตามลำดับ

ต่อเกียรติ จินจุนทการ (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานรายเดือนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง ทำการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย คือปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน มาศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบอายุและตำแหน่ง ซึ่งเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยคำจูนและปัจจัยจิตใจโดยรวมในระดับสำคัญ มาก ในส่วนของปัจจัยคำจูนที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน ด้านนโยบายการจัดการและบริหาร ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือน ตามลำดับ และในส่วนของปัจจัยจิตใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับสำคัญมากได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และด้านความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ

มณฑาทิพย์ วงษ์ครุณีย์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกโอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ วิธีการศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลประจำการ/พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวน 90 ตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอรูปแบบรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย โดยใช้แนวทางของทฤษฎี 2 ปัจจัย คือปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนมาศึกษาเปรียบเทียบกับอายุและตำแหน่ง ซึ่งเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าในด้านปัจจัยจิตใจนั้นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกและโอนย้ายหน่วยงานมากที่สุด เช่นเดียวกับการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนความรับผิดชอบความสำเร็จในงานที่ทำและลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายการบริหาร ส่วนด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานะทางอาชีพ และสภาพการทำงาน นั้นได้รับความสำคัญในระดับปานกลางสำหรับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย เทียบกับอายุและตำแหน่งงาน พบว่าพยาบาลทหารอากาศที่อายุยังน้อยให้ระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสอง ที่มีผลต่อการลาออก โอนย้าย อยู่ในระดับมาก ในขณะที่พยาบาลทหารอากาศที่มีตำแหน่งสูงให้ความสำคัญของปัจจัยทั้งสองอยู่ในระดับปานกลาง

สุณีย์ จ้อยจรัส (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในอำเภอเมืองสมุทรสาคร วิธีการศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จากกลุ่มประชากรจำนวน 65 ราย ซึ่งเป็นผู้บริหารของสถานประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร และเป็นสมาชิกสมาคม

แซ่แข็งไทยที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ พบว่า ผู้บริหารของสถานประกอบการอาหารทะเลแข็งเยือกแข็งในอำเภอสมุทรสาคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวที่มีความอุสาหะขยันอดทนและไม่เกียจงาน ตลอดจนแรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าคนไทย ส่วนปัญหาที่สำคัญต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวคือการขอใบอนุญาตทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการอย่างเร่งรีบ รองลงมาคือด้านการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานน้อย ทำให้เสียเวลาในการดำเนินการเพราะต้องติดต่อหลายหน่วยงาน

ชวาล นิ่มพิจารณ์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อลงกรณ์ห้องเย็น จำกัด วิธีการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานจำนวน 350 คน และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลสถิติที่ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ พบว่า พนักงานรายเดือนซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 62.6 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 37.4 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ผล และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าตามลำดับ โดยพนักงานรายเดือนให้ความสำคัญกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยด้านจูงใจชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการสอนและการแนะนำเทคนิค ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

สวิข แจ็งสวะ (2548: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ทศนคติของผู้บริโภคที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้ โทรศัพท์เคลื่อนที่หน้าจอสีกรณีศึกษา: ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่หน้าจอสียี่ห้อ NOKIA ยี่ห้อ SAMSUNG ยี่ห้อ SONY ERICSSON ยี่ห้อ MOTOROLA ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี สถานภาพสมรสเป็นโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้ต่อเดือนประมาณ 10,001-20,000 บาทและส่วนใหญ่ใช้ยี่ห้อ NOKIA ซึ่งมีความชื่นชอบที่มีหน้าจอสีสวยสดใส โทรศัพท์ที่เลือกซื้อจะมีราคาน้อยกว่า 10,001 บาท โดยส่วนใหญ่จะซื้อเป็นเงินสด และชำระงวดเดียวจากทางร้านตัวแทนจำหน่าย (Dealer) และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโทรศัพท์เคลื่อนที่นั้นส่วนใหญ่ทราบข้อมูลข่าวสารจากสิ่งพิมพ์ ใบปลิว โดยเพื่อนจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซื้อโทรศัพท์มากที่สุด สำหรับผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ที่หน้าจอสีเลือกใช้มากที่สุดคือระบบDTAC

ในทางทัศนคติ พบว่า ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing mix) ในด้านตัวสินค้า(Product)เฉพาะ ความเชื่อมั่นในตราสินค้า/ยี่ห้อ คุณภาพ รูปทรงการออกแบบทันสมัย และการรับประกันสินค้าหลังการขาย โดยให้ความสำคัญมากที่สุด นอกนั้นก็กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญค่อนข้างมากด้านราคา (Price)ให้ความสำคัญมากที่สุดกับราคาเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพของสินค้า นอกนั้นก็กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญค่อนข้างมาก ด้านการจัดจำหน่าย (place) ได้แก่สถานที่เหมาะสมในการเลือกซื้อและศูนย์บริการหลังการขาย ในด้านการส่งเสริมการขาย (Promotion) กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญค่อนข้างมาก ในความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร และรายได้ของผู้บริโภค กับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (Marketing mix) พบว่า ลักษณะประชากร เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีความพอใจในด้านตัวสินค้า (Product) ด้านราคา(Price)ด้านการจัดจำหน่าย(Place)และทางด้านการส่งเสริมการขาย(Promotion)ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix)พบว่าเฉพาะรายได้ที่แตกต่างกัน มีความพอใจในด้านตัวสินค้าและคุณภาพสินค้าของวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตที่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพอใจในตัวสินค้าและความละเอียดของหน้าจอแตกต่างกัน ในขณะที่อาชีพที่แตกต่างกัน มีความหมายพอใจในด้านการจัดจำหน่ายที่แตกต่างกัน และเพศที่แตกต่างกัน มีความพอใจในด้านการจัดจำหน่ายที่แตกต่างกัน และเพศที่แตกต่างกันพอใจจะได้รับคำแนะนำและข้อมูลจากพนักงานขายแตกต่างกัน

ศิริพร แก้วตา (2549: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ครีมอาบน้ำ กรณีศึกษา :เฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างจะเลือกซื้อครีมอาบน้ำที่ซูปเปอร์มาเก็ต มากที่สุด โดยเฉพาะเจาะจงยี่ห้อที่ซื้อประจำ ส่วนประเภทครีมอาบน้ำผู้บริโภคส่วนใหญ่เลือกซื้อคือขนาด 200-300 มล.ค่าใช้จ่ายในการซื้อต่อครั้งอยู่ที่ 51 – 100 บาท และจากการศึกษายังพบว่าผู้บริโภคส่วนใหญ่ จะตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าครีมอาบน้ำ โดยพิจารณาจากคุณภาพ ความสะดวกในการซื้อและราคาเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้สื่อโฆษณา ก็มีอิทธิพลต่อการซื้อครีมอาบน้ำ โดยที่ผู้ซื้อส่วนใหญ่รับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านผลิตภัณฑ์จากการโฆษณาทางสื่อโทรทัศน์

ทิพย์วรรณ ทัดเทียมเพชร (2548: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกแหล่งท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกแหล่งท่องเที่ยวในประเทศไทยในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจระดับ 4 ด้าน ได้แก่ด้านสังคม และวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี และ

ด้านสุขภาพ และระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสื่อมวลชน ด้านภูมิศาสตร์ ด้านการเมืองและด้านการท่องเที่ยว การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกแหล่งท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่น พบว่า นักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่นที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็น โดยภาพรวมและด้านบริการการท่องเที่ยว ด้านสื่อมวลชน ด้านสุขภาพ ด้านเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านการเมืองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับนักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่นที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกแหล่งท่องเที่ยวในประเทศไทยโดยภาพรวม และด้านเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนักท่องเที่ยวที่มีอาชีพต่างกันมีความเห็น โดยภาพรวมและเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทางด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นักท่องเที่ยวที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็น โดยภาพรวมและด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านการเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นักท่องเที่ยวที่มีอายุและสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อิสริย์ แก้วแดง (2548: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการน้ำมันในเขตจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเลือกใช้บริการน้ำมัน ปตท. เพราะในเขตจังหวัดจังหวัดกาญจนบุรีมีจำนวนสถานีบริการน้ำมัน ปตท. ที่มากที่สุด โดยใช้บริการเฉลี่ย 3-4 ครั้ง ต่อ สัปดาห์ช่วงเวลาที่ใช้บริการมากที่สุด คือ 15.00-19.59 น. จำนวนเงินในการเติมน้ำมันแต่ละครั้งมากที่สุดคือ ต่ำกว่า 100 บาท เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้รถจักรยานยนต์ และรถยนต์บางคันเติมน้ำมัน 100 บาท หรือแค่พอใช้เท่านั้น การเติมน้ำมันจะเติมเมื่อน้ำมันใกล้จะหมดถึง และมักจะเติมสถานีบริการน้ำมันตามสะดวก โดยไม่จำกัดสถานีบริการและตราयीหือเหตุผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกใช้บริการ คือ คุณภาพของน้ำมันที่ดี ปัจจัยทางการตลาดด้านการบริการมีผลต่อการเลือกใช้บริการน้ำมันในเขตจังหวัดกาญจนบุรี มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือองค์ประกอบทั้ง 8 ของการให้บริการแบบผสมผสาน (8Ps) ได้แก่ ปัจจัยด้านราคาและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดและการให้การศึกษาลูกค้า ปัจจัยด้านหลักฐานที่เป็นตัววัตถุ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการ ปัจจัยด้านสถานที่ ปัจจัยด้านผลผลิตและคุณภาพ และปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ การศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกใช้บริการสถานีบริการน้ำมันของผู้ใช้รถยนต์ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมของระดับการตัดสินใจเลือกใช้

บริการสถานีบริการน้ำมัน อยู่ในระดับมาก โดยระดับการตัดสินใจจะเกี่ยวข้องกับ เรื่องของตรา ยี่ห้อของสถานีบริการน้ำมัน คุณภาพของน้ำมันที่ดี ได้รับปริมาณครบตามจำนวน ราคาน้ำมันเป็น ธรรมชาติตรงกับที่รัฐบาลกำหนดเป็นส่วนใหญ่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการ สถานีบริการน้ำมันในเขตจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมของระดับการตัดสินใจเลือกใช้บริการ สถานีบริการน้ำมัน อยู่ในระดับมาก โดยระดับการตัดสินใจจะเกี่ยวข้องกับ เรื่องตรา ยี่ห้อของสถานี บริการน้ำมัน คุณภาพของน้ำมันที่ดี ได้รับปริมาณครบตามจำนวน ราคาน้ำมันเป็นธรรมชาติตรงกับที่ รัฐบาลกำหนดเป็นส่วนใหญ่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการสถานีบริการ น้ำมันในเขตจังหวัดกาญจนบุรี โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเลือกใช้บริการสถานี บริการน้ำมัน ได้แก่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านสถานที่ ปัจจัยด้านกระบวนการ ปัจจัยด้าน ผลผลิต และคุณภาพ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดและการให้การศึกษาลูกค้า ปัจจัยหลักฐานที่เป็นตัววัตถุ และปัจจัยด้านราคาและค่าใช้จ่ายอื่นๆของลูกค้า อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการสถานีบริการมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านราคาและค่าใช้จ่ายอื่นๆของลูกค้า รองลงมา คือปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดและ การให้การศึกษาลูกค้าส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้สถานีบริการน้ำมันน้อยที่สุดคือด้าน ผลิตภัณฑ์



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) วัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อที่จะศึกษา วิเคราะห์ตัวแปรต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรหลักหรือไม่ ทั้งในส่วนของปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอก องค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยและการจัดลำดับ ความสำคัญของปัจจัยความต้องการของพนักงาน ที่สำคัญที่ส่งผลต่อการพิจารณาเลือกเข้าทำงาน ของ พนักงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีและแนวคิด ผลงานการวิจัยต่างๆ ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับงานวิจัย มาจัดทำเป็นรูปแบบ ในการศึกษา กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดย กำหนดระเบียบและวิธีการวิจัยที่สำคัญดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด จำนวน พนักงาน 126 คน

กลุ่มประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ผู้วิจัย จะเลือกโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณหา ขนาดของประชากร 126 คน กลุ่มตัวอย่าง ตามตารางกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน (ตารางสำหรับ พิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามทศณะของ เคอร์ซีและมอร์แกน)

ตารางที่ 3.1 อัตราพนักงานจำนวน 126 คน เป็นข้อมูล ฝ่าย บุคคล ของบริษัท I.วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2554

ประชากร/เพศ	จำนวนประชากร/คน	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง/คน
เพศชาย	100	79
เพศหญิง	26	18
รวม	126	97

ที่มา: ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529,458) ปรับมาจาก Krejcie,R.V., and Morgan, D.W. “Determining Sample Size for Research Activities” Educational and Psychological Measurement (1970): 607-610

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยต่างๆทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบคำถามโดยลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบ

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ ชาย/หญิง
2. ระดับช่วงอายุของพนักงาน
3. สถานภาพครอบครัว
4. ระดับรายได้โดยรวมต่อเดือน
5. ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน
7. พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
8. เหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ็กเซลส์ จำกัด โดยจำแนกข้อมูลของปัจจัยเป็น 2 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ปัจจัยภายในองค์กร

1. ความน่าเชื่อถือของบริษัท
2. การบริหารงานของบริษัท
3. ระบบงานภายในของบริษัท
4. รายได้และสวัสดิการ
5. ความมั่นคงและโอกาสในการก้าวหน้า

ด้านที่ 2 ปัจจัยภายนอกองค์กร

1. ชื่อเสียงของบริษัท
2. ภาพลักษณ์ของบริษัท
3. ความรับผิดชอบต่อสังคม
4. สภาพสิ่งแวดล้อมบริษัท
5. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์บริษัท

การรวบรวมข้อมูลในส่วนที่ 2. เป็นลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยการกำหนดระดับน้ำหนักคะแนนแทนระดับของปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน บริษัท เอ็กแซ็กเซลส์ จำกัด กำหนดเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง พนักงานได้รับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง พนักงานได้รับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง พนักงานได้รับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจพอประมาณ

ระดับคะแนน 2 หมายถึง พนักงานได้รับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง พนักงานได้รับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด

3. การสร้างและพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารต่างๆ ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยการตัดสินใจและการเลือก ในความต้องการ ของมนุษย์ เพื่อกำหนดแนวทางทางลักษณะและประเด็นของแบบสอบถามให้เป็นหมวดหมู่

2. การดำเนินการสำรวจข้อมูลประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทำการสำรวจ สอบถามอย่างไม่เป็นทางการ จากพนักงานที่ทำงาน ในบริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด
3. ดำเนินการรวบรวมรายละเอียด จัดหมวดหมู่ประเด็นต่างๆที่ได้จากการสอบถาม และจากการศึกษาอื่นๆเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามต่อไป
4. สร้างข้อคำถามของแบบสอบถามสอบถามโดยใช้ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐาน
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาปรับปรุง แก้ไข ถ้อยคำ ความหมาย ลำดับเรื่อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity)
6. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ
7. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทดลองใช้ (try – out) กับพนักงานใน บริษัท ที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 20 คนเพื่อคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม
นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแล้ว ไปทดสอบกับข้อมูลจากพนักงานบริษัท จำนวน 20 ชุด ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ยูทธ ไกยวรรณ. 2550: 244) มีค่าเท่ากับ 0.9763 α
8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีคุณภาพดีแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 97 คน

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 4.1 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือ ขออนุญาต สอบถามข้อมูลไปยังแผนก/ฝ่ายบุคคล บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด ในการขออนุญาตทำการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมนำเอกสารแบบสอบถามจำนวน 97 ชุด ให้กับพนักงานกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการกรอกข้อมูล
- 4.2 ผู้วิจัยจัดดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามกลับคืนครบทุกฉบับ ด้วยตนเองเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 100

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งมีลำดับขั้นในการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลโดยทั่วไปของพนักงาน เกี่ยวกับสถานะภาพ และ ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงและค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจการเลือกเข้าทำงานใน บริษัท เอ็กเซ็กเซิลส์ จำกัด ของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) คือ หาค่าเฉลี่ยร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ปัจจัยแรงจูงใจ มีดังนี้

โดยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยจะยึดหลักเกณฑ์ (ยูทธ ไกยวรรณ. 2550 : 244) ดังนี้

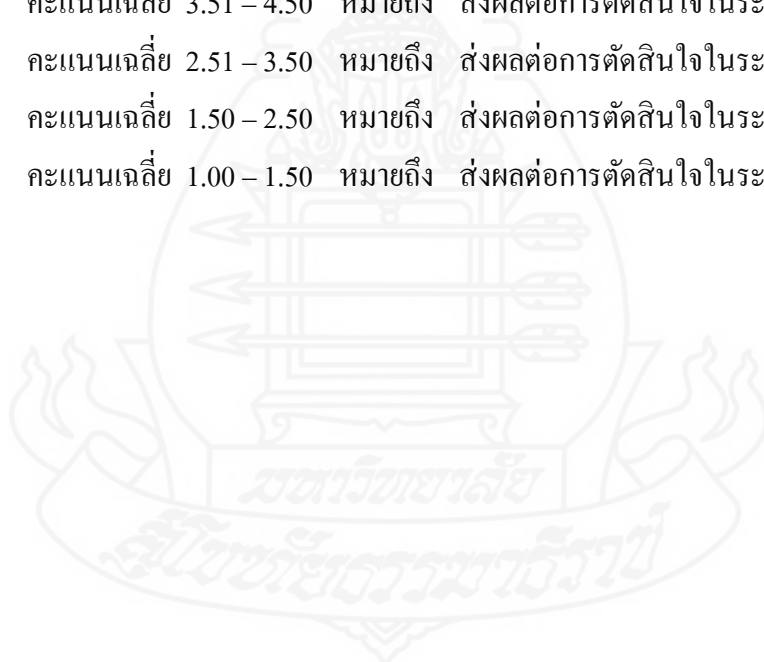
คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.50 หมายถึง ส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อยที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กเซ็กเชลส์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ตอนที่ 3 ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที (t-test)

F แทน ค่าสถิติเอฟ (F-test)

Sig. แทน นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)

* แทน ความเชื่อมั่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n = 97)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	79	81.44
	หญิง	18	18.56
อายุ			
	ต่ำกว่า 20 ปี	2	2.06
	20-30 ปี	68	70.10
	31-40 ปี	25	25.77
	41 ปีขึ้นไป	2	2.06
สถานภาพครอบครัว			
	สถานภาพสมรส มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว	34	35.05
	สถานภาพโสด มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว	48	49.48
	สถานภาพโสด ไม่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว	15	15.46
ระดับรายได้ต่อเดือน			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	46	47.42
	10,001-20,000 บาท	41	42.27
	20,001-30,000 บาท	8	8.25
	30,001 บาท ขึ้นไป	2	2.06
ระดับการศึกษาสูงสุดที่ท่านได้รับ			
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	17	17.53
	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	9	9.28
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	21	21.65
	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	14	14.43
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	36	37.11

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 97)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	40	41.24
1 ปี - 2 ปี	16	16.49
3 ปี - 4 ปี	21	21.65
5 ปีขึ้นไป	20	20.62
พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน		
ตัดสินใจด้วยตนเอง	69	71.13
ปรึกษาคณะครอบครัวช่วยในการตัดสินใจ	18	18.56
ปรึกษาเพื่อนๆช่วยในการตัดสินใจ	8	8.25
ปรึกษาครูอาจารย์ช่วยในการตัดสินใจ	2	2.06
เหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน		
ความรู้ความสามารถ	21	21.65
รายได้สวัสดิการ	51	52.58
ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน	15	15.46
ที่อยู่อาศัยตามภูมิลำเนาเดิม	10	10.31

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 81.44 อายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 70.10 สถานภาพโสด มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ร้อยละ 49.48 ระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 47.42 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 37.11 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 41.24 ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้วยตนเอง ร้อยละ 71.13 เหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน คือ รายได้สวัสดิการ ร้อยละ 52.58

ตอนที่ 2 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1.ความน่าเชื่อถือของบริษัท	4.38	0.67	มาก
2.การบริหารงานของบริษัท	4.25	0.71	มาก
3.ระบบงานภายในของบริษัท	4.09	0.75	มาก
4.รายได้และสวัสดิการ	3.99	0.79	มาก
5.ความมั่นคงและโอกาสในความก้าวหน้า	4.04	0.87	มาก
รวม	4.15	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ความน่าเชื่อถือของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.38 การบริหารงานของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.25 ระบบงานภายในของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.09 ความมั่นคงและโอกาสในความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ย 4.04 รายได้และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ย 3.99

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในด้านความน่าเชื่อถือของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ความน่าเชื่อถือของบริษัท	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วไปจังหวัดสุราษฎร์ธานี	4.27	0.80	มาก
2. มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจยาวนานและมีการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.64	มาก
3. บริษัทมีศักยภาพและความมั่นคงทางการเงินดี	4.35	0.68	มาก
4. การร่วมลงทุนกับบริษัทผู้ผลิตที่มีชื่อเสียง สร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร	4.44	0.68	มาก
5. มีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจผู้แทนจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค	4.51	0.56	มากที่สุด
รวม	4.38	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยภายในด้านความน่าเชื่อถือของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ มีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจผู้แทนจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคมีค่าเฉลี่ย 4.51 และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ การร่วมลงทุนกับบริษัทผู้ผลิตที่มีชื่อเสียง สร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.44 บริษัทมีศักยภาพและความมั่นคงทางการเงินดีมีค่าเฉลี่ย 4.35 มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจยาวนานและมีการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย 4.32 เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วไปจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีค่าเฉลี่ย 4.27

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในด้านการบริหารงานของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

การบริหารงานของบริษัท	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. บริษัทกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานของบริษัทไว้ชัดเจน	4.33	0.67	มาก
2. นโยบายของบริษัทสามารถนำมาปฏิบัติงานได้จนบรรลุเป้าหมายจริง	4.25	0.72	มาก
3. บริษัทกำหนดกฎระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.31	0.71	มาก
4. โครงสร้างการบริหารและจัดการแบ่งแยกฝ่ายการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายเฉพาะด้านที่แน่นอน	4.23	0.74	มาก
5. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.13	0.72	มาก
รวม	4.25	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยภายในด้านการบริหารงานของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ บริษัทกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานของบริษัทไว้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 4.33 บริษัทกำหนดกฎระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 4.31 นโยบายของบริษัทสามารถนำมาปฏิบัติงานได้จนบรรลุเป้าหมายจริงมีค่าเฉลี่ย 4.25 โครงสร้างการบริหารและจัดการแบ่งแยกฝ่ายการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายเฉพาะด้านที่แน่นอนมีค่าเฉลี่ย 4.23 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ย 4.13

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในด้านระบบงานภายในของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ระบบงานภายในของบริษัท	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. บุคลากรในองค์กรมีความรู้และทักษะความสามารถ	4.15	0.62	มาก
2. บุคลากรในที่ทำงานสร้างบรรยากาศและความรู้สึกที่ดีในระหว่างการทำงานร่วมกัน	4.06	0.84	มาก
3. มีเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างพอเพียงและพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	0.78	มาก
4. บริษัทมีการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจตลอดเวลา	4.11	0.75	มาก
5. สถานที่ทำงาน ในบริษัทเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน	4.14	0.74	มาก
รวม	4.09	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยภายในด้านระบบงานภายในของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ บุคลากรในองค์กรมีความรู้และทักษะความสามารถมีค่าเฉลี่ย 4.15 สถานที่ทำงานในบริษัทเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.14 บริษัทมีการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.11 บุคลากรในที่ทำงานสร้างบรรยากาศและความรู้สึกที่ดีในระหว่างการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ย 4.06 มีเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างพอเพียงและพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ย 3.99

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในด้านรายได้และสวัสดิการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

รายได้และสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. รายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.90	0.82	มาก
2. รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ	4.00	0.78	มาก
3. บริษัทมีสวัสดิการและบริการเพิ่มจากสวัสดิการตามกฎหมาย เช่น ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล 300 บาท/ครั้ง	4.38	0.71	มาก
4. บริษัทมีการจัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์และงานพิธีกรรมต่างๆ	3.57	0.97	มาก
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย	4.10	0.68	มาก
รวม	3.99	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยภายในด้านรายได้และสวัสดิการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ บริษัทมีสวัสดิการและบริการเพิ่มจากสวัสดิการตามกฎหมาย เช่น ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล 300 บาท/ครั้งมีค่าเฉลี่ย 4.38 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 4.10 รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 4.00 รายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย 3.90 บริษัทมีการจัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์และงานพิธีกรรมต่างๆมีค่าเฉลี่ย 3.57

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในด้านความมั่นคงและโอกาสใน
ความก้าวหน้าส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ความมั่นคงและโอกาสในความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. บริษัทใช้หลัก ธรรมภิบาล ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่ง	4.06	0.89	มาก
2. ตำแหน่งหรือสายงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต	4.11	0.83	มาก
3. บริษัทมีการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือฝึกอบรม	3.94	0.85	มาก
4. บริษัทมีการสนับสนุนในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	3.98	0.92	มาก
5. มีโอกาสประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานในบริษัท	4.11	0.85	มาก
รวม	4.04	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยภายในด้านความมั่นคงและโอกาสในความก้าวหน้าส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ตำแหน่งหรือสายงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคตและ มีโอกาสประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานในบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.11 บริษัทใช้หลัก ธรรมภิบาล ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย 4.06 บริษัทมีการสนับสนุนในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิมมีค่าเฉลี่ย 3.98 บริษัทมีการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย 3.94

ตอนที่ 3 ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. ชื่อเสียงของบริษัท	4.30	0.74	มาก
2. ภาพลักษณ์ขององค์กร	4.09	0.76	มาก
3. ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.15	0.79	มาก
4. สภาพแวดล้อมของบริษัท	4.22	0.75	มาก
5. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์บริษัท	3.87	0.90	มาก
รวม	4.13	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ชื่อเสียงของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.30 สภาพแวดล้อมของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.22 ความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ย 4.15 ภาพลักษณ์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.09 การสื่อสารและประชาสัมพันธ์บริษัทมีค่าเฉลี่ย 3.87

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกด้านชื่อเสียงของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ชื่อเสียงของบริษัท	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1.บริษัทมีชื่อเสียงในการดำเนินธุรกิจเป็นที่รู้จักและยอมรับของลูกค้าโดยทั่วไปอย่างดี	4.25	0.72	มาก
2.บริษัทเป็นผู้แทนจำหน่ายสินค้าที่เป็นผู้นำด้านการตลาดเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป	4.41	0.73	มาก
3.บริษัทดำเนินธุรกิจผู้แทนจำหน่ายหลากหลายธุรกิจให้กับบริษัทชั้นนำที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.25	0.76	มาก
รวม	4.30	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านชื่อเสียงของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุก ด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ บริษัทเป็นผู้แทนจำหน่ายสินค้าที่เป็นผู้นำด้านการตลาดเป็นที่รู้จักโดยทั่วไปมีค่าเฉลี่ย 4.41 บริษัทมีชื่อเสียงในการดำเนินธุรกิจเป็นที่รู้จักและยอมรับของลูกค้าโดยทั่วไปอย่างดี และ บริษัทดำเนินธุรกิจผู้แทนจำหน่ายหลากหลายธุรกิจให้กับบริษัทชั้นนำที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศมีค่าเฉลี่ย 4.25

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกด้านภาพลักษณ์องค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ภาพลักษณ์ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1.อาคารสถานที่ตั้งขององค์กรมีขนาดใหญ่ ติดต่อสื่อสารได้สะดวก	4.05	0.73	มาก
2.มีความทันสมัยทางด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยีและ นวัตกรรมใหม่ๆ	4.02	0.85	มาก
3.ลักษณะการดำเนินธุรกิจ มีขนาดใหญ่และมีความ มั่นคงทางการเงิน	4.21	0.69	มาก
รวม	4.09	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านภาพลักษณ์ขององค์กรของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ลักษณะการดำเนินธุรกิจ มีขนาดใหญ่และมีความมั่นคงทางการเงินมีค่าเฉลี่ย 4.21 อาคารสถานที่ตั้งขององค์กรมีขนาดใหญ่ติดต่อสื่อสารได้สะดวก มีค่าเฉลี่ย 4.05 มีความทันสมัยทางด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆมีค่าเฉลี่ย 4.02

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของ
บริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

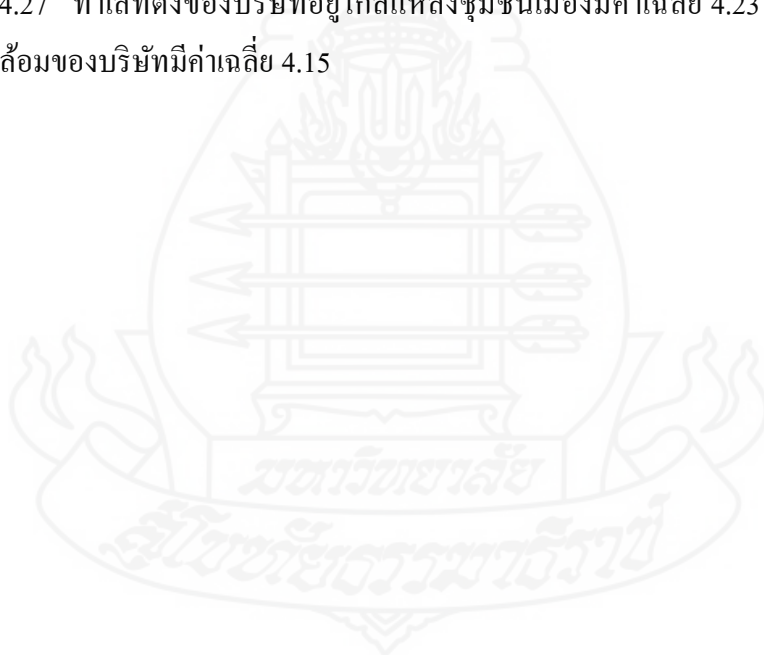
ความรับผิดชอบต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1.มีโครงการรับสมัคร นักเรียน นักศึกษาได้มีโอกาส เข้ามาฝึกงานและทดลองงานจากสภาพ การปฏิบัติงานจริง	4.12	0.83	มาก
2.มีโครงสร้างการรับสมัครพนักงานใหม่ที่ยังมี ประสบการณ์เข้ารับการฝึกและการอบรมบรรจุเป็น พนักงานประจำ	4.16	0.75	มาก
3. มีโครงการการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์และสินค้าของ บริษัทในราคาถูกลงให้กับผู้บริโภคโดยตรง	4.15	0.78	มาก
รวม	4.15	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทที่
ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ มีโครงสร้างการรับสมัคร
พนักงานใหม่ที่ยังมีประสบการณ์เข้ารับการฝึกและการอบรมบรรจุเป็นพนักงานประจำมีค่าเฉลี่ย
4.16 มีโครงการการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์และสินค้าของบริษัทในราคาถูกลงให้กับผู้บริโภคโดยตรงมี
ค่าเฉลี่ย 4.15 มีโครงการรับสมัคร นักเรียน นักศึกษาได้มีโอกาสเข้ามาฝึกงานและทดลองงานจาก
สภาพการปฏิบัติงานจริงมีค่าเฉลี่ย 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

สภาพแวดล้อมของบริษัท	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. ทำเลที่ตั้งของบริษัทที่อยู่ใกล้แหล่งชุมชนเมือง	4.23	0.74	มาก
2. การเดินทางและการคมนาคมสะดวก	4.27	0.78	มาก
3. ความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมของบริษัท	4.15	0.71	มาก
รวม	4.22	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ การเดินทางและการคมนาคมสะดวกมีค่าเฉลี่ย 4.27 ทำเลที่ตั้งของบริษัทที่อยู่ใกล้แหล่งชุมชนเมืองมีค่าเฉลี่ย 4.23 ความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.15



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์
บริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์บริษัท	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. รับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัทจากป้าย โฆษณา และประชาสัมพันธ์ของบริษัท	3.95	0.88	มาก
2. รับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัทจาก การประชาสัมพันธ์ของสำนักงานจัดหางานจังหวัด	3.73	0.91	มาก
3. รับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัทจากเพื่อนๆ และคนสนิท	3.92	0.92	มาก
รวม	3.87	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์บริษัท
ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ รับทราบข้อมูลข่าวสารของ
บริษัทจากป้าย โฆษณาและประชาสัมพันธ์ของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 3.95 รับทราบข้อมูลข่าวสารของ
บริษัทจากเพื่อนๆและคนสนิทมีค่าเฉลี่ย 3.92 รับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัทจาก
การประชาสัมพันธ์ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดมีค่าเฉลี่ย 3.73

**ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามเพศ

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	t	Sig.
1. ความน่าเชื่อถือของบริษัท					
ชาย	4.41	0.53	มาก	1.14	0.27
หญิง	4.23	0.61	มาก		
2. การบริหารงานของบริษัท					
ชาย	4.28	0.54	มาก	1.22	0.23
หญิง	4.11	0.51	มาก		
3. ระบบงานภายในของบริษัท					
ชาย	4.10	0.55	มาก	0.14	0.89
หญิง	4.08	0.48	มาก		
4. รายได้และสวัสดิการ					
ชาย	4.00	0.58	มาก	0.46	0.65
หญิง	3.93	0.55	มาก		
5. ความมั่นคงและโอกาสในความก้าวหน้า					
ชาย	4.06	0.73	มาก	0.40	0.69
หญิง	3.98	0.75	มาก		

* Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามอายุ

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย				F	Sig.
	S.D.					
	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป		
1.ความน่าเชื่อถือของบริษัท	4.60	4.36	4.40	4.30	0.15	0.93
	0.28	0.52	0.64	0.71		
2.การบริหารงานของบริษัท	4.00	4.22	4.36	4.00	0.69	0.56
	0.28	0.56	0.50	0.28		
3.ระบบงานภายในของ บริษัท	4.40	4.08	4.10	4.00	0.25	0.86
	0.00	0.54	0.55	0.85		
4.รายได้และสวัสดิการ	4.10	3.98	4.02	3.80	0.13	0.94
	0.14	0.56	0.62	1.13		
5.ความมั่นคงและโอกาสใน ความก้าวหน้า	4.50	4.07	3.95	3.70	0.56	0.64
	0.71	0.62	0.99	0.99		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามสถานภาพครอบครัว

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย (S.D.)			F	Sig.
	สมรส มีภาระ รับผิดชอบต่อ ครอบครัว	โสด มีภาระ รับผิดชอบต่อ ครอบครัว	โสด ไม่มีภาระ รับผิดชอบต่อ ครอบครัว		
	1.ความน่าเชื่อถือของบริษัท	4.48 0.50	4.34 0.55		
2.การบริหารงานของบริษัท	4.33 0.45	4.26 0.56	4.03 0.62	1.72	0.18
3.ระบบงานภายในของ บริษัท	4.12 0.52	4.07 0.52	4.11 0.64	0.08	0.92
4.รายได้และสวัสดิการ	3.97 0.52	4.00 0.63	3.99 0.55	0.03	0.97
5.ความมั่นคงและโอกาสใน ความก้าวหน้า	3.99 0.66	4.08 0.82	4.03 0.63	0.17	0.85

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย (S.D.)				F	Sig.
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป		
1.ความน่าเชื่อถือของบริษัท	4.29 0.60	4.40 0.50	4.65 0.30	4.90 0.14	1.77	0.16
2.การบริหารงานของบริษัท	4.18 0.56	4.28 0.54	4.38 0.33	4.60 0.57	0.72	0.54
3.ระบบงานภายในของ บริษัท	4.05 0.60	4.10 0.50	4.25 0.38	4.30 0.42	0.41	0.75
4.รายได้และสวัสดิการ	3.89 0.53	4.00 0.63	4.33 0.37	4.60 0.00	2.18	0.10
5.ความมั่นคงและโอกาสใน ความก้าวหน้า	3.89 0.83	4.11 0.63	4.38 0.45	4.70 0.42	1.92	0.13

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย (S.D.)					F	Sig.
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือ เทียบเท่า	มัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่า	อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า		
	1.ความน่าเชื่อถือ ของบริษัท	4.52 0.58	4.18 0.67	4.43 0.59	4.39 0.52		
2.การบริหารงาน ของบริษัท	4.40 0.50	4.27 0.47	4.28 0.64	4.10 0.51	4.22 0.52	0.65	0.63
3.ระบบงานภายในของ บริษัท	4.35 0.60	3.98 0.55	4.04 0.63	3.99 0.55	4.07 0.41	1.33	0.26
4.รายได้และสวัสดิการ	4.14 0.72	4.04 0.68	3.83 0.50	3.94 0.56	4.02 0.53	0.76	0.56
5.ความมั่นคงและ โอกาสใน ความก้าวหน้า	4.20 0.90	3.91 0.54	3.96 0.85	3.87 0.64	4.11 0.66	0.59	0.67

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย (S.D.)				F	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี - 2 ปี	3 ปี - 4 ปี	5 ปีขึ้นไป		
1.ความน่าเชื่อถือของบริษัท	4.46 0.51	4.35 0.55	4.26 0.69	4.37 0.46	0.62	0.60
2.การบริหารงานของบริษัท	4.28 0.54	4.28 0.51	4.19 0.60	4.23 0.52	0.15	0.93
3.ระบบงานภายในของ บริษัท	4.21 0.55	4.05 0.58	3.90 0.53	4.09 0.45	1.56	0.20
4.รายได้และสวัสดิการ	4.03 0.59	3.91 0.66	3.84 0.55	4.14 0.50	1.08	0.36
5.ความมั่นคงและโอกาสใน ความก้าวหน้า	4.14 0.60	4.15 0.66	3.65 1.00	4.18 0.59	2.74	0.05*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย (S.D.)				F	Sig.
	ตัดสินใจ ด้วยตนเอง	ปรึกษา ครอบครัว ช่วยในการ ตัดสินใจ	ปรึกษา เพื่อนๆ ช่วยในการ ตัดสินใจ	ปรึกษาครู อาจารย์ช่วย ในการ ตัดสินใจ		
1.ความน่าเชื่อถือของบริษัท	4.39 0.52	4.34 0.69	4.43 0.46	4.10 0.71	0.22	0.88
2.การบริหารงานของบริษัท	4.26 0.52	4.26 0.52	4.20 0.75	4.00 0.28	0.17	0.91
3.ระบบงานภายในของ บริษัท	4.07 0.53	4.14 0.62	4.25 0.44	3.90 0.42	0.42	0.74
4.รายได้และสวัสดิการ	3.99 0.59	3.98 0.54	4.08 0.66	3.90 0.14	0.08	0.97
5.ความมั่นคงและ โอกาสใน ความก้าวหน้า	4.07 0.65	3.84 1.00	4.30 0.79	3.80 0.28	0.87	0.46

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่
แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามเหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย (S.D.)				F	Sig.
	ความรู้	รายได้	ที่อยู่อาศัย	ที่อยู่อาศัยตาม		
	ความสามารถ	สวัสดิการ	ในปัจจุบัน	ภูมิลำเนาเดิม		
1.ความน่าเชื่อถือของบริษัท	4.50 0.41	4.38 0.59	4.15 0.56	4.46 0.47	1.37	0.26
2.การบริหารงานของบริษัท	4.34 0.42	4.25 0.52	4.04 0.66	4.34 0.62	1.08	0.36
3.ระบบงานภายในของ บริษัท	4.01 0.39	4.15 0.56	3.96 0.59	4.18 0.58	0.75	0.53
4.รายได้และสวัสดิการ	3.97 0.60	4.02 0.54	3.72 0.64	4.28 0.52	2.06	0.11
5.ความมั่นคงและโอกาสใน ความก้าวหน้า	4.09 0.56	4.09 0.72	3.72 0.95	4.20 0.71	1.22	0.31

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามเพศ

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	t	Sig.
1. ชื่อเสียงของบริษัท					
ชาย	4.31	0.67	มาก	0.33	0.74
หญิง	4.26	0.60	มาก		
2. ภาพลักษณ์ขององค์กร					
ชาย	4.13	0.65	มาก	1.25	0.22
หญิง	3.93	0.62	มาก		
3. ความรับผิดชอบต่อสังคม					
ชาย	4.17	0.69	มาก	0.76	0.45
หญิง	4.04	0.68	มาก		
4. สภาพแวดล้อมของบริษัท					
ชาย	4.26	0.59	มาก	1.30	0.21
หญิง	4.04	0.66	มาก		
5. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์บริษัท					
ชาย	3.89	0.79	มาก	0.68	0.50
หญิง	3.76	0.73	มาก		

* Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามอายุ

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย				F	Sig.
	S.D.					
	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป		
1.ชื่อเสียงของบริษัท	4.17	4.33	4.24	4.34	0.14	0.94
	0.71	0.56	0.87	0.94		
2.ภาพลักษณ์ขององค์กร	4.84	4.06	4.12	4.00	0.94	0.42
	0.23	0.69	0.55	0.47		
3.ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.67	4.18	4.03	4.17	0.67	0.57
	0.47	0.65	0.82	0.23		
4.สภาพแวดล้อมของบริษัท	4.00	4.22	4.27	3.67	0.69	0.56
	1.41	0.62	0.50	0.47		
5.การสื่อสารและประชาสัมพันธ์บริษัท	4.00	3.83	3.95	3.84	0.15	0.93
	0.00	0.80	0.72	1.18		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามสถานภาพครอบครัว

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย (S.D.)			F	Sig.
	สมรส มีภาระ รับผิดชอบต่อ ครอบครัว	โสด มีภาระ รับผิดชอบต่อ ครอบครัว	โสด ไม่มีภาระ รับผิดชอบต่อ ครอบครัว		
	1.ชื่อเสียงของบริษัท	4.32 0.75	4.33 0.58		
2.ภาพลักษณ์ขององค์กร	4.14 0.63	4.07 0.64	4.07 0.76	0.12	0.88
3.ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.15 0.64	4.15 0.77	4.16 0.53	0.00	1.00
4.สภาพแวดล้อมของบริษัท	4.15 0.56	4.29 0.62	4.13 0.67	0.74	0.48
5.การสื่อสารและประชาสัมพันธ์บริษัท	4.02 0.74	3.78 0.84	3.80 0.58	1.04	0.36

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย (S.D.)				F	Sig.
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป		
1. ชื่อเสียงของบริษัท	4.20 0.78	4.35 0.49	4.50 0.47	5.00 0.00	1.51	0.22
2. ภาพลักษณ์ขององค์กร	4.05 0.67	4.08 0.67	4.38 0.38	4.17 0.23	0.57	0.63
3. ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.12 0.82	4.13 0.54	4.29 0.58	4.50 0.24	0.31	0.81
4. สภาพแวดล้อมของบริษัท	4.23 0.62	4.15 0.63	4.50 0.40	4.17 0.23	0.73	0.54
5. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์บริษัท	3.90 0.83	3.78 0.77	4.08 0.39	4.00 0.95	0.41	0.74

จากตารางที่ 4.25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย (S.D.)					F	Sig.
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือ เทียบเท่า	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า		
1.ชื่อเสียงของบริษัท	4.28 0.99	4.33 0.62	4.27 0.64	4.17 0.62	4.38 0.49	0.30	0.88
2.ภาพลักษณ์ขององค์กร	4.41 0.55	4.18 0.67	4.13 0.61	3.67 0.87	4.06 0.55	2.82	0.30
3.ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.47 0.66	4.22 0.55	4.03 0.78	3.86 0.62	4.16 0.66	1.81	0.13
4.สภาพแวดล้อมของบริษัท	4.27 0.68	4.30 0.48	4.14 0.71	4.17 0.69	4.23 0.52	0.18	0.95
5.การสื่อสารและประชาสัมพันธ์บริษัท	4.16 0.83	4.00 0.88	3.92 0.74	3.74 0.68	3.71 0.77	1.15	0.34

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย (S.D.)				F	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี - 2 ปี	3 ปี - 4 ปี	5 ปีขึ้นไป		
	1.ชื่อเสียงของบริษัท	4.33 0.57	4.42 0.63	4.10 0.93		
2.ภาพลักษณ์ขององค์กร	4.22 0.64	4.06 0.75	3.92 0.59	4.03 0.64	1.11	0.35
3.ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.29 0.64	4.17 0.67	3.98 0.84	4.02 0.59	1.25	0.30
4.สภาพแวดล้อมของบริษัท	4.38 0.56	4.15 0.63	4.08 0.65	4.08 0.58	1.82	0.15
5.การสื่อสารและประชาสัมพันธ์บริษัท	3.93 0.87	3.96 0.69	3.81 0.78	3.73 0.66	0.38	0.77

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย (S.D.)				F	Sig.
	ตัดสินใจ ด้วยตนเอง	ปรึกษา ครอบครัว	ปรึกษา เพื่อนๆ	ปรึกษาครู อาจารย์ช่วย ในการ ตัดสินใจ		
1.ชื่อเสียงของบริษัท	4.33 0.55	4.11 0.98	4.46 0.64	4.34 0.47	0.71	0.55
2.ภาพลักษณ์ขององค์กร	4.13 0.65	3.96 0.60	4.21 0.78	3.67 0.47	0.67	0.57
3.ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.17 0.63	4.02 0.90	4.38 0.65	3.67 0.47	0.85	0.47
4.สภาพแวดล้อมของบริษัท	4.21 0.62	4.19 0.64	4.38 0.55	4.00 0.00	0.28	0.84
5.การสื่อสารและประชาสัมพันธ์บริษัท	3.80 0.80	3.93 0.74	4.25 0.71	4.00 0.47	0.87	0.46

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
จำแนกตามเหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย (S.D.)				F	Sig.
	ความรู้	รายได้	ที่อยู่อาศัย	ที่อยู่อาศัยตาม		
	ความสามารถ	สวัสดิการ	ในปัจจุบัน	ภูมิลำเนาเดิม		
1.ชื่อเสียงของบริษัท	4.48 0.44	4.33 0.73	3.98 0.61	4.30 0.58	1.79	0.15
2.ภาพลักษณ์ขององค์กร	4.17 0.53	4.14 0.59	3.89 0.70	3.97 1.04	0.83	0.48
3.ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.14 0.55	4.22 0.56	3.87 1.05	4.23 0.85	1.06	0.37
4.สภาพแวดล้อมของบริษัท	4.11 0.46	4.24 0.60	4.11 0.74	4.47 0.69	0.97	0.41
5.การสื่อสารและประชาสัมพันธ์บริษัท	3.97 0.77	3.93 0.74	3.44 0.90	3.97 0.64	1.82	0.15

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงานมีผู้ตอบจำนวน 44 ราย จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 97 ราย ดังนี้

ตารางที่ 4.30 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงาน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงาน	จำนวน
1.สภาพการทำงาน	
1.1 สภาพแวดล้อมอยู่ในสภาพดีเหมาะสมในการทำงาน	19
1.2 อุปกรณ์เครื่องมือครบถ้วน และเหมาะกับงาน	7
1.3 อุปกรณ์และเครื่องมือไม่เพียงพอ เช่น อุปกรณ์การประชุม อุปกรณ์ส่วนกลาง เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้น เครื่องคิดเลข	7
1.4 ควรปรับปรุงอุปกรณ์ให้มีความทันสมัย	3
1.5 บุคลากรมีน้ำใจ	2
1.6 ควรมีพื้นที่สันทนาการในบริษัทและมีมุมพักผ่อนสำหรับพนักงาน	2
1.7 ควรมีพื้นที่จอดรถสำหรับผู้ที่มาติดต่องานและเพิ่มพื้นที่จอดรถสำหรับพนักงาน	2
1.8 บุคลากรยังขาดการให้ความร่วมมือในการทำงาน	1
1.9 การจัดรูปแบบการทำงานและการบริหารงานมีความเหมาะสม	1
1.10 จำนวนพนักงานมีน้อย	4
รวม	48

จากตารางที่ 4.30 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้แก่ สภาพแวดล้อมอยู่ในสภาพดีเหมาะสมในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือครบถ้วน และเหมาะกับงาน อุปกรณ์และเครื่องมือไม่เพียงพอ เช่น อุปกรณ์การประชุม อุปกรณ์ส่วนกลาง เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้น เครื่องคิดเลข ควรปรับปรุงอุปกรณ์ให้มีความทันสมัย เป็นต้น

จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงานมีผู้ตอบจำนวน 27 ราย จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 97 ราย ดังนี้

ตารางที่ 4.31 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	จำนวน
2.บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	
2.1 หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งงานปัจจุบันและความรู้ความสามารถ	13
2.2 ควรเพิ่มจำนวนพนักงานเพื่อลดภาระงานของแต่ละฝ่าย	3
2.3 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายควรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	2
2.4 หน้าที่งานมีความก้าวหน้ามั่นคง	2
2.5 ได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือค่อนข้างน้อย	2
2.6 พึงพอใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในปัจจุบัน	1
2.7 เป็นไปตามนโยบายและได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	1
2.8 ต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัท	1
2.9 ควรแบ่งการทำงานอย่างเป็นระบบของแต่ละแผนก	1
2.10 ควรมีการสนับสนุนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่นการฝึกอบรม	1
รวม	27

จากตารางที่ 4.31 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งงานปัจจุบันและความรู้ความสามารถ ควรเพิ่มจำนวนพนักงานเพื่อลดภาระงานของแต่ละฝ่าย ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายควรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล หน้าที่งานมีความก้าวหน้ามั่นคง ได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือค่อนข้างน้อย เป็นต้น

จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงานมีผู้ตอบจำนวน 9 ราย จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 97 ราย ดังนี้

ตารางที่ 4.32 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ	จำนวน
3.อื่นๆ	
3.1 ปรับปรุงด้านสวัสดิการ เช่น เบี้ยต่างพื้นที่สำหรับเซลล์นอกและในพื้นที่ ให้มีความแตกต่างกัน หรืออาจจะมีเบี้ยขยัน สำหรับการทำงานในรายการขาย รวมถึงการปิดยอดประจำปี รวมถึงสวัสดิการด้านความปลอดภัย	3
3.2 ควรจัดกิจกรรมในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน เช่น กีฬา กิจกรรมตามเทศกาล	2
3.3 บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ	1
3.4 ควรเพิ่มการโฆษณา ประชาสัมพันธ์บริษัทให้มากขึ้นเพื่อเป็นการสร้างงานและรายได้	1
3.5 ทำการชี้แจง เกี่ยวกับกฎและระเบียบของบริษัทให้ชัดเจน เช่น การลา สวัสดิการต่างๆ	1
3.6 แบ่งการรักษาคลังสินค้าให้เหมาะสมกับคลังสินค้า	1
รวม	9

จากตารางที่ 4.32 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้แก่ ปรับปรุงด้านสวัสดิการ เช่น เบี้ยต่างพื้นที่สำหรับเซลล์นอกและในพื้นที่ ให้มีความแตกต่างกัน หรืออาจจะมีเบี้ยขยัน สำหรับการทำงานในรายการขาย รวมถึงการปิดยอดประจำปี รวมถึงสวัสดิการด้านความปลอดภัย ควรจัดกิจกรรมในหน่วยงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานด้วยกัน เช่น กีฬา กิจกรรมตามเทศกาล เป็นต้น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาลักษณะการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในและภายนอก ขององค์การ ที่เกี่ยวข้อง ต่อการตัดสินใจเข้าทำงานใน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและจัดระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือก เข้าทำงานบริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด

1. สรุปผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 81.44 อายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 70.10 สถานภาพโสด มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ร้อยละ 49.48 ระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 47.42 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 37.11 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 41.24 ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้วยตนเอง ร้อยละ 71.13 เหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน คือ รายได้สวัสดิการ ร้อยละ 52.58

ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด พบว่าปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ความน่าเชื่อถือของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.38 การบริหารงานของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.25 ระบบงานภายในของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.09 ความมั่นคงและ โอกาสในความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ย 4.04 รายได้และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ย 3.99

ปัจจัยภายในด้านความน่าเชื่อถือของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ มีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจผู้แทนจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคมีค่าเฉลี่ย 4.51 และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ การร่วมลงทุนกับบริษัทผู้ผลิตที่มีชื่อเสียง สร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.44 บริษัทมีศักยภาพและความมั่นคงทางการเงินดีมีค่าเฉลี่ย 4.35 มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจยาวนานและมีการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย 4.32 เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วไปจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีค่าเฉลี่ย 4.27

ปัจจัยภายในด้านการบริหารงานของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ บริษัทกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานของบริษัทไว้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 4.33 บริษัทกำหนดกฎระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 4.31 นโยบายของบริษัทสามารถนำมาปฏิบัติงานได้จนบรรลุเป้าหมายจริงมีค่าเฉลี่ย 4.25 โครงสร้างการบริหารและจัดการแบ่งแยกฝ่ายการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายเฉพาะด้านที่แน่นอนมีค่าเฉลี่ย 4.23 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ย 4.13

ปัจจัยภายในด้านรายได้และสวัสดิการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ บริษัทมีสวัสดิการและบริการเพิ่มจากสวัสดิการตามกฎหมาย เช่น ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล 300 บาท/ครั้งมีค่าเฉลี่ย 4.38 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 4.10 รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 4.00 รายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย 3.90 บริษัทมีการจัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์และงานพิธีกรรมต่างๆมีค่าเฉลี่ย 3.57

ปัจจัยภายในด้านความมั่นคงและโอกาสในความก้าวหน้าส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ตำแหน่งหรือสายงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคตและมีโอกาสประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานในบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.11 บริษัทใช้หลัก ธรรมภิบาล ในการพิจารณาความคิดความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย 4.06 บริษัทมีการสนับสนุนในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิมมีค่าเฉลี่ย 3.98 บริษัทมีการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย 3.94

ส่วนที่ 3 ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กเซ็ก เซลส์ จำกัด

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ใน
ระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้
ดังนี้ ชื่อเสียงของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.30 สภาพแวดล้อมของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.22 ความรับผิดชอบ
ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ย 4.15 ภาพลักษณ์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.09 การสื่อสารและประชาสัมพันธ์บริษัท
มีค่าเฉลี่ย 3.87

ปัจจัยภายนอกด้านชื่อเสียงของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้า
ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุก
ด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ บริษัทเป็นผู้แทนจำหน่ายสินค้าที่เป็นผู้นำด้านการตลาดเป็นที่รู้จัก
โดยทั่วไปมีค่าเฉลี่ย 4.41 บริษัทมีชื่อเสียงในการดำเนินธุรกิจเป็นที่รู้จักและยอมรับของลูกค้า
โดยทั่วไปอย่างดี และ บริษัทดำเนินธุรกิจผู้แทนจำหน่ายหลากหลายธุรกิจให้กับบริษัทชั้นนำที่มี
ชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศมีค่าเฉลี่ย 4.25

ปัจจัยภายนอกด้านภาพลักษณ์การตั้งองค์กรของบริษัทที่ส่งผลต่อ
การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ลักษณะการดำเนินธุรกิจ มีขนาดใหญ่
และมีความมั่นคงทางการเงินมีค่าเฉลี่ย 4.21 อาคารสถานที่ตั้งขององค์กรมีขนาดใหญ่ติดต่อกับ
ได้สะดวก มีค่าเฉลี่ย 4.05 มีความทันสมัยทางด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ
มีค่าเฉลี่ย 4.02

ปัจจัยภายนอกด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทที่ส่งผลต่อ
การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ มีโครงสร้างการรับสมัครพนักงานใหม่
ที่ยังมีประสบการณ์เข้ารับการฝึกและการอบรมบรรจุเป็นพนักงานประจำมีค่าเฉลี่ย 4.16 มีโครงการ
การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์และสินค้าของบริษัทในราคาถูกให้กับผู้บริโภคโดยตรงมีค่าเฉลี่ย 4.15 มี
โครงการรับสมัคร นักเรียน นักศึกษา ได้มีโอกาสเข้ามาฝึกงานและทดลองงานจากสภาพ
การปฏิบัติงานจริงมีค่าเฉลี่ย 4.12

ปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมของบริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใน
การเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ การเดินทางและการคมนาคมสะดวกมีค่าเฉลี่ย 4.27 ทำเล

ที่ตั้งของบริษัทที่อยู่ใกล้แหล่งชุมชนเมืองมีค่าเฉลี่ย 4.23 ความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 4.15

ปัจจัยภายนอกด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์บริษัทที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ รับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัทจากป้าย โฆษณาและประชาสัมพันธ์ของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 3.95 รับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัทจากเพื่อน ๆ และคนสนิทมีค่าเฉลี่ย 3.92 รับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัทจากการประชาสัมพันธ์ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดมีค่าเฉลี่ย 3.73

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานบริษัท เอ็กแซ่งเซลส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.053
3. สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
7. พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
8. เหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
7. พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
8. เหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงถึงปัญหาในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด และข้อเสนอแนะซึ่งสรุปได้ดังนี้

ปัญหาในการตัดสินใจเลือกทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด

1. ปัญหาด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด พบว่า แหล่งรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบริษัทหรือเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ประกาศรับ ของผู้ตอบแบบสอบถามคือรับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัทจากป้ายโฆษณาและประชาสัมพันธ์ของบริษัท เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมารับทราบ

ข้อมูลข่าวสารของบริษัทจากเพื่อนๆและคนสนิท และรับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัทจากการประชาสัมพันธ์ของสำนักจัดหางานจังหวัด ตามลำดับ

2. ปัญหาด้านคุณลักษณะและคุณสมบัติ ในการสมัครงานกับ บริษัท เอ็กเซ็ชเชลส์ จำกัด คือ แต่ละแผนก/ฝ่าย มีการกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำ มีการกำหนดช่วงอายุในการรับสมัครงาน มีการกำหนดเพศในการรับสมัครงาน มีการกำหนดประสบการณ์ในการทำงาน และมีการกำหนดพื้นที่ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

3. ปัญหาด้านบุคคลที่ประกันความเสียหาย ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงาน คือพนักงานตำแหน่งพนักงานประจำทั่วไป ทุกแผนก/ฝ่าย ของบริษัท จะต้องมีการจัดทำหนังสือสัญญาว่าจ้างและสัญญาค้ำประกันระหว่าง พนักงาน (ลูกจ้าง) กับ บริษัท(นายจ้าง) ในขณะที่ทำงานกับบริษัท

ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ด้านสภาพการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้แก่ สภาพแวดล้อมอยู่ในสภาพดีเหมาะสมในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือครบถ้วน และเหมาะสมกับงาน อุปกรณ์และเครื่องมือไม่เพียงพอ เช่น อุปกรณ์การประชุม อุปกรณ์ส่วนกลาง เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้น เครื่องคิดเลข ควรปรับปรุงอุปกรณ์ให้มีความทันสมัย เป็นต้น

2. ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งงานปัจจุบัน และความรู้ความสามารถ ควรเพิ่มจำนวนพนักงานเพื่อลดภาระงานของแต่ละฝ่าย ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายควรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล หน้าที่งานมีความก้าวหน้ามั่นคง ได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือก่อนข้างน้อย เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้แก่ ปรับปรุงด้านสวัสดิการ เช่น เบี้ยต่างพื้นที่สำหรับพนักงานขายนอกและในพื้นที่ ให้มีความแตกต่างกัน หรืออาจจะมีเบี้ยขยัน สำหรับการทำงานในรายการขาย รวมถึงการปิดยอดประจำปี รวมถึงสวัสดิการด้านความปลอดภัย ควรจัดกิจกรรมในหน่วยงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน เช่น กีฬา กิจกรรมตามเทศกาล เป็นต้น

2. อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงานในบริษัท เอ็กเซ่ง เซลส์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก เช่นเดียวกับปัจจัยย่อยทุก ปัจจัยที่มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมากเป็นส่วนใหญ่ โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากกับปัจจัยภายในสามอันดับแรก คือ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการบริหารงานของ บริษัท ด้านระบบงานภายใน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรภัทร จันทวงษา (2552) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของ พนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ซึ่งพบว่าในส่วนของปัจจัยค่าจ้างพนักงานให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านสถานะของอาชีพ ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาคันคว่าของ ต่อเกียรติ จินจุนทการ (2550) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมของคณงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยค่า จ้างด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และพนักงานให้ความสำคัญปัจจัยจิตใจ สามอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน บริษัท เอ็ก เซ่งเซลส์ จำกัด สุราษฎร์ธานี ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยภายใน ด้านรายได้และ สวัสดิการ ด้านความมั่นคงและโอกาสในการก้าวหน้า ด้านระบบงานภายใน เป็นสามอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรภัทร จันทวงษา (2552) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการ ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจใน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และด้านการได้รับการยอมรับนับถือและยก ย่องและการชมเชยผู้อื่นเป็นสามอันดับสุดท้ายและสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ มนุ เรือนมันใจ (2547) ในเรื่องปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจใน ด้านความต้องการ ทางด้านร่างกาย ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง เป็นสามอันดับสุดท้าย เช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ มณฑาทิพย์ วงษ์ครุณีย์ (2547) ในเรื่องปัจจัยที่มีผล ต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก โอน ย้าย ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ เป็นสามอันดับแรกและไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชาวาล นีมพิจารณ์ (2548) ในเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อลงกรณ์ห้องเย็น จำกัด ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด

ในส่วนของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน บริษัท เอ็กเซ็ชเชลส์ เซลส์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากโดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากกับปัจจัยภายนอกสามอันดับแรก คือ ด้านชื่อเสียงของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมของบริษัท และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ตามลำดับ และด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ ด้านภาพลักษณ์องค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสามอันดับสุดท้ายตามลำดับ

ข้อค้นพบ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน บริษัท เอ็กเซ็ชเชลส์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีข้อค้นพบดังนี้

1. ได้พบว่า พนักงาน มีลักษณะให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน มากกว่า ให้ความสำคัญของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กเซ็ชเชลส์ จำกัด
2. ได้พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ของ บริษัท เกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กเซ็ชเชลส์ ดังนี้ ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ความน่าเชื่อถือของบริษัท การบริหารงานของบริษัท ระบบงานภายในของบริษัท ความมั่นคงและโอกาสในความก้าวหน้ารายได้และสวัสดิการ ส่วน ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เช่นกัน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ชื่อเสียงของบริษัท สภาพแวดล้อมของบริษัท ความรับผิดชอบต่อสังคม ภาพลักษณ์ขององค์กร การสื่อสารและประชาสัมพันธ์บริษัท
3. สามารถเปรียบเทียบและจัดระดับความสำคัญของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กเซ็ชเชลส์ จำกัด ตามลักษณะและพฤติกรรมส่วนบุคคลได้ดังนี้

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เพศที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ระดับรายได้ต่อเดือนที่

แตกต่างกัน จะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่ต่างกัน จะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน เหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่ต่างกันจะมีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เพศที่ต่างกัน จะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อายุที่ต่างกัน จะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน สถานภาพครอบครัวที่ต่างกัน จะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ระดับรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน จะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันจะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันจะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่ต่างกัน จะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน เหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่ต่างกัน จะมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อเป็นพื้นฐานที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนและแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการองค์การของบริษัท การวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรได้มีการนำผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด ที่พนักงานให้ความสำคัญสูงสุดในแต่ละด้าน ไปใช้เป็นข้อมูล

ในการปรับปรุงนโยบายทางด้านบุคคลเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีไว้ เช่น บริษัทที่ต้องการรักษาบุคลากรไว้และลดอัตราการลาออกของพนักงาน ควรจะได้พิจารณาให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในด้านความน่าเชื่อถือ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในการได้ร่วมงานกับ บริษัทที่มีชื่อเป็นที่รู้จักโดยทั่วไปในระดับภูมิภาค จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระยะเวลาในการดำเนินการธุรกิจยาวนานและมีการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง บริษัทมีศักยภาพและความมั่นคงทางการเงินดี มีการร่วมลงทุนกับบริษัทผู้ผลิตที่มีชื่อเสียง สร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร และมีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจผู้แทนจำหน่าย สินค้าอุปโภคและบริโภค และมีปัจจัยภายนอกด้าน การมีชื่อเสียงของบริษัท ในการดำเนินธุรกิจเป็นที่รู้จักและยอมรับของลูกค้าโดยทั่วไปอย่างดี เป็นผู้แทนจำหน่ายสินค้าที่เป็นผู้นำด้านการตลาดเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป บริษัทดำเนินธุรกิจ ผู้แทนจำหน่ายหลากหลายธุรกิจให้กับบริษัทชั้นนำที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศหลากหลายธุรกิจเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจและมั่นใจต่องานที่ทำ ได้ร่วมงานกับบริษัท เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติยศ และ ศักดิ์ศรี ในสังคม จะทำให้พนักงานมีความรู้เกิดความพึงพอใจในการได้เข้าร่วมงานกับ บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด

2. บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรที่จะสำรวจและปรับปรุงปัจจัยด้านต่างๆของบริษัทเพื่อให้สอดคล้องกับผลการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกลยุทธ์ในการสรรหาแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมและคุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

3. เสนอแผนกลยุทธ์ในการดำเนินการ ตามนโยบายทางด้านบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี และการประมวลข้อมูลนโยบายทางด้านบุคคลของพนักงาน ทั้งหมดเข้านี้เข้าด้วยกัน คือ และนโยบายด้านบุคคล กลยุทธ์ธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กร กรรมวิธีและเครื่องมือในการวางแผนการคัดเลือกและการสรรหาพนักงาน เข้าด้วยกัน ซึ่งจะเป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างภาพลักษณ์ที่สะท้อนวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริงในการวางแผนการคัดเลือก การสรรหาพนักงาน และการรักษาบุคลากรที่ดีไว้ และเป็นการสร้างความได้เปรียบตลาดแรงงานและบรรลุจุดมุ่งหมายของการสร้างทีมงานที่ยอดเยี่ยมในองค์กร โดย การจัดทำแผน การบริหารทรัพยากร มนุษย์ เพื่อการดำเนินกลยุทธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของผลงานการวิจัย และตอบสนองความต้องการของพนักงาน และ เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร คือ

การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์และอุปทาน ทรัพยากรมนุษย์ ในอนาคตของบริษัท การวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน (Job Analysis) เป็นการศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ อย่างมีเป้าหมาย เพื่อพิจารณาความสำคัญของการทำงานของแต่ละตำแหน่งงาน โดยการจัดทำบรรยายลักษณะงาน (Job Description :JD) จัดทำคุณสมบัติเฉพาะของงานนั้น (Specification : JS) การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่มุ่งสู่การออกแบบงานให้มีความท้าทายและลดความจำเจซ้ำซากมากขึ้น ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ ได้แก่ การขยายงาน (Job Enlargement) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) และการให้ความสำคัญของงาน (Job Enrichment) และ ในอนาคตต้องมุ่งสู่การบริหารคุณภาพและการทำงานเป็นทีมที่ควบคุมตนเอง (Self-directed work team) และปรับเข้าสู่การรีออกแบบระบบ (Reengineering) จะมีการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ (Redesign) โดยการให้ความสำคัญกับผลการศึกษาด้านปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของบริษัท โดยบริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมดังนี้

1. จัดกิจกรรมการสรรหา (Recruitment) เป็นกิจกรรมที่ใช้ดึงดูดชักชวนให้คนที่มีความสามารถที่พึงประสงค์มาสมัครเพื่อเข้าทำงานในบริษัทต่อไป การสรรหากระทำได้ 2 วิธี ได้แก่ การสรรหาจากภายในและการสรรหาจากภายนอก

การสรรหาจากภายใน (Internal Sources) บริษัทต้องมีแบบแผนในการสรรหาภายใน (Internal Recruitment Methods) แนวทางการใช้บุคลากรภายในบริษัทให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) คือการแต่งตั้งตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ดีขึ้น การขยายหรือเพิ่มขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Job Enlargement) และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายการบริหารทั้งบริษัท (Reengineering) การส่งเสริมและการเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลภายใน (Promotion from within ,PFW) การแจ้งแผนการเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลภายใน แบบเปิดเผย (Job Posting) และการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อเลื่อนตำแหน่งแบบ ไม่เปิดเผย (Job Bidding)

การสรรหาจากภายนอก (External Sources) ซึ่งบริษัทต้องมีแบบแผนในการสรรหาภายนอก (Internal Recruitment Methods) อันเป็นแนวทางในการจูงใจผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากภายนอก ในการสร้างศักยภาพด้านการผลิตและการบริการแก่บริษัทและเป็นการกระตุ้นบุคลากรในบริษัทให้ เกิดการตื่นตัว และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานอีกอย่างหนึ่งให้กับพนักงาน

2. จัดกิจกรรมการวางแผนการคัดเลือก (Selection) เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการสรรหา เพื่อคัดเลือกคนที่ดีที่สุด เหมาะสมกับงานนั้นมากที่สุด การคัดเลือกที่ดีต้องพิจารณาจากมุมมองด้านการปฏิบัติงานและเป้าหมายของ ระบบการคัดเลือกใน 4 เรื่อง ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Abilities) และคุณลักษณะอื่นๆ (Other characteristics) หรือ KHAO Model

จากแนวทางข้างต้นจะเห็นได้ว่า บริษัท สามารถประยุกต์ใช้โดยอาศัยผลการศึกษาในครั้งนี้ที่ใช้แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ หมายถึงการเลือกบนทางเลือก (Choice of Alternatives) ซึ่งทางเลือกนั้นจะต้องมีสาเหตุ คือ ทางเลือกหลายทางเลือก หากมีทางเลือกเดียวไม่ถือว่าเป็นการตัดสินใจ ต้องใช้เหตุผลประกอบการพิจารณา โดยใช้ข้อมูลตัวเลขต่างๆมาพิจารณา การตัดสินใจ มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน การตัดสินใจนั้นกระทำไปเพื่ออะไรการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้กับบริษัท หรือการตัดสินใจที่จะกระทำอย่างไรอย่างหนึ่งนั้นประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ทางเลือกผลลัพธ์ต่างๆที่เป็นไปได้ขึ้นอยู่กับกระทำที่เลือก ซึ่งผลลัพธ์แต่ละอย่างมีความน่าจะเป็นไปไม่เท่ากันและบริษัทจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าประโยชน์หรือความสำคัญของการเลือกแต่ละอย่าง การตัดสินใจของบริษัทนั้นเป็นกระบวนการซึ่งเป็นลักษณะของการใช้เทคนิควิธีการในการจัดการทางเลือกให้แตกต่าง

3. จัดกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) เป็นกิจกรรมที่กำหนดให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินและเทคนิคในการประเมิน เช่นวิธีการประเมินบุคคล และวิธีประเมินกลุ่มบุคคล แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทสมัยใหม่มุ่งสู่ผลลัพธ์มากขึ้น พิจารณาที่การสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดและพิจารณาที่ความพยายามในการทำงานอีกด้วย

4. จัดกิจกรรมค่าตอบแทน (Compensation) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของรางวัลตอบแทนของพนักงานในการปฏิบัติงานของบริษัทในรูปแบบค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส คอมมิชชั่น ประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่มีใช้เงิน ในแนวคิดการบริหารค่าตอบแทนแนวใหม่ จำเป็นต้องกระตุ้นจิตใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ทำมากจ่ายมาก ทำน้อยจ่ายน้อย ทำเท่ากัน จ่ายเท่ากัน บริษัทจ่ายผลตอบแทนที่ดีจะส่งเสริมจิตใจให้คนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พนักงานเกิดความพึงพอใจ เพิ่มรายได้พนักงาน บริษัทควรเลือกใช้กลยุทธ์การจ่ายผลตอบแทน (Pay Level Strategies) ทั้ง 3 प्रकार ได้แก่กลยุทธ์จ่ายสูง (High Pay Strategies) กลยุทธ์จ่ายต่ำ (Low Pay Strategies) และกลยุทธ์จ่ายโดยการเปรียบเทียบกับค่าครองชีพ (Comparable Pay Strategies) เพื่อประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และบริษัทต้องมีสวัสดิการ หรือ

กิจกรรมประโยชน์และสวัสดิการ เป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่จัดให้พนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้กับพนักงาน

5. จัดกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร (Training and Development) เป็นกระบวนการที่สร้างทักษะความเข้าใจและข้อมูลข่าวสารของบริษัท ไปยังพนักงาน เป็นกิจกรรมเพื่อช่วยให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี การฝึกอบรมและการพัฒนา บริษัทต้องกระทำเป็นระบบและครบวงจร โดยเริ่มจากการสำรวจความต้องการ การวางแผนเตรียมการจัดการจัดการดำเนินการ และการประเมินติดตามผล วิธีการฝึกอบรมและการพัฒนา บริษัทต้องมุ่งเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ เน้นการใช้สื่อประสม การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ผู้จัดอบรมและคณะวิทยากร

6. กิจกรรมการวางแผนและพัฒนาอาชีพ (Career Planning and Development) บริษัทต้องมีการกำหนดรูปแบบของการทำงานที่สัมพันธ์กับประสบการณ์และกิจกรรมยิ่งกว่าชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่ดีเมื่อมองเห็นโอกาสแห่งความก้าวหน้าในงาน การวางแผนและพัฒนาอาชีพเป็นการสร้างทางเดินของทุกฝ่าย ในบริษัท ให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จได้

7. จัดกิจกรรม กฎระเบียบวินัย ของบริษัท ให้กับ พนักงาน การจัดการวินัยพนักงาน มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถ้าบุคคลขาดวินัยในการทำงานแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยากที่จะประสบความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้พนักงานมีระเบียบวินัยนั้น บริษัทกระทำ โดยพยายามป้องกันและเสริมสร้างวินัยทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

บริษัทสามารถประยุกต์ ใช้โดยอาศัยผลการศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กเซ็กเชลส์ จำกัด ในครั้งนี้ที่ใช้ทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม Reeder พบว่าในการกระทำสิ่งใดๆของมนุษย์ว่าเกิดจากปัจจัย คือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Goals) ความเชื่อ (Belief Orientation) ค่านิยม (Value Standard) นิสัยและธรรมเนียม (Habits and Customs) การคาดหวัง (Expectation) ข้อผูกพัน (Commitments)การบังคับ (Force) โอกาส (Opportunity) ความสามารถ (Ability) การสนับสนุน (Support) ตามลำดับ

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

บริษัท สามารถที่จะนำผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด ไปเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท ด้านแรงจูงใจของพนักงานในการทำงานในบริษัท เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนและแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการองค์การของบริษัท และการดำเนินนโยบายด้านการบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- แก้วตา สถิตพรหม (2541) ความสนใจในการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 3 ปีการศึกษา 2538 ในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา
- จินตนา อินทรทัศน์ (2541) ผลของการให้คำปรึกษารายบุคคลด้านอาชีพตามทฤษฎี พัฒนาการทาง อาชีพของทีเดอแมนและ โอฮาราที่มีความสอดคล้องในการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เขาพนม จังหวัดกระบี่ ปรินญาณิพนธ์การศึกษابัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชวาล นุ่มพิจารณ์ (2548) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กร ห้าง เย็น จำกัด การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์บัณฑิตศึกษา มสธ. (STOU Thesis Full Text)
สืบค้นเมื่อ วันที่ 27 กรกฎาคม 2554
- ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ (CMU e-Theses) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 กรกฎาคม 2554
- ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ และงานวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง (DCMS)
สืบค้นเมื่อ วันที่ 29 กรกฎาคม 2554
- ต่อเกียรติ จินจุนทการ (2550) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานรายวันในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ทิพย์วรรณ ทัดเทียมเพชร (2548) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกแหล่งท่องเที่ยวใน ประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่นการค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มนู เรือนมั่งใจ (2547) ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอ กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
- ธีรภัทร จันทวงษา (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร.การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2532) พัฒนาการทางอาชีพ.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
คณะศึกษาศาสตร์ภาควิชาจิตวิทยา ฝ่ายแนะแนวและการจัดหางาน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
- เพ็ญศรี จินดาศักดิ์.(2535)การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่3 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี.ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- มณฑาทิพย์ วงษครุณีย์ (2547) ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาล
ทหารอากาศ การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- มนู เรือนมันใจ (2547) ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอ
กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช ประมวลสาระชุดวิชา วิทยานิพนธ์ นนทบุรี สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช 2553. พิมพ์ครั้งที่ 10
- บุษย์ ไกยวรรณ (2550) การวิจัยเพื่อการบริหารงานอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร:
ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ
- ศิริพร แก้วตา (2549) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ครีบบอบน้ำ กรณีศึกษา:
เฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร..การค้นคว้าแบบอิสระ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุชาติ วิวัฒน์ชานนท์ (2542) การศึกษาความสนใจในการเลือกอาชีพศึกษาของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่3. ในจังหวัดนครปฐม วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุณีย์ จ้อยจำรัส (2548) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการ
อาหารทะเลแช่เยือกแข็งในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร.การค้นคว้าแบบอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุธีรา สะอาดสุด (2545) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของนักเรียนในการเลือกเรียนหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาศิลปกรรมในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏ พระนคร
- สุภาพรรณ โคตรจรัส (2520) สุขภาพจิตเล่ม1 จิตวิทยาในการดำรงชีวิต.กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,คณะครุศาสตร์,ภาควิชาจิตวิทยา

สุวิษ แจ้งสวะ.(2548).ทัศนคติของผู้บริ โภคที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่

หน้าจอสื่อกรณีศึกษา: ในเขตกรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตร์

มหาดบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง <http://www.lib.ru.ac.th>.

สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 กรกฎาคม 2554

สำนักงานพาณิชย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี www.moc.go.th//Suratthani

สืบค้นเมื่อ วันที่ 25 กรกฎาคม 2554

สำนักงานสถิติ จังหวัดสุราษฎร์ธานี www.http://surat.nso.go.th.

สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 กรกฎาคม 2554

อิสริย์ แก้วแดง (2548) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้สถานบริการน้ำมันในเขตจังหวัด

กาญจนบุรี การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables

SCALE 209.2420 639.9412 25.2971 50

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 50

Alpha = .9763

[ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก

<http://www.google.com>.

<http://www.moe.go.th/wijai/link.html>

<http://tdc.thailis.or.th/tdc/>

www.researchers.in.th/blogs/posts/3318

www.http.jobsdb.com

[www.http://th.wikipedia.org.com](http://th.wikipedia.org.com)

www.thairesearch.in.th/



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม

1.คุณ ชำรงค์ศักดิ์ ดำรงศิริ

วุฒิการศึกษา : ธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ตำแหน่ง: National Sales Manager บริษัท DKSH (ประเทศไทย) จำกัด

ที่อยู่: 2535 สุขุมวิท แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260

Tel: 02-7908879 , 084-8747239

2.คุณ ประไพพิศ วิริยะบุปผา

วุฒิการศึกษา: ธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ผลชัยญะ จำกัด (มหาชน)

ที่อยู่ : 1/11 หมู่ที่ 3 ลำลูกกา ตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150

Tel: 02-7910111

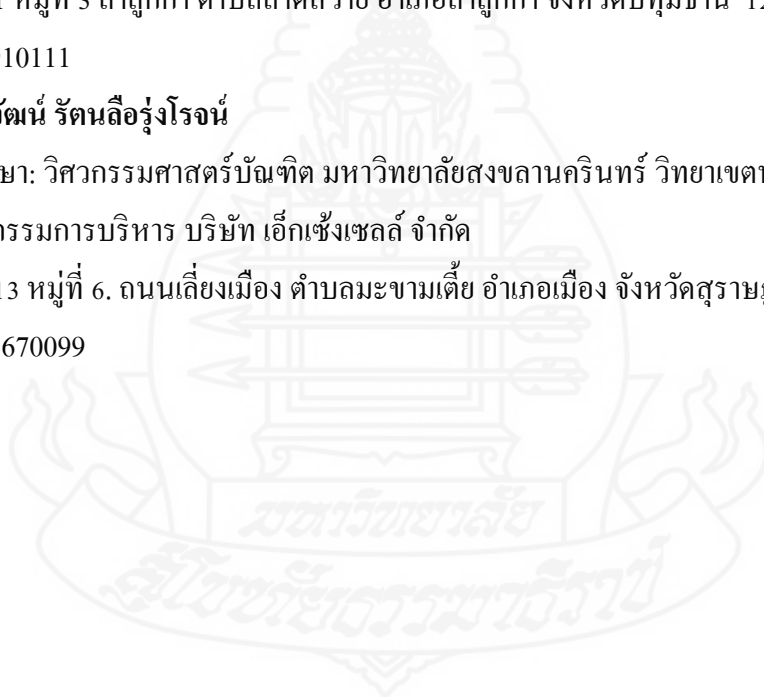
3.คุณ อนุวัฒน์ รัตนสีอรุ่งโรจน์

วุฒิการศึกษา: วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ตำแหน่ง: กรรมการบริหาร บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด

ที่อยู่ : 99/13 หมู่ที่ 6. ถนนเลียงเมือง ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000

Tel: 088-1670099



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด จังหวัด สุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ่งเซลล์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยภายใน คือ ความน่าเชื่อถือของบริษัท การบริหารการจัดการ ระบบงานภายใน รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคง โอกาสในการก้าวหน้า และ ปัจจัยภายนอก คือ ชื่อเสียงของบริษัท ภาพลักษณ์ของบริษัท ความรับผิดชอบต่อสังคม สภาพสิ่งแวดล้อมบริษัท การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ของบริษัท ซึ่งแต่ละรายการจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของท่าน ที่จะแสดงถึงระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ข้อมูลที่ได้รับจากผู้วิจัย จะนำไปประกอบการวัดผลด้วบงชี้ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ผู้วิจัย ขอความร่วมมือท่านในการพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความรู้สึก และความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ) และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงความเป็นจริงเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ
- ตอนที่ 2. สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่มีผลต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงาน 25 ข้อ
- ตอนที่ 3. สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงาน 15 ข้อ
- ตอนที่ 4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 3 ข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญต่อการศึกษาในครั้งนี้

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1. สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อความที่ตรงความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ
 1. () ชาย
 2. () หญิง

2. อายุ
 1. () ต่ำกว่า 20 ปี
 2. () 20 - 30 ปี
 3. () 31- 40 ปี
 4. () 41 ขึ้นไป

3. สถานภาพครอบครัว
 1. () สถานภาพสมรส มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
 2. () สถานภาพโสด มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
 3. () สถานภาพโสด ไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

4. ระดับรายได้รวมต่อเดือน
 1. () ต่ำกว่า 10,000 บาท
 2. () 10,001 – 20,000 บาท
 3. () 20,001 – 30,000 บาท
 4. () 30,001 ขึ้นไป

5. ระดับการศึกษาสูงสุดที่ท่านได้รับ
 1. () ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
 2. () มัธยมศึกษาตอนต้นหรือ เทียบเท่า
 3. () มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า
 4. () อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า
 5. () ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

6. ประสพการณ์ในการทำงานในบริษัท เอ็กเซ่งเซลส์ จำกัด

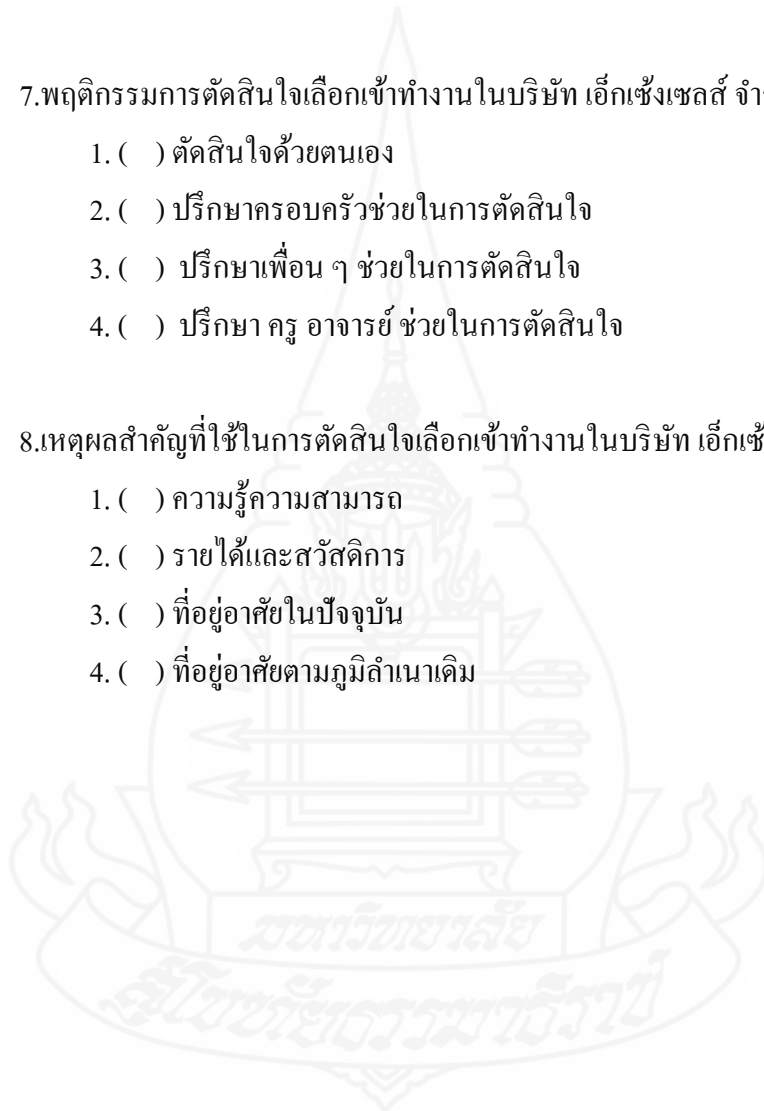
1. () ต่ำกว่า 1 ปี
2. () 1 ปี – 2 ปี
3. () 3 ปี – 4 ปี
4. () 4 ปี ขึ้นไป

7. พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัท เอ็กเซ่งเซลส์ จำกัด

1. () ตัดสินใจด้วยตนเอง
2. () ปรึกษาครอบครัวช่วยในการตัดสินใจ
3. () ปรึกษาเพื่อน ๆ ช่วยในการตัดสินใจ
4. () ปรึกษา ครู อาจารย์ ช่วยในการตัดสินใจ

8. เหตุผลสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัท เอ็กเซ่งเซลส์ จำกัด

1. () ความรู้ความสามารถ
2. () รายได้และสวัสดิการ
3. () ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน
4. () ที่อยู่อาศัยตามภูมิลำเนาเดิม



ตอนที่ 2. ปัจจัยภายใน”องค์การ” ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
ขอให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็นของท่านในแต่ละข้อ

- | | | |
|---|---------|--|
| 1 | หมายถึง | ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจน้อย |
| 3 | หมายถึง | ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมาก |
| 5 | หมายถึง | ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด |

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความน่าเชื่อถือของบริษัท					
1. เป็นองค์การที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักทั่วไป จังหวัดสุราษฎร์ธานี					
2. มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจยาวนาน และมีการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง					
3. บริษัท มีศักยภาพ และ ความมั่นคง ทางการเงินดี					
4. การร่วมลงทุนกับบริษัทผู้ผลิตที่มีชื่อเสียง สร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์การ					
5. มีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ ผู้แทนจำหน่ายสินค้าอุปโภคและบริโภค					
การบริหารงานของบริษัท					
6. บริษัท กำหนดนโยบายเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานของบริษัทไว้ชัดเจน					
ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7. นโยบายของบริษัทสามารถนำมา ปฏิบัติงานได้จนบรรลุเป้าหมายจริง					

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8.บริษัท กำหนดกฎระเบียบวินัย ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
9.โครงสร้างการบริหารการจัดการ แบ่งแยกฝ่ายการปฏิบัติงานแต่ละฝ่าย เฉพาะด้านที่แน่นอน					
10.มีการกำหนด บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
ระบบงานภายในของบริษัท					
11.บุคลากรในองค์กรมีความรู้และ ทักษะความสามารถ					
12.บุคลากรในที่ทำงานสร้างบรรยากาศและ ความรู้สึกที่ดีในระหว่างการทำงานร่วมกัน					
13.มีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย อย่างพอเพียงและพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ					
14.บริษัทมีการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ใหม่ที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจตลอดเวลา					
15.สถานที่ทำงาน ในบริษัท เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน					
รายได้และสวัสดิการ					
16.รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
17.รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับงานตาม บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ					
18.บริษัท มีสวัสดิการและบริการเพิ่ม จากสวัสดิการตามกฎหมาย เช่น ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล 300 บาท/ครั้ง					

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
19.บริษัท มีการจัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ และ งานพิธีกรรม ต่างๆ					
20.สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย					
ความมั่นคงและโอกาสในการก้าวหน้า					
21.บริษัท ใช้หลัก ธรรมภิบาล ในการพิจารณาความดี ความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่ง					
22.ตำแหน่งงาน หรือ สายงาน มีโอกาส เจริญก้าวหน้า ในอนาคต					
23.บริษัท มีการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การ เข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือ การฝึกอบรม					
24.บริษัท มีการสนับสนุน ในการปรับ หรือโยกย้าย ตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม					
ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
25.มีโอกาสประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในบริษัท					

ตอนที่ 3. ปัจจัยภายนอก”องค์การ” ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ขอให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็นของท่านในแต่ละข้อ

- | | | |
|---|---------|--|
| 1 | หมายถึง | ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจน้อย |
| 3 | หมายถึง | ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมาก |
| 5 | หมายถึง | ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด |

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ชื่อเสียงของบริษัท					
1. บริษัทมีชื่อเสียงในการดำเนินธุรกิจเป็นที่รู้จักและยอมรับของลูกค้าโดยทั่วไปอย่างดี					
2. บริษัท เป็นผู้แทนจำหน่ายสินค้าที่เป็นผู้นำด้านการตลาดเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป					
3. บริษัท ดำเนินธุรกิจ ผู้แทนจำหน่าย หลากหลายธุรกิจให้กับบริษัทชั้นนำที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
ภาพลักษณ์ขององค์การ					
4. อาคารสถานที่ตั้งขององค์การ ขนาดใหญ่ ติดต่อสื่อสารได้สะดวก					
5. มีความทันสมัยทางด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ					
6. ลักษณะการดำเนินธุรกิจ มีขนาดใหญ่และมีความมั่นคงทางการเงิน					

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความรับผิดชอบต่อสังคม					
7. มีโครงการรับสมัคร นักเรียน นักศึกษา ได้มีโอกาสเข้ามาฝึกงานและทดลองงาน จากสภาพการปฏิบัติงานจริง					
8. มีโครงสร้างการ รับสมัครพนักงานใหม่ ที่ยังไม่มีประสบการณ์ เข้ารับการฝึกและการอบรม บรรลุเป็นพนักงานประจำ					
9. มีโครงการการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ และสินค้า ของบริษัท ในราคาถูก ให้กับผู้บริโภคโดยตรง					
สภาพแวดล้อมของบริษัท					
10. ทำเลที่ตั้งของ บริษัท อยู่ใกล้แหล่งชุมชนเมือง					
11. การเดินทาง และ การคมนาคม สะดวก					
12. ความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมของ บริษัท					
การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ บริษัท					
13. รับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัท จาก ป้าย โฆษณา และประชาสัมพันธ์ ของบริษัท					
14. รับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัท จากการประชาสัมพันธ์ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัด					
15. รับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัท จากเพื่อนๆ และ คนสนิท					

ตอนที่ 4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1.สภาพการทำงาน เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ และ บุคลากรในการทำงาน เป็นต้น

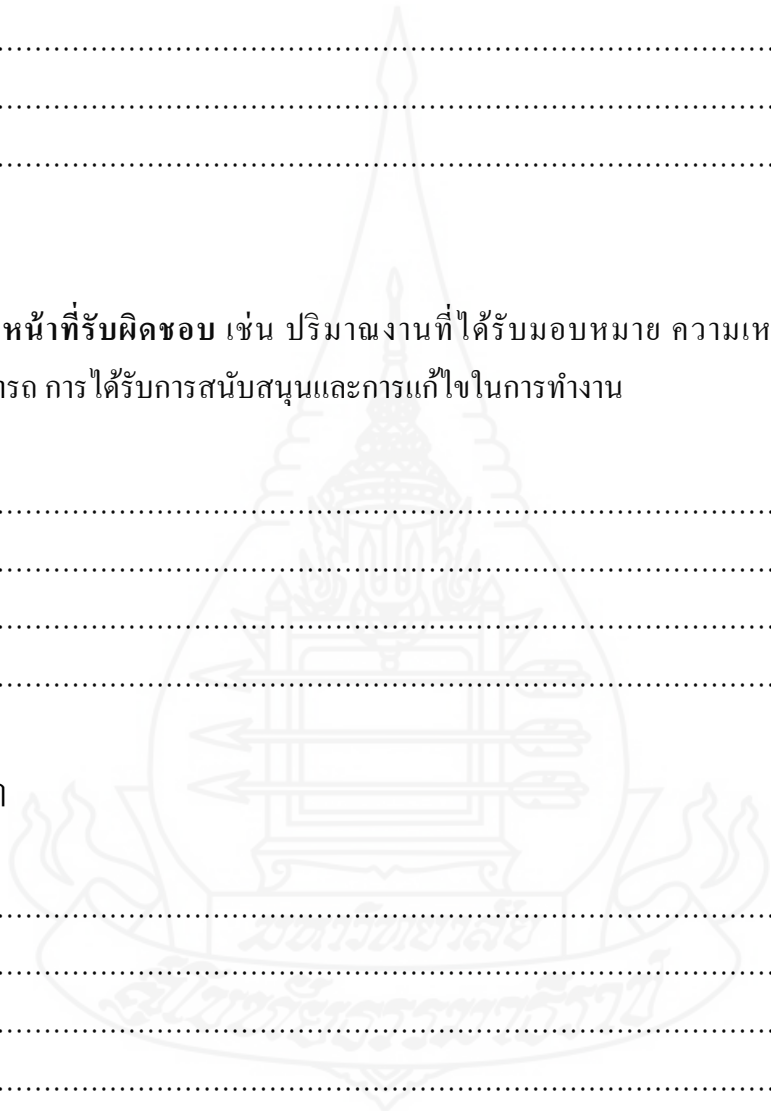
.....
.....
.....
.....

2.บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การได้รับการสนับสนุนและการแก้ไขในการทำงาน

.....
.....
.....
.....

3.ด้านอื่นๆ

.....
.....
.....
.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายอาชวิน ราชเสนา
วัน เดือน ปีเกิด	05 มิถุนายน 2512
สถานที่เกิด	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอก อุตสาหกรรมศิลป์ วิทยาลัยครูยะลา ปีการศึกษา 2535
สถานที่ทำงาน	บริษัท เอ็กเซ็ทเชลส์ จำกัด 99/13 ถนนเลียบเมือง ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000
ตำแหน่ง	ผู้จัดการทั่วไป (General Manager) บริษัท เอ็กเซ็ทเชลส์ จำกัด

