

ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2556

ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2556

หทัยวรรณ ฉม้างลาภ. (2556). *ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: อาจารย์ ดร.ชนภูมิ อติเวทิน.

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้ระเบียบวิธี 2 วิธี ประกอบด้วย ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน และเจ้านายหรือนายจ้าง จำนวน 5 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ กลุ่มกิจการของบริษัท มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจในการทำงาน
2. ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ภูมิลำเนา และ อายุการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในด้านการออกจากงาน
3. ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงทางการเงิน และความเสี่ยงด้านเวลา มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจในการทำงาน
4. ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือด้านความปลอดภัย และความเสี่ยงทางการเงิน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในด้านการขาดงาน

ในส่วนของระเบียบวิธีเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาด้วยระเบียบวิธีคุณภาพสามารถสนับสนุนผลการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ว่าปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยพบว่า สถานประกอบการที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ควรให้ความสำคัญกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ โดยมีการจัดการเรื่องความปลอดภัยในบริษัท เช่น การจัดการอบรมความปลอดภัย จัดอบรมการใช้เครื่องมือการทำงานที่ถูกต้องให้แก่พนักงาน รวมถึงจัดอุปกรณ์ป้องกันให้มีพอเพียงกับจำนวนพนักงาน

FACTOR OF RISK PERCEPTION AFFECTING WORK BEHAVIORS
OF OPERATION STAFFS IN ROJANA INDUSTRIAL PARK,
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administrations Degree in Management
at Srinakharinwirot University

March 2013

Hathaiwan Chamunglap. (2013). *Factor of Risk Perception Affecting Work Behaviors of Operation Staffs in Rojana Industrail Park, Phra Nakhon Si Ayutthaya*. Master's thesis, M.B.A.(Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Tanapoom Ativetin.

The purpose of this research was to study the factor of risk perception affecting work behaviors of operation staffs in Rojana Industrial Park, Phra Nakhon Si Ayutthaya. This was conducted through two methodologies consisting of quantitative method with 400 samples collected by using questionnaires and qualitative method by in-depth interview from selected group of twenty informants and five employers.

The statistics used for data analysis were percentage Chi-square Test hypothesis at statistical significant different levels 0.05.

As the research results, the finding were as follows :

1. Personal factors, income and business type, affect working behaviors on higher productivity and job satisfaction.
2. Personal factors, age, hometown and working experience, affect working behaviors on job resignation.
3. Risk perception on job function factor, job remiss risk, financial risk and time risk, affect working behaviors on higher productivity and job satisfaction.
4. Risk perception on job function factor, physical or safety risk and financial risk affect working behaviors on absenteeism.

The results of qualitative method can support the results of quantitative method for risk perception on job function factor affect working behaviors on higher productivity, absenteeism and job satisfaction.

Suggestions from this research revealed that almost company in Rojana Industrial Park shall be focus on risk perception of working behaviors by should have safety management in the company such as safety training, instrument training also safety guard should be enough.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทสำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ที่ได้ให้คำปรึกษากับผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงการวิจัย และเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดเวลา อย่างไม่เหน็ดเหนื่อยจนงานวิจัยเสร็จสิ้นได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา และ รองศาสตราจารย์ ดร. ณิชช์ กุลิสร์ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปริญญาโททุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและประสานงานทุกอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นตอนในการทำเรื่องขอสอบ ตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงการวิจัย จนงานวิจัยเสร็จสิ้นได้ด้วยดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานทุกฝ่ายทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ผู้จัดการทุกท่าน และตำแหน่งอื่นๆ ที่กรุณาเสียสละเวลา เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณพ่อ แม่ พี่น้อง และเพื่อนๆทุกคน ที่ให้ทั้งกำลังใจและกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

หทัยวรรณ ฉมิงลาภ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเสี่ยง.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	15
ข้อมูลสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	20
ข้อมูลการจัดกลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีการดำเนินการศึกษาและค้นคว้า.....	26
วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ.....	26
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	26
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	32
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	32
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	35
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย.....	47
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	76
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปผลการศึกษาครั้งนี้.....	96
อภิปรายผล.....	102
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	110
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	112
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก.....	118
ภาคผนวก ข.....	123
ภาคผนวก ค.....	125
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	127

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงโครงสร้างกลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ.....	22
2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล.....	35
3 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบกรรองต่อหน้าที่.....	38
4 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดกับร่างกาย หรือความเสี่ยงด้าน ความปลอดภัย.....	39
5 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางการเงิน.....	40
6 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางด้านสังคม หรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ....	41
7 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านเวลา.....	42
8 แสดงจำนวนและร้อยละของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต.....	43
9 แสดงจำนวนและร้อยละของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน.....	44
10 แสดงจำนวนและร้อยละของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน.....	45
11 แสดงจำนวนและร้อยละของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจใน การทำงาน.....	46
12 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย.....	47
13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของอายุ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน.....	48

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของอายุ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	50
15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต.....	51
16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	52
17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของภูมิลำเนาเดิม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน.....	54
18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของอายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน.....	55
19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต.....	57
20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	58
21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต.....	60
22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	61

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสียงด้านความปลอดภัย กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน.....	63
24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียงทางการเงิน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต.....	65
25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียงทางการเงิน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน.....	67
26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียงทางการเงิน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	69
27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียงทางด้านสังคมหรือความเสียงทางด้านจิตใจ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน.....	70
28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียงด้านเวลา กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต.....	72
29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียงด้านเวลา กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน.....	74
30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียงด้านเวลา กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	75
31 แสดงผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 20 คน.....	77
32 แสดงผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ จำนวน 5 คน.....	82

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แสดงภาพรวมของกระบวนการรับรู้ (The Overview of The Perception Process)	10
3 แสดงแผนภาพของการแบ่งระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)	15
4 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร.....	19
5 แสดงสัญลักษณ์ป้ายชื่อสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....	20



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พฤติกรรมการทำงาน นั้นคือ การกระทำของบุคคล เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือ เพื่อเป็นการบรรลุเป้าของตนเอง และการมีส่วนร่วมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541: 23) กล่าวว่า ประกอบด้วย การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงานมากน้อยเพียงใดนั้น ก็มีความแตกต่างกันไป บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันตามกาลเวลาและโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านบุคคลที่ดี ควรพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่อการทำงานในหน่วยงานนั้นด้วย

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ถือเป็นความเสี่ยง ที่มีโอกาสจะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย ทำให้เราไม่บรรลุวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ที่เรากำลังทำ หรือพฤติกรรมการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยความเสี่ยงที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในทุกๆระดับที่ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน Schiffman and Kanuk (พรทสร โขบุญญากุล 2552: 28; อ้างอิงจาก Schiffman & Kanuk. 2000) และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (2551: 6) ได้กล่าวว่า ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกาย ความเสี่ยงทางด้านการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคม หรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา

ความเสี่ยงต่างๆข้างต้น ทั้งจากปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมนั้น ส่งผลให้ทุกวันนี้มนุษย์ล้วนต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน และการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งไม่อาจจะคาดคะเนได้ว่า จะเกิดเหตุการณ์ใดขึ้นในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์จากโรคภัยไข้เจ็บ อุบัติภัย อุบัติเหตุ รวมไปถึงเหตุการณ์จากภัยธรรมชาติ อันได้แก่ อุทกภัย อัคคีภัย เหตุการณ์แผ่นดินไหว เหตุการณ์ต่างๆนี้อาจส่งผลกระทบต่อเราได้ตลอดเวลา ปัจจุบันความเจริญทางด้านวัตถุมีเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ มีการประดิษฐ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มากมายหลายชนิด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้เกิดภัยอันตรายและความเสียหายเพิ่มมากขึ้น การดำเนินชีวิตของคนในปัจจุบันรวมถึงในอนาคตจึงมีความเสี่ยงเพิ่มขึ้นตลอดเวลา เราทุกคนจึงควรตระหนักว่า ชีวิตของเราขึ้นอยู่กับความเสี่ยง หากไม่มีการป้องกันไว้แต่เนิ่นๆ ก็อาจจะได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงนั้น โดยที่เราเป็นผู้สูญเสียทางการเงิน รวมไปถึงความสูญเสียทางด้านร่างกาย

ภัยธรรมชาติ นั้นถือเป็นความเสี่ยงทางด้านสังคม หรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ ที่ส่งผลกระทบต่ออย่างมากกับพนักงานในทุกๆระดับที่ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้ยังพบว่า ทีมงาน Crisis Response (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า ในปี พ.ศ. 2554 ประเทศไทยกำลังเผชิญวิกฤตอุทกภัยที่เลวร้ายที่สุดในรอบ 50 ปี โดยพื้นที่น้ำท่วมครอบคลุมกว่า 2 ใน 3 ส่วนของประเทศ ทำให้นาข้าวเสียหาย โรงงานหลายร้อยแห่งต้องปิด และส่งผลกระทบต่อครอบครัวและผู้ประกอบการเกือบล้านคนรวมถึงหลายร้อยชีวิตที่สูญเสียชีวิต

ซึ่งจากเหตุการณ์อุทกภัยในปี พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมา โรงงานหลายร้อยแห่งที่ได้รับผลกระทบอย่างมากนี้ หนึ่งในโรงงานเหล่านั้น คือ โรงงานและบริษัทที่ตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ประกอบและพนักงานจำนวนมากจึงได้รับผลกระทบ ทั้งทางด้านงาน และทรัพย์สินอย่างมาก โดย VOICETV (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า 4 ตุลาคม น้ำได้ทะลักเข้ามาที่นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ ที่ อำเภอกุทัย ซึ่งมีพื้นที่ 3,675 ไร่ โรงงาน 236 แห่ง ประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็น ชิ้นส่วนยานยนต์

จากข้อมูลข้างต้นจึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเฉพาะ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการ มีสัดส่วนมากที่สุดเมื่อทำการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานในโรงงานและบริษัทที่ตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลังจากได้รับรู้ถึงความเสี่ยงที่ได้รับ รวมทั้งเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้ลงทุนหรือผู้ประกอบการ บริษัทในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ทราบถึงแนวโน้มการปรับปรุงในอนาคตให้รับมือได้ทันสถานการณ์

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยง ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสำคัญของการวิจัย

1. จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลังจากได้รับรู้ถึงความเสี่ยงที่ได้รับ
2. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้ลงทุนหรือผู้ประกอบการ บริษัทในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ทราบถึงแนวโน้มการปรับปรุงในอนาคตให้รับมือได้ทันสถานการณ์
3. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้ลงทุนหรือผู้ประกอบการ บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆที่มีการรับรู้ถึงความเสี่ยงในปัญหาเดียวกัน ได้ทราบถึงแนวโน้มการปรับปรุงในอนาคตให้รับมือได้ทันสถานการณ์
4. เพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นๆ ทั้งหน่วยของรัฐบาลและเอกชน อาทิเช่น กระทรวงอุตสาหกรรม รวมถึงประชาชนทั่วไป ที่มีการรับรู้ถึงความเสี่ยงในปัญหาเดียวกัน ได้ทราบถึงแนวโน้มการปรับปรุงในอนาคตให้รับมือได้ทันสถานการณ์

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งถึงการวิจัยปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงได้ใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร กัลยา วาณิชย์บัญชา (2550: 25) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ตัวอย่างจากการคำนวณ 385 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มอีก 15 คน ทำการสำรวจไว้รวมเป็น 400 คน การเลือกตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่าง 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มประเภทกิจการ ที่มีการประกอบการสูงสุด 2 อันดับตามหมวดธุรกิจ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่

- 1.1 สินค้าอุตสาหกรรม
- 1.2 เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค

ขั้นที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยจำนวนของกลุ่มตัวอย่างกำหนดในสัดส่วนเฉลี่ยตามสัดส่วนจริงของปริมาณกลุ่มประชากร โดยแบ่งได้ดังนี้

- 2.1 สินค้าอุตสาหกรรม จำนวน 300 คน
- 2.2 เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค จำนวน 100 คน

ขั้นที่ 3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มประชากรจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

ศึกษาวิจัยจากการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่ตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 20 คน และเจ้านาย หรือนายจ้างที่ทำงานบริษัทที่ตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเก็บแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มประชากรจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ รวมทั้งหมดในการวิจัยเชิงคุณภาพ 25 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการอภิปรายผล ให้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

1.1.2.2 26 – 35 ปี

1.1.2.3 36 – 45 ปี

1.1.2.4 46 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกอยู่กัน

1.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท

- 1.1.4.2 9,001-15,000 บาท
- 1.1.4.3 15,001 บาทขึ้นไป
- 1.1.5 ภูมิสำเนาเดิม
 - 1.1.5.1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ จังหวัดลพบุรี อ่างทอง สระบุรี ปทุมธานี นนทบุรี และสุพรรณบุรี
 - 1.1.5.2 กรุงเทพมหานคร
 - 1.1.5.3 จังหวัดอื่นๆ
- 1.1.6 อายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)
 - 1.1.6.1 น้อยกว่า 1 ปี
 - 1.1.6.2 1-3 ปี
 - 1.1.6.3 4-6 ปี
 - 1.1.6.4 7 ปีขึ้นไป
- 1.1.7 กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)
 - 1.1.7.1 สินค้าอุตสาหกรรม
 - 1.1.7.2 เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค
- 1.2 ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
 - 1.2.1 ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่
 - 1.2.2 ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย
 - 1.2.3 ความเสี่ยงทางการเงิน
 - 1.2.4 ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ
 - 1.2.5 ความเสี่ยงด้านเวลา
- 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่
 - 2.1 การเพิ่มผลผลิต
 - 2.2 การขาดงาน
 - 2.3 การออกจากงาน
 - 2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่พนักงานระดับปฏิบัติการจัดระเบียบข้อมูลจากการรับรู้ถึงสิ่งเร้าต่างๆรอบข้าง ด้วยกระบวนการของประสาทสัมผัสทั้ง 5 อย่างได้แก่ ตา หู จมูก ปาก และผิวหนังของพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมถึงประสบการณ์หรือความรู้เดิม ช่วยในการตีความหมายให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและเหตุการณ์ ณ ช่วงเวลานั้นๆ

2. ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ที่กำลังทำ สามารถแบ่งให้สอดคล้องกับงานวิจัย ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจะเป็นเชิงลักษณะของพนักงาน ได้ดังนี้

2.1 ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ (Functional Risk)

2.2 ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกาย (Physical Risk) หรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย (Hazard Risk)

2.3 ความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Risk)

2.4 ความเสี่ยงทางด้านสังคม (Social Risk) หรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ (Psychological Risk)

2.5 ความเสี่ยงด้านเวลา (Time Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานต้องใช้เวลาในการทำงาน จนกลายเป็นความรู้สึกเสียดายเวลา เพราะการทำงานดังกล่าวนั้นไม่ได้ให้ผลตามที่คาดหวังไว้

3. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือ เพื่อเป็นการบรรลุเป้า และส่วนรวมในสังคมที่พนักงานระดับปฏิบัติการปฏิบัติงานอยู่ ประกอบด้วย การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

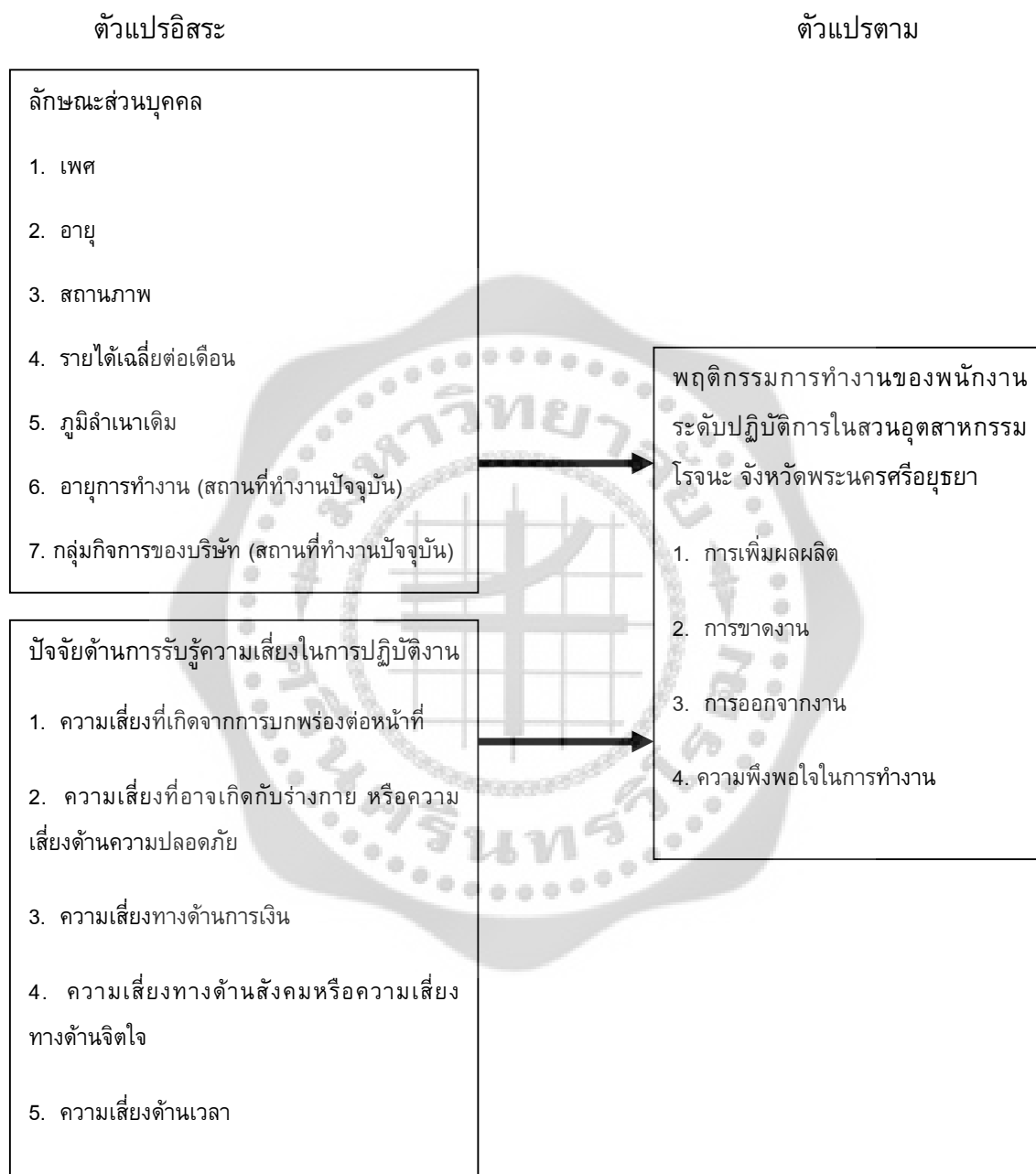
4. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวงาน ไม่มีอำนาจในการบริหาร การตัดสินใจ การวางแผน และไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ทำงานในโรงงานหรือในบริษัทที่ตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5. สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หมายถึง สถานที่บริเวณที่จัดตั้งอยู่ที่ 1 หมู่ 5 ถนนโรจนะ ตำบลคามาหลาม อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13210 พื้นที่ทั้งหมด 7,275 ไร่ โดยอุตสาหกรรมหลัก คือ กลุ่มบริษัทประเภทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนยานยนต์มีทั้งหมด 3 โรงงาน

6. จังหวัดใกล้เคียง หมายถึง จังหวัดที่มีอาณาเขตพื้นที่ติดกับ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ จังหวัดลพบุรี อ่างทอง สระบุรี ปทุมธานี นนทบุรี และสุพรรณบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน 1 ลักษณะส่วนบุคคล บุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงทางด้านการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎี รวมถึงผลงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการกำหนดสมมติฐาน การกำหนดตัวแปร การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง กรอบแนวความคิด และแนวทางในการดำเนินการวิจัย บัณฑิตด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเสี่ยง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
4. ข้อมูลสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
5. ข้อมูลการจัดกลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของการรับรู้

กันยา สุวรรณแสง (2542 อ้างอิงใน บัณฑิต เฝ้าวัฒนา, 2548: 7) กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่เกิดภายในตัวของแต่ละบุคคล และการรับรู้เกิดขึ้นกับสิ่งต่างๆรอบตัว โดยการสัมผัส การเห็น การได้ยิน การรู้สึก การได้กลิ่น การสัมผัส ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะผ่านทางประสาทสัมผัส แล้วแปลออกมาโดยการอาศัยประสบการณ์เดิม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550: 309-310) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) เป็น กระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความหมาย ความรู้สึกประทับใจของตนเอง เพื่อให้ ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การรับรู้ของบุคคลอาจตีความได้แตกต่างกันจากความเป็นจริง

สุภาภรณ์ พลนิกร (2548: 79) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) คือ กระบวนการซึ่งแต่ละคนคัดสรร (Select) จัดระเบียบ (Organize) และตีความหมาย (Interpret) สิ่งที่มากระตุ้น (Stimuli) เพื่อให้เกิดภาพในสมอง (Image) ที่มีความหมายและสอดคล้องกันเกี่ยวกับโลก (World) ที่บุคคลนั้นสามารถสัมผัสได้ (Sense) หรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประมวลผลข้อมูล (Information Processing)

เสรี วงษ์มณฑา (2542: 17) กล่าวว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการที่มนุษย์เลือกที่จะรับรู้ สรุปล การรับรู้ ตีความหมายการรับรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่สัมผัส เพื่อที่จะสร้างในสมองให้เป็นภาพที่มีความหมาย และมีความกลมกลืน

จากการให้ความหมายของการรับรู้พอสรุปได้ว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระเบียบข้อมูลจากการรับรู้ถึงสิ่งเร้าต่าง ๆ รอบข้าง ด้วยกระบวนการของประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของแต่ละบุคคล รวมถึงประสบการณ์หรือความรู้เดิม ช่วยในการตีความหมายให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและเหตุการณ์ ณ ช่วงเวลานั้นๆ

กระบวนการรับรู้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550: 117-118) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ (Perception Process) เป็นขั้นตอนที่เริ่มต้นด้วยผู้รับข่าวสารได้รับสิ่งกระตุ้นจากประสาทสัมผัส จากการได้เห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้ลิ้มรส และได้สัมผัส โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ ตา หู จมูก ปาก และผิวหนัง ซึ่งการรับรู้จากสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการเปิดรับ (Exposure) แล้วนำไปสู่ความตั้งใจ (Attention) และการตีความ (Interpretation) ซึ่งทำให้เกิดการรับรู้ในที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงภาพรวมของกระบวนการรับรู้(The Overview of The Perception Process)

1. สิ่งกระตุ้นจากประสาทสัมผัส (Sensory Stimuli) ประกอบด้วย ประสาทสัมผัส 5 ประการ ดังนี้
 - 1.1 การได้เห็น (Sights หรือ Vision)
 - 1.2 การได้ยิน (Sounds หรือ Hearing)
 - 1.3 การได้กลิ่น (Smells)
 - 1.4 การได้ลิ้มรส (Taste)
 - 1.5 การได้สัมผัส (Textures หรือ Touch)
2. หน่วยประสาทสัมผัส (Sensory Receptors) ได้แก่ ตา หู จมูก ปาก และผิวหนัง ซึ่งทำให้เกิดการเปิดรับ (Exposure) แล้วนำไปสู่ความตั้งใจ (Attention) และการตีความ (Interpretation) ซึ่งทำให้เกิดการรับรู้
3. การเปิดรับ (Exposure) หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้ข้อมูลจากสิ่งกระตุ้นโดยผ่านประสาทสัมผัส 1 อย่างขึ้นไป ได้แก่ การมองเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การได้ลิ้มรส และการสัมผัส

4. ความตั้งใจ (Attention) หมายถึง การเกิดความสามารถในการเข้าใจ (Cognitive Capacity) ข้อมูลที่บุคคลเปิดรับ

5. การตีความ (Interpretation) เป็นการแปลความหมายของสิ่งกระตุ้นจากประสาทสัมผัสเพื่อให้เกิดความหมายที่สอดคล้องกัน

เสรี วงษ์มณฑา (2542: 88) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ มี 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การเปิดรับข้อมูลที่ได้เลือกสรร (Selective Exposure) เกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคมองเปิดโอกาสให้ข้อมูลเข้ามาสู่ตัวเอง

2. การตั้งใจรับข้อมูลที่ได้เลือกสรร (Selective Attention) เกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคเลือกที่จะตั้งใจรับสิ่งกระตุ้นอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. ความเข้าใจในข้อมูลที่ได้เลือกสรร (Selective Comprehension) แม้ว่าผู้บริโภคเลือกจะตั้งใจรับข่าวสาร แต่มิได้หมายความว่าข่าวสารนั้นถูกตีความไปในทางที่ถูกต้อง ในขั้นนี้จึงเป็นการตีความข้อมูลที่ได้รับเข้ามาว่า มีความเข้าใจตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าเข้าใจก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป การตีความขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความเชื่อ และประสบการณ์

4. การเก็บรักษาข้อมูลที่ได้เลือกสรร (Selective Retention) หมายถึงการที่ผู้บริโภคจดจำข้อมูลบางส่วนที่ได้เห็น ได้อ่าน หลังจากเกิดการเปิดรับและเกิดความเข้าใจแล้ว

ดังนั้นจึงสามารถสรุปกระบวนการรับรู้ ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจะเป็นเชิงลักษณะของพนักงาน ได้ดังนี้

1. การเปิดรับข้อมูลที่ได้เลือกสรร (Selective Exposure) พนักงานจะเปิดโอกาสให้ข้อมูลเข้ามาสู่ตัวเอง ทางทางการได้เห็น (Sights หรือ Vision) การได้ยิน (Sounds หรือ Hearing) และการได้สัมผัส (Textures หรือ Touch) ด้วยหน่วยประสาทตา หู และผิวหนัง

2. การตั้งใจรับข้อมูลที่ได้เลือกสรร (Selective Attention) พนักงานเลือกที่จะตั้งใจรับข้อมูลจากการเลือกสรรในขั้นตอนแรกโดยเฉพาะ และพยายามไม่รับรู้ หรือสนใจข้อมูลอื่นที่ไม่ได้เลือก

3. ความเข้าใจในข้อมูลที่ได้เลือกสรร (Selective Comprehension) พนักงานจะตั้งใจรับข้อมูล ซึ่งความหมายของข้อมูลนั้นอาจจะถูกตีความไปในทางที่ถูกต้อง หรือไม่ถูกต้องก็ได้ ถ้าเข้าใจถูกต้องก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป การตีความขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความเชื่อ และประสบการณ์ของตัวพนักงาน

4. การเก็บรักษาข้อมูลที่ได้เลือกสรร (Selective Retention) พนักงานจะทำการจดจำข้อมูลบางส่วนที่ได้เห็น ได้ยิน หรือได้สัมผัสหลังจากเกิดการเปิดรับและเกิดความเข้าใจแล้วระดับของการรับรู้

เสรี วงษ์มณฑา (2542: 88) กล่าวว่า ระดับของการรับรู้ (Threshold of Awareness) แบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

1. ระดับต่ำที่สุดที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ (Lower Threshold) คือเป็นบุคคลที่มีการรับรู้เรื่องต่างๆได้น้อยมาก
2. ระดับสูงสุดที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ (Upper Threshold) คือเป็นบุคคลที่มีการรับรู้เรื่องต่างๆได้สูงมาก
3. ความแตกต่างที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ (Difference Threshold) คือเป็นบุคคลที่การรับรู้เรื่องต่างๆแตกต่างจากผู้อื่น

สุภาภรณ์ พลนิกร (2548: 79) กล่าวว่า การรับรู้ที่แตกต่างกันของบุคคลเกิดจาก ผู้รับรู้ (Perceiver) ความมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่รับรู้ (Target) ลักษณะสถานการณ์ (Situation)

1. ผู้รับรู้ (The Perceiver) เมื่อบุคคลมองดูเป้าหมายและพยายามที่จะตีความหมายถึงสิ่งที่เขามองว่าเป็นอะไร การตีความนั้นจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนตัวของผู้รับ สิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการรับรู้ได้แก่ ทักษะคติ (Attitude) คือแนวโน้มของบุคคลที่จะเข้าใจ (Cognitive) รู้สึก และแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

2. เป้าหมาย (Target) คือ สิ่งซึ่งถูกสังเกตว่าเป็นที่ยอมรับและรับรู้ ลักษณะของเป้าหมายประกอบด้วย (1) ความใหม่ (Novelty) (2) การเคลื่อนไหว (Motion) (3) น้ำเสียง (Sounds) (4) ขนาด (Size) (5) ภูมิหลัง (Background) (6) ความใกล้เคียง (Proximity) บุคคลวัตถุประสงค์ หรือเหตุการณ์ซึ่งคล้ายกันมีแนวโน้มที่จะถูกรวมเข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน ความคล้ายคลึงมีมากเท่าไร ความน่าจะเป็นที่เราจะรับรู้ว่ามีเป็นกลุ่มเดียวกันก็มีมากขึ้นเท่านั้นซึ่งเราจะรับรู้ว่าเป็นเหมือนกลุ่มธรรมชาติไม่ได้เป็นเป้าหมายที่เด่นชัดซึ่งถูกสังเกตและรับรู้

3. สถานการณ์ (Situation) เป็นสิ่งที่เรามองเห็น หรือเหตุการณ์รอบๆ สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ปัจจัยสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการรับรู้ประกอบด้วย (1) เวลา (Time) (2) สภาพงาน (Work Setting) และ (3) สภาพสังคม (Social Setting)

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

สถิต วงศ์สุวรรณ (2525: 79) กล่าวว่า เนื่องจากการรับรู้คือความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคลอันเนื่องมาจากการแปลความหมายต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยประสบการณ์เดิมเป็นเครื่องช่วย ดังนั้นการวัดการรับรู้จากการที่บุคคลแสดงออก อันได้แก่ ความรู้สึก นึกคิด ตามความเข้าใจโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือแบบทดสอบเป็นเครื่องมือ

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ

1. ลักษณะของผู้รับ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ ระดับการศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกัน และยังคงพิจารณาถึงอวัยวะรับสัมผัสต่างๆว่าปกติหรือไม่ อย่างไรก็ตาม การรับรู้จะมีความสัมพันธ์กันถ้าเราใช้อวัยวะรับสัมผัสกลายชนิดช่วยกัน เช่น ใช้ตาและหูรับสัมผัสต่างกันในเวลาเดียวกัน ทำให้เราสามารถแปลความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.2 ด้านจิตวิทยา ปัจจัยด้านจิตวิทยาของคนที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มีหลายประการเช่น ความจำ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ทักษะ ค่านิยม วัฒนธรรม ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้เดิม

2. ลักษณะของสิ่งเร้า คุณสมบัติของสิ่งเร้าเป็นปัจจัยภายนอก ที่ทำให้คนเราเกิดความสนใจที่จะรับรู้ของคนเรากลายเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ได้แก่ ความใกล้ชิดของสิ่งเร้า ความต่อเนื่องกันของสิ่งเร้า

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเสี่ยง

ความหมายความเสี่ยง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (2551: 1) กล่าวว่า ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเปล่าหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน การเงิน และการบริหาร ซึ่งอาจเป็นผลกระทบทางบวกด้วยก็ได้ โดยการวัดจากผลกระทบ (Impact) ที่ได้รับและโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) ของเหตุการณ์

วรโชค ไชยวงศ์ (2549) กล่าวว่า ความเสี่ยง คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อาจกีดกันองค์กรจากการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย ความเสี่ยงทำให้เราไม่บรรลุวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ที่เรากำลังทำเป็นประจำเรียกว่า Operational Risk ทางด้านยุทธศาสตร์ (Strategy) ทางด้านการแข่งขัน (Competitive) ทั้งหมดอยู่ที่ว่า อะไรเป็นวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์อยู่ที่เรากำหนดว่าเราจะสนใจเรื่องอะไร เวลาปกติของการทำแผนเราจะดูที่เรื่องของความประสบความสำเร็จ หากดูเรื่องของความเสี่ยงจะดูที่เรื่อง ถ้าจะไม่สำเร็จ อะไรคือ ตัวขวาง

จากการให้ความหมายของความเสี่ยง พอสรุปได้ว่า ความเสี่ยง คือ โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย ทำให้เราไม่บรรลุวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ที่เรากำลังทำ

ประเภทของความเสี่ยง

Schiffman and Kanuk (พรทสร โขบุญญากุล 2552: 28; อ้างอิงจาก Schiffman & Kanuk. 2000) ได้กล่าวว่า การรับรู้ได้ถึงระดับความเสี่ยงในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้า บริการต่าง ๆ นั้น เป็นผลมาจากสิ่งที่ได้รับหลังจากการตัดสินใจเลือกใช้สิ่งนั้น เป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนยากต่อการคาดการณ์ผลให้เป็นไปตามที่ต้องการ ดังนั้นการรับรู้ถึงความเสี่ยง คือ ความไม่แน่นอนที่ลูกค้าต้องเผชิญ เมื่อต้องตัดสินใจเลือกใช้บริการ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากการตัดสินใจ ลูกค้าเองไม่อาจควบคุมได้ จะเห็นได้ว่าการรับรู้ถึงความเสี่ยงเกิดขึ้นจากปัจจัย 2 ประการ คือ ผลที่ตามมา และความไม่แน่นอน

ระดับการรับรู้ และการยอมรับ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นมีอิทธิพลต่อลูกค้าในการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ไม่ว่าหลังจากการเลือกซื้อแล้วความเสี่ยงนั้นจะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ก็ตาม หากความเสี่ยงใดก็

ตามแม้จะมีโอกาสเป็นอันตรายร้ายแรงต่อลูกค้าได้ แต่หากลูกค้าไม่อาจรับรู้ได้ถึงความเสี่ยงเหล่านั้น ความเสี่ยงไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของลูกค้านั้น ความเสี่ยงที่อาจรับรู้ได้มีดังนี้

1. ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ (Functional Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากผู้ให้บริการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่ลูกค้าคาดหวังไว้
2. ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกาย (Physical Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากลักษณะทางกายภาพของสินค้าบริการ อาจส่งผลกับตัวลูกค้าเอง หรือ อาจเป็นอันตรายต่อผู้อื่น
3. ความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Risk) คือ ความเสี่ยงจากบริการที่เลือกซื้อ ไม่มีความคุ้มค่ากับเงินที่เสียไป
4. ความเสี่ยงทางด้านสังคม (Social Risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการเลือกใช้บริการที่ด้อยค่าจนส่งผลให้เกิดความรู้สึกอับอายต่อสังคม
5. ความเสี่ยงทางด้านจิตใจ (Psychological Risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการเลือกใช้บริการที่ด้อยค่า จนทำให้เกิดความรู้สึกว่าขาดความเชื่อมั่นในตัวของลูกค้าเอง
6. ความเสี่ยงด้านเวลา (Time Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกค้าต้องใช้เวลาในการเลือกบริการ จนกลายเป็นความรู้สึกเสียเวลา เพราะการบริการที่ได้รับ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2551: 6) ได้จำแนกความเสี่ยงไว้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. Strategic Risk ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในระดับยุทธศาสตร์ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ กฎหมาย ตลาด ภาพลักษณ์ ผู้นำ ชื่อเสียง ลูกค้า เป็นต้น
2. Operational Risk ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องระดับปฏิบัติการ เช่น กระบวนการ เทคโนโลยี และคนในองค์กร เป็นต้น
3. Financial Risk ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงิน เช่น การผันผวนทางการเงิน สภาพคล่อง อัตราดอกเบี้ย ข้อมูลเอกสารหลักฐานทางการเงิน และการรายงานทางการเงินบัญชี เป็นต้น
4. Hazard Risk ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในด้านความปลอดภัย จากอันตรายต่อชีวิต และทรัพย์สิน เช่น การสูญเสียทางชีวิตและทรัพย์สินจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ และการก่อการร้าย เป็นต้น

ดังนั้นจึงสามารถสรุปประเภทหรือลักษณะของความเสี่ยง ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจะเป็นเชิงลักษณะของพนักงาน ได้ดังนี้

1. ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ (Functional Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากพนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงานของบริษัท เช่น อุปกรณ์ป้องกันที่พนักงานละเลย ไม่สวมใส่ตามระเบียบ

2. ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกาย (Physical Risk) หรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย (Hazard Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากลักษณะทางกายภาพของการทำงาน อาจส่งผลกับตัวพนักงานเอง หรือ อาจเป็นอันตรายต่อผู้อื่น

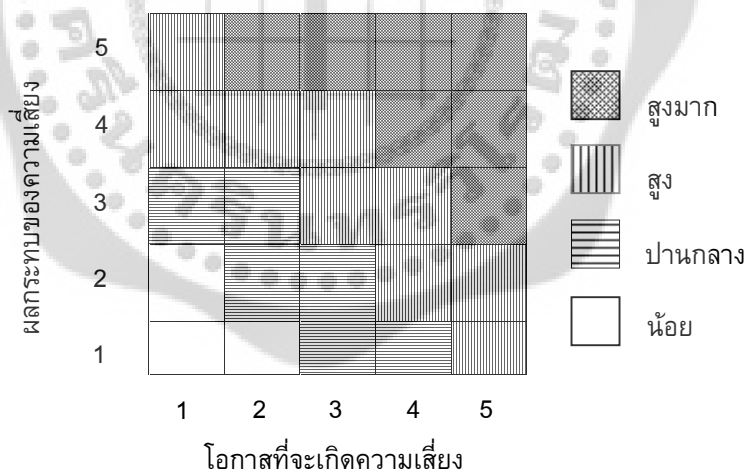
3. ความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Risk) คือ ความเสี่ยงจากการทำงาน โดยที่แรงงานของพนักงานที่เสียไปกับการทำงาน ไม่มีความคุ้มค่ากับเงินที่ได้รับมาเป็นค่าตอบแทน

4. ความเสี่ยงทางด้านสังคม (Social Risk) หรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ (Psychological Risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงานในตำแหน่งที่ต่ำต้อย หรือตำแหน่งระดับปฏิบัติการนั้นถูกมองว่าด้อยค่า จนส่งผลให้เกิดความรู้สึกอับอายต่อสังคม และเกิดความรู้สึกว่าขาดความเชื่อมั่นในตัวพนักงานเอง

5. ความเสี่ยงด้านเวลา (Time Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานต้องใช้เวลาในการทำงาน จนกลายเป็นความรู้สึกเสียดายเวลา เพราะการทำงานดังกล่าวนั้นไม่ได้ให้ผลตามที่คาดหวังไว้

ระดับของความเสี่ยง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2551: 6) กล่าวว่า ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) หมายถึง สถานะของความเสี่ยงที่ได้จากประเมินโอกาสและผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยง กำหนดเกณฑ์ไว้ 4 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง และน้อย ดังตารางแสดงระดับความเสี่ยงต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงแผนภาพของการแบ่งระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

ทิววรรณ เลิศถาวรธรรม (2550: 38) กล่าวว่า คำว่า “พฤติกรรม” หรือ “Behavior” หมายถึง กริยาที่แสดงออกหรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก การแสดงออกนั้นเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมมา เกิดจากความเคยชินอันได้รับจากประสบการณ์ และการศึกษาอบรมต่างๆ ใน

การแสดงออกนี้เป็นได้ทั้งในรูปของการคล้อยตามหรือการต่อต้าน เป็นได้ทั้งคุณประโยชน์ และโทษ ซึ่งมีผลต่อตัวเองและสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานที่ทำ เป็นต้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2543: 3) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavior) ว่าหมายถึง กิริยาอาการที่ได้มาภายหลังกำเนิด กล่าวคือ บุคคลจะมีพฤติกรรมเช่นนั้น เพราะเคยได้ร่วมสังสรรค์กับเพื่อนมนุษย์อื่นมาก่อนแล้ว พฤติกรรมมนุษย์ต่างกับพฤติกรรมที่มีมาในกำเนิดสันดาน อันเป็นสามัญที่อยู่ในชีวิตสัตว์ทั่วไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541: 47) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลบางประการกำหนดบุคลิกภาพ (Personality) และประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้ พฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปมีผลมาจากปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆมากมาย เช่น ภูมิหลังของบุคคล (Biographical Characteristics) ความสามารถ (Ability) บุคลิกภาพ (Personality) การเรียนรู้ (Learning) โดยปัจจัยเหล่านี้ มีผลกระทบต่อผลการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานด้วย

Albanese (ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม 2550: 24; อ้างอิงจาก Albanese. *Managing*. 1981: 204) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า คือ พฤติกรรม และการทำงานของคนงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Baruch (ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม 2550: 24; อ้างอิงจาก Baruch. *New Ways in Discipline*. 1968) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

John, Schermerhorn & James Hunt (ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม 2550: 24; อ้างอิงจาก Schermerhorn, Hunt & Osborn. 1991: 50) กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลทำงานสำเร็จลุล่วงหรือทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงผลิตผลของงานและด้านอื่นๆ เช่น การสร้างสรรค์ในการทำงาน

จากการให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำของบุคคล เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือ เพื่อเป็นการบรรลุเป้าของตนเอง และส่วนรวมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่

แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

Steers (ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม 2550: 25; อ้างอิงจาก Steer. *Motivation and Workbehavior*. 113) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จองค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และนอกจากนี้ แคทซ์ และแคน (ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม 2550: 25; อ้างอิงจาก Kart & Kahn. *The Social Psychology of Organization*. 114-115) เสนอว่ามีพฤติกรรมอยู่ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์กร เพื่อให้ห้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ

1. องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหา และรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่านอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษาบุคคลที่มีคุณค่าเหล่านั้นเอาไว้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลให้ได้ด้วย

2. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

3. นอกจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือโอกาสพิเศษ เพราะการบรรยายลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่วไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติเกี่ยวกับงานเท่านั้น บุคคลจึงต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้นองค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงาน ไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องรับผิดชอบต่อความคิดและการกระทำในทางที่ริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 81) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้ คนเรายังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคงเกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชี่ยวชาญพอๆกัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกันโดยสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติที่แตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน เราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไปด้วย

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่ง แตกต่างจากคนที่มีความอ่อนแอ

1.4 ความสนใจ และความตั้งใจ เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ

1.5 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานอย่างหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

ซึ่งปัจจัยที่บุคคลเหล่านี้ ส่งผลให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงาน และเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอกที่มีผลต่อการแสดงออก สภาพแวดล้อม แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานวงการอุตสาหกรรม มีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งานบางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารงานพิมพ์ สถานที่สวยงาม มีความสะดวกสบาย จะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางงานภายนอกอาคาร เช่น งานรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งถือว่าเป็นงานท้าทายความสามารถ ซึ่งบางครั้งต้องเสี่ยงภัย แต่ก็มีบุคคลบางบุคคลสนใจลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกได้ ดังนี้

2.1.1 วิธีการทำงาน เป็นระบบการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงใด

2.1.2 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงใด

2.1.3 การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสถานที่พักผ่อนมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน

2.1.4 ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

2.2.1 ลักษณะขององค์กร เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ การเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังในเรื่องรายได้

2.2.2 ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามีลำดับขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด

2.2.3 ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงาน

2.2.4 สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจนั้นๆมีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการนั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือเพียงใด

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่ามีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันตามกาลเวลาและโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคคลก็ดี ควรพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่อการทำงานในหน่วยงานนั้นด้วย

การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541: 23) กล่าวว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร มีลักษณะดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) เหตุ (Cause)	➔	ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ผล (Effect)
ตัวแปรอิสระใน 3 ระดับ คือ		ตัวแปรตามใน 4 ด้าน คือ
1.1 ระดับองค์กร (Organization System Level)	➔	2.1 การเพิ่มผลผลิต (Productivity)
1.2 ระดับกลุ่ม (Group Level)		2.2 การขาดงาน (Absenteeism)
1.3 ระดับบุคคล (Individual Level)		2.3 การออกจากงาน (Turnover)
		2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ภาพประกอบ 4 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) เป็นตัวแปรเหตุ ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวแปรตามตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมองค์กรจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุดเมื่อมีทัศนะเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขสลับซับซ้อน และหลักเกณฑ์ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

1.1 ตัวแปรระดับบุคคล (Individual Level Variable) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรหากผู้จัดการต้องการจะใช้งานพนักงานจะต้องใช้งานอย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพการทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันเมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ผู้จัดการมีโอกาสน้อยที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งคือตัวแปรอิสระจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual Level Variable) การเรียนรู้และการจูงใจ

1.2 ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group Level Variable) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน การพัฒนาความเข้าใจขององค์กรจึงต้องศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

1.3 ตัวแปรระดับองค์กร (Organization System Level Variable) พฤติกรรมองค์กร จะมีความสลับซับซ้อนสูงสุด เมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีต และ พฤติกรรมของกลุ่ม เพราะองค์กรจะเป็นการรวมกลุ่มของสมาชิก

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) เป็นตัวแปรผลซึ่งมีสาเหตุมาจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์กร เช่น การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียน เปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์กรโดยการ เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตที่ต้องอาศัยประสิทธิภาพคือ การบรรลุตามการเพิ่มผลผลิต (Productivity) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลผลิต และปัจจัยนำเข้า ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง และคุณภาพที่กำหนดตามสมควร

2.2 การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความ ล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ของ องค์กรจะมากขึ้นเมื่อพนักงานขาดงานน้อยลง

2.3 การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กรเนื่องจากกลุ่ม พนักงานต้องออกจากงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะ เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่ พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และ จำนวนรางวัลซึ่งเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน ความพึง พอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการ ลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและมีการ ให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

4. ข้อมูลสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประวัติสวนอุตสาหกรรมโรจนะ



ภาพประกอบ 5 แสดงสัญลักษณ์ป้ายชื่อสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

www.rojana.com (2555: ออนไลน์) สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด สำนักงานใหญ่จัดตั้งอยู่ที่ 32/32 อาคารซิโนไทย ชั้น 11 ถนนสุขุมวิท 21 (ซอยอโศก) แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 ประเทศไทย

กว่า 2 ทศวรรษที่ผ่านมาจากประสบการณ์ในการพัฒนาสวนสาธารณะที่มีคุณภาพสูงในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด กลายเป็นผู้นำของอุตสาหกรรมในประเทศไทย และตอนนี้ได้พัฒนาฐานไปยังประเทศจีน

สวนอุตสาหกรรมโรจนะมีการพัฒนาร่วมกันโดยกลุ่ม Vinichbutr Group และ Sumikin Bussan Corporation (Sumitomo Group) ภายใต้การส่งเสริมการลงทุนบีโอไอ ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ดิน โรจนะได้จัดตั้ง 3 สวนอุตสาหกรรมที่มีคุณภาพตั้งอยู่ในสถานที่ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้โรจนะได้จดทะเบียนในปีพ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) ในตลาดหลักทรัพย์ และในทุนจดทะเบียนในปีพ.ศ. 2548 (ค.ศ. 2005) จำนวน 900,000,000 บาท

ครั้งแรกสวนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ในประเทศไทย แห่งแรกจัดตั้งอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ระยะห่างประมาณ 70 กม. ไปทางทิศเหนือของกรุงเทพฯ) แห่งที่ 2 ตั้งอยู่ในจังหวัดระยองบริเวณ Eastern Seaboard หลังจากความสำเร็จที่ดีที่สุดในการพัฒนาสวนอุตสาหกรรมในประเทศไทย โรจนะเริ่มได้รับการยอมรับระดับนานาชาติอย่างแท้จริงในปีพ.ศ. 2547 (ค.ศ. 2004) ด้วยการเปิด สวนโรจนะฉางโจว (ChangZhou) ในประเทศจีนเพื่อสนับสนุนและให้บริการการลงทุนการผลิตของนักลงทุนทั้งต่างประเทศและประเทศไทย

โรจนะยังขยายการดำเนินงานของในหลายพื้นที่ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น ธุรกิจสังหาริมทรัพย์ พลังงาน น้ำและบำบัดน้ำเสีย ทั้งนี้โรจนะจึงมีตำแหน่งที่ดีมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันในอุตสาหกรรม

เหตุผลของการลงทุน ได้แก่ การจัดการระดับมืออาชีพ โครงสร้างพื้นฐานที่ขั้นแรกและระบบสาธารณูปโภค บริการสนับสนุนที่ดีเยี่ยม และสิทธิประโยชน์ทางภาษี

วิสัยทัศน์และพันธกิจ โรจนะมีความมุ่งมั่นที่จะสร้าง "ความเจริญรุ่งเรืองของอาณาจักรธุรกิจ" สำหรับนักลงทุน เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าทุกคน มีการลงทุนการผลิตที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และมีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับการทำงานของพวกเขา ภารกิจโรจนะคือการให้สวนอุตสาหกรรมมีคุณภาพบริการที่มีคุณภาพและการจัดการอย่างมืออาชีพ

สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จัดตั้งอยู่ที่ 1 หมู่ 5 ถนนโรจนะ ตำบลคามหัน อำเภอกุฑย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13210 พื้นที่ทั้งหมด 7,275 ไร่ โดยอุตสาหกรรมหลัก คือ กลุ่มบริษัทประเภทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนยานยนต์ จากหนังสือรายชื่อสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมโรจนะ(อยุธยา) (2554: 1) พบว่าบริษัทที่จัดตั้งในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีทั้งหมด 3 โรจนะ ดังนี้

โรจนะ 1 มีทั้งหมด 6 เฟส ได้แก่

เฟส 1 มีบริษัททั้งหมด 55 บริษัท พนักงาน 34,413 คน

เฟส 2 มีบริษัททั้งหมด 33 บริษัท พนักงาน 25,659 คน

เฟส 3 มีบริษัททั้งหมด 24 บริษัท พนักงาน 6,756 คน

เฟส 4 มีบริษัททั้งหมด 7 บริษัท พนักงาน 34,413 คน

เฟส 5 มีบริษัททั้งหมด 39 บริษัท พนักงาน 15,606 คน

เฟส 6 มีบริษัททั้งหมด 7 บริษัท พนักงาน 1,082 คน

โรจนะ 2 เฟส 7 มีบริษัททั้งหมด 56 บริษัท พนักงาน 10,088 คน

โรจนะ 3 เฟส 8/1 มีบริษัททั้งหมด 8 บริษัท พนักงาน 0 คน อยู่ระหว่างดำเนินการก่อสร้าง

5. ข้อมูลการจัดกลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2555: ออนไลน์) ได้ทำการจัดโครงสร้างกลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ โดยประกอบด้วย 8 กลุ่มอุตสาหกรรม 27 หมวดธุรกิจ ดังนี้ ตาราง 1 แสดงโครงสร้างกลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ

* มีผลตั้งแต่ 4 มกราคม 2554

กลุ่มอุตสาหกรรม		หมวดธุรกิจ
เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร (.AGRO)	AGRI	ธุรกิจการเกษตร
	FOOD	อาหารและเครื่องดื่ม
สินค้าอุปโภคบริโภค (.CONSUMP)	FASHION	แฟชั่น
	HOME	ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน
	PERSON	ของใช้ส่วนตัวและเวชภัณฑ์
ธุรกิจการเงิน (.FINCIAL)	BANK	ธนาคาร
	FIN	เงินทุนและหลักทรัพย์
	INSUR	ประกันภัยและประกันชีวิต
สินค้าอุตสาหกรรม (.INDUS)	AUTO	ยานยนต์
	IMM	วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร
	PAPER	กระดาษและวัสดุการพิมพ์
	PETRO	ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์
	PKG	บรรจุภัณฑ์
	STEEL	เหล็ก

ตาราง 1 (ต่อ)

กลุ่มอุตสาหกรรม		หมวดธุรกิจ
อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง (.PROPCON)	CONMAT	วัสดุก่อสร้าง
	PFUND	กองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์
	PROP	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์
ทรัพยากร (.RESOURC)	ENERG	พลังงานและสาธารณูปโภค
	MINE	เหมืองแร่
บริการ (.SERVICE)	COMM	พาณิชย์
	HEALTH	การแพทย์
	MEDIA	สื่อและสิ่งพิมพ์
	PROF	บริการเฉพาะกิจ
	TOURISM	การท่องเที่ยวและสนันทนาการ
	TRANS	ขนส่งและโลจิสติกส์

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑามาศ พงษ์สุวินัย (2554) การรับรู้ความเสี่ยง ความไว้วางใจ และแนวโน้มการตัดสินใจซื้อกรรมธรรม์ประกันชีวิตผ่านช่องทางการตลาดทางโทรศัพท์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม มีการรับรู้ความเสี่ยงในด้านหน้าที่ ด้านสังคม ด้านจิตใจ และด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง

ฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์ (2553) การบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเท่าเดิม คือ ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กรและด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับเท่าเดิม ส่วนด้านพนักงานในองค์กรอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ส่วนปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี คือ คู่แข่ง และเทคโนโลยี

และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีระดับปานกลางถึงดี โดยจำแนกเป็นด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ส่วนด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต และด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม (2550) การบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด(มหาชน) พบว่าปัจจัยการบริหารการ

เปลี่ยนแปลงภายในองค์กร 4 ด้าน มี 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน อยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก คือ ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร และพนักงานภายในองค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นจรรยาบรรณการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรโดยรวมของบริษัทดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีขึ้น ปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน อยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำมาก คือ คู่แข่ง และเทคโนโลยี กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นจรรยาบรรณการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรโดยรวมของบริษัทดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานดีขึ้น

และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด(มหาชน) จาก 4 ด้านพบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีระดับเท่าเดิม โดยจำแนกเป็นด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน/มาสาย และด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต อยู่ในระดับเท่าเดิม ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับดีขึ้น

พรทสร ไชบุญญากุล (2552) การรับรู้ความเสี่ยงของผู้บริโภคในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคในไฮเปอร์มาเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ความเสี่ยงในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคในไฮเปอร์ ในระดับปานกลาง ในด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านหน้าที่ของสินค้า และด้านจิตใจ ส่วนในด้านสังคมและร่างกาย อยู่ในระดับน้อย

อนงนาฏ สกกุลแพร์พาณิชย์ (2552) การรับรู้ทัศนคติ พฤติกรรม และแนวโน้มพฤติกรรมของคนกรุงเทพมหานคร ต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ พ.ศ. 2535 ประกาศกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 18) พ.ศ.2550 พบว่า ผู้สูบบุหรี่ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมมีการรับรู้ที่ดี มีการรับรู้เรื่องอันตรายจากการสูบบุหรี่ มีทัศนคติที่ดีในเรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ พ.ศ. 2535 ประกาศกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 18) พ.ศ.2550 และมีพฤติกรรมเคารพสิทธิของผู้ไม่สูบบุหรี่ อยู่ในระดับดี

และผู้ไม่สูบบุหรี่ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมมีการรับรู้ที่ดี มีการรับรู้เรื่องอันตรายจากการสูบบุหรี่ มีทัศนคติที่ดีมาก ต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ พ.ศ. 2535 ประกาศกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 18) พ.ศ.2550 และมีพฤติกรรมพิทักษ์สิทธิของตนเองจากการได้รับควันบุหรี่ในสถานที่สาธารณะ อยู่ในระดับปานกลาง มีแนวโน้มที่จะปกป้องตนเองจากการได้รับควันบุหรี่และมีความสนใจต่อการรณรงค์การเลิกสูบบุหรี่มากขึ้นพอสมควร หลังจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ พ.ศ. 2535 ประกาศกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 18) พ.ศ.2550 เริ่มมีผลบังคับใช้ แต่ผู้ไม่สูบบุหรี่ในเขตกรุงเทพมหานครไม่แน่ใจว่าจะเรียกร้องให้หน่วยงานของตนเป็นเขตปลอดบุหรี่หรือไม่

Crawford, Emily (2547) การศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ของความเสี่ยงและทางเลือกพฤติกรรมในการตอบสนองต่ออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากยาเสพติดในเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะรับรู้ความเสี่ยงของการที่มีคนอื่นเทเบียร์ให้ แต่ผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ได้มีแนวโน้มที่จะรับรู้ความเสี่ยงของผลการทำงานอย่างอัตโนมัติจากเบียร์
ในขณะที่ดื่ม



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาและค้นคว้า

ในการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกันในการศึกษาและค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงได้ใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร กลลวง วานิชปัญญา (2550: 25) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ตัวอย่างจากการคำนวณ 385 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มอีก 15 คน ทำการสำรวจไว้รวมเป็น 400 คน การเลือกตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่าง 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มประเภทกิจการ ที่มีการประกอบการสูงสุด 2 อันดับตามหมวดธุรกิจ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่

- 1.1 สินค้าอุตสาหกรรม
- 1.2 เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค

ขั้นที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยจำนวนของกลุ่มตัวอย่างกำหนดในสัดส่วนเฉลี่ยตามสัดส่วนจริงของปริมาณกลุ่มประเภทกิจการ โดยแบ่งได้ดังนี้

2.1 สิ้นค้าอุตสาหกรรม จำนวน 300 คน

2.2 เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สิ้นค้าอุปโภคบริโภค จำนวน 100 คน

ขั้นที่ 3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มประเภทกิจการจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) และให้เลือกตอบข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 7 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 5 ภูมิภาคเนาเดิม เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 6 อายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 7 กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด 5 ด้าน ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) และให้เลือกตอบข้อที่ตรงกับความสำคัญ/เห็นด้วยของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ข้อใดตรงที่สุด (เลือกเพียงข้อเดียว) ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดกับร่างกาย หรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ข้อใดตรงที่สุด (เลือกเพียงข้อเดียว) ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 3 ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางด้านการเงิน ข้อใดตรงที่สุด (เลือกเพียงข้อเดียว) ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางด้านสังคม หรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ ข้อใดตรงที่สุด (เลือกเพียงข้อเดียว) ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 5 ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านเวลา ข้อใดตรงที่สุด (เลือกเพียงข้อเดียว) ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) และให้เลือกตอบข้อที่ตรงกับความสำคัญ/เห็นด้วยของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 การเพิ่มผลผลิต ข้อใดตรงที่สุด (เลือกเพียงข้อเดียว) ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 การขาดงาน ข้อใดตรงที่สุด (เลือกเพียงข้อเดียว) ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 3 การออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ข้อใดตรงที่สุด (เลือกเพียงข้อเดียว) ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงาน ข้อใดตรงที่สุด (เลือกเพียงข้อเดียว) ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยง พฤติกรรมการทำงาน รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตให้ครอบคลุมเนื้อหาในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามจะมีทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกรบร่งต่อหน้าที ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

3. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์และครอบคลุมของการวิจัยมากที่สุด

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

5. นำเสนอแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา

6. ทำการทดสอบแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง โดยการทดลองใช้แบบสอบถามกับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยแต่มีลักษณะพื้นฐานที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน

7. นำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้กับผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษา ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ 2 แหล่งดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าว บทความ หนังสือ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวม โดยการใช้วิธีแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่ตั้งอยู่ในสวน

อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติ

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

การจัดทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามโดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) วิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ (Percentage)
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา วิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ(Percentage)
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ(Percentage)
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

สมมติฐาน 1 ลักษณะส่วนบุคคล บุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Chi-square Test

สมมติฐาน 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Chi-square Test

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้ คือ

1. สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหา ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ 2548 : 289)

$$p = \frac{f}{n} (100)$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ หรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ซึ่งใช้ทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี การทดสอบสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square Test) คือ การทดสอบเพื่อทดสอบความเป็นอิสระระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่ได้จากกลุ่มเดียวกัน ว่ามีผลความแตกต่างกันหรือไม่ โดยที่ข้อมูลอยู่ในรูปของความถี่ที่ตัวแปรอิสระมีลักษณะเชิงคุณภาพหรือมีการจัดแบ่งเป็นกลุ่ม และเพื่อทดสอบความเป็นอิสระระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่ได้จากการสุ่มตัวแปรเดียวกันว่ามีผลต่อกันหรือไม่ โดยใช้การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square Test) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2543 : 355) ใช้สูตรดังนี้

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}, df = (r-1)(c-1)$$

เมื่อ	O_{ij}	แทน	ความถี่ที่ได้จากข้อมูลแถว i คอลัมน์ที่ j
	E_{ij}	แทน	ความถี่ที่คาดหวังของข้อมูลแถว i คอลัมน์ที่ j

ซึ่ง $E_{ij} = [(ผลรวมของความถี่แถวที่ i) \times (ผลรวมของความถี่คอลัมน์ที่ j)] / ผลรวมของความถี่ทั้งหมด$

df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
r	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวแปรด้านแถว
c	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวแปรด้านคอลัมน์

หมายเหตุ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ χ^2 ผู้วิจัยจึงขอให้กำหนดตัวแปรทุกตัวเป็นตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ศึกษาจากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview)

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 20 คน และเจ้าหน้าที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเก็บแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มประเภทกิจการจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ รวมทั้งหมดในการวิจัยเชิงคุณภาพ 25 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการอภิปรายผล ให้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อคุณภาพและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยที่มากขึ้น

การสัมภาษณ์หลังจากทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีเชิงปริมาณ การสัมภาษณ์หลังจากทราบผลการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีเชิงปริมาณ เป็นการทดสอบอีกครั้งเพื่อให้ได้คำตอบที่น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นแก่ผลการวิจัย และทำให้มีข้อเสนอแนะผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณ และหากสมมติฐานของการวิจัยไม่เป็นไปตามผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยวิธีเชิง

ปริมาณ การสัมภาษณ์ขั้นตอนดังกล่าวจะสามารถช่วยให้ผู้วิจัยสามารถอธิบายสาเหตุ หรือปัจจัยของความขัดแย้งของผลการวิจัยดังกล่าวได้ดียิ่งขึ้น

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการดังนี้ ศึกษาจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้ศึกษาทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคำถามที่แน่นอน (structured Interview) ซึ่งเป็นวิธีที่กำหนดคำถามไว้ตายตัว เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาจะทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยทำการจดบันทึกรายละเอียดและอาศัยแถบบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงและความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน หลังจากทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีเชิงปริมาณ ในช่วงเดือนธันวาคม ปี 2555 ถึง มกราคม ปี 2556

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลด้วยตนเอง และจะใช้วิธีการบันทึกและถอดเทประหว่างสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และผู้วิจัยจะได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่างๆในลักษณะการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) และจะเลือกนำเสนอข้อมูลเฉพาะเรื่องที่ทำการศึกษาเท่านั้น ในส่วนของการอภิปรายผลหลังจากผลการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทำการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0 แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H_1 แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

χ^2 แทน ค่าสถิติการทดสอบไคสแควร์

Sig. แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	287	71.75
	หญิง	113	28.25
รวม		400	100.00
2. อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	73	18.25
	26-35 ปี	158	39.50
	36-45 ปี	133	33.25
	46 ปีขึ้นไป	36	9.00
รวม		400	100.00
3. สถานภาพ	โสด	213	53.25
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	146	36.50
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	41	10.25
รวม		400	100.00
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท	23	5.75
	9,001-15,000 บาท	258	64.50
	15,001 บาทขึ้นไป	119	29.75
รวม		400	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5. ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ จังหวัดลพบุรี อ่างทองสระบุรี ปทุมธานี นนทบุรี และสุพรรณบุรี	47	11.75
กรุงเทพมหานคร	55	13.75
จังหวัดอื่นๆ	298	74.50
รวม	400	100.00
6. อายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) น้อยกว่า 1 ปี	21	5.25
1-3 ปี	162	40.50
4-6 ปี	170	42.50
7 ปีขึ้นไป	47	11.75
รวม	400	100.00
7. กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)		
สินค้าอุตสาหกรรม อาทิเช่น ยานยนต์ บีโตร์เคมีและ เคมีภัณฑ์ วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร กระดาษและ วัสดุการพิมพ์ บรรจุภัณฑ์ เหล็ก	300	75.00
เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภค บริโภค อาทิเช่น ธุรกิจการเกษตร อาหารและเครื่องดื่ม ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน ของใช้ส่วนตัวและ เวชภัณฑ์	100	25.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 71.75 และเป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 และอายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001-15,000 บาท จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ภูมิลำเนาเดิม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมจากจังหวัดอื่นๆ โดยจังหวัดที่ผู้ตอบแบบสอบถามระบุไว้เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 รองลงมาคือ ภูมิลำเนาเดิมจากกรุงเทพมหานคร จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 และภูมิลำเนาเดิมจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ จังหวัดลพบุรี อ่างทองสระบุรี ปทุมธานี นนทบุรี และสุพรรณบุรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 ตามลำดับ

อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 4-6 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมา คือ อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 1-3 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 7 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 และอายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ

กลุ่มกิจการของบริษัท(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีกลุ่มกิจการของบริษัท(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) สินค้าอุตสาหกรรม อาทิเช่น ยานยนต์ ปีโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร กระดาษและวัสดุการพิมพ์ บรรจุภัณฑ์ เหล็ก จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และกลุ่มกิจการของบริษัท(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค อาทิเช่น ธุรกิจการเกษตร อาหารและเครื่องดื่ม ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน ของใช้ส่วนตัวและเวชภัณฑ์ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยทั้งนี้จำนวนดังกล่าวเกิดจากการที่ผู้วิจัยกำหนดโควตาไว้ตั้งแต่แรกตามสัดส่วนปริมาณจริงของประเภทบริษัทที่จัดตั้งในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดกับร่างกาย หรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางการเงิน ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางด้านสังคม หรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านเวลา โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่

ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่	จำนวน(คน)	ร้อยละ
จำนวนของพนักงานมีมากเกินไปกว่าปริมาณงานที่มี	33	8.25
จำนวนของพนักงานมีน้อยเกินไปกว่าปริมาณงานที่มี	239	59.75
เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน มีไม่เพียงพอ	89	22.25
ละเอียดหรือไม่เอาใจใส่ระเบียบการทำงาน เช่น ขาดระเบียบวินัย		
จนส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	39	9.75
อื่นๆ	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

พบว่า ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องจำนวนของพนักงานมีน้อยเกินไปกว่าปริมาณงานที่มี มากที่สุด จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.75 รองลงมาคือ เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน มีไม่เพียงพอ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 ละเอียดหรือไม่เอาใจใส่ระเบียบการทำงาน เช่น ขาดระเบียบวินัย จนส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และจำนวนของพนักงานมีมากเกินไปกว่าปริมาณงานที่มี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ตามลำดับ

ส่วนในเรื่อง อื่นๆ นั้น เนื่องจากไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบในข้อนี้ ผู้วิจัยจึงขอคัดออกในการนำไปทดสอบสมมติฐาน ในส่วนที่ 4 ต่อไป

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดกับร่างกาย หรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย

ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดกับร่างกาย หรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานมีความบกพร่อง ไม่พร้อมใช้งาน	47	11.75
เครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันมีน้อยเกินไป	79	19.75
ลักษณะงานเป็นอันตรายต่อร่างกาย เช่น สารเคมี ของมีคม	139	34.75
ความประมาทของตัวเอง	40	10.00
ความประมาทของเพื่อนพนักงานอื่น	28	7.00
เหตุสุดวิสัย หรืออุบัติเหตุ อาทิเช่น ไฟฟ้าลัดวงจร	21	5.25
ภัยธรรมชาติ อาทิเช่น น้ำท่วมในปีที่ผ่านมา	46	11.50
อื่นๆ	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดกับร่างกาย หรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

พบว่า ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดกับร่างกาย หรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องลักษณะงานเป็นอันตรายต่อร่างกาย เช่น สารเคมีของมีคมมากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.75 รองลงมาคือ เครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันมีน้อยเกินไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานมีความบกพร่อง ไม่พร้อมใช้งาน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 ภัยธรรมชาติ อาทิเช่น น้ำท่วมในปีที่ผ่านมา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ความประมาทของตัวเอง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ความประมาทของเพื่อนพนักงานอื่น จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และเหตุสุดวิสัยหรืออุบัติเหตุ อาทิเช่น ไฟฟ้าลัดวงจร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ

ส่วนในเรื่อง อื่นๆ นั้น เนื่องจากไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบในข้อนี้ ผู้วิจัยจึงขอคัดออกในการนำไปทดสอบสมมติฐาน ในส่วนที่ 4 ต่อไป

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางการเงิน

ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางการเงิน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ผลตอบแทนได้ไม่คุ้มค่ากับแรงงานที่ใช้ไปในการทำงาน	108	27.00
ทางบริษัทมีการจ่ายค่าจ้างล่าช้ากว่ากำหนด	19	4.75
สวัสดิการอื่นๆของบริษัทมีให้กับพนักงานน้อยเกินไป อาทิเช่น เบี้ยขยัน	259	64.75
บริษัทไม่มีการจ่ายเงินชดเชย สวัสดิการให้กับพนักงาน เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน อาทิเช่น น้ำท่วม ไฟไหม้	14	3.50
อื่นๆ	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางการเงิน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

พบว่า ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางการเงิน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องสวัสดิการอื่นๆของบริษัทมีให้กับพนักงานน้อยเกินไป อาทิเช่น เบี้ยขยันมากที่สุด จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.75 รองลงมาคือ ผลตอบแทนได้ไม่คุ้มค่ากับแรงงานที่ใช้ไปในการทำงาน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ทางบริษัทมีการจ่ายค่าจ้างล่าช้ากว่ากำหนด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 และบริษัทไม่มีการจ่ายเงินชดเชย สวัสดิการให้กับพนักงาน เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน อาทิเช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ส่วนในเรื่อง อื่นๆ นั้น เนื่องจากไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบในข้อนี้ ผู้วิจัยจึงขอคัดออกในการนำไปทดสอบสมมติฐาน ในส่วนที่ 4 ต่อไป

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางด้านสังคม หรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ

ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางด้านสังคม หรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เกิดความรู้สึกอับอาย น้อยเนื้อต่ำใจ ถูกมองจากคนทั่วไปว่า ทำงานในระดับที่ต่ำต้อย	38	9.50
เกิดความรู้สึกว่าขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง	69	17.25
ตำแหน่งงานไม่มีความก้าวหน้า หรือไม่มีความมั่นคง	228	57.00
ด้วยวุฒิการศึกษาที่เรียนน้อย จึงทำได้เพียงตำแหน่งงานนี้	65	16.25
อื่นๆ	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางด้านสังคม หรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้ พบว่า ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางด้านสังคม หรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องตำแหน่งงานไม่มีความก้าวหน้า หรือไม่มีความมั่นคง มากที่สุด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมาคือ เกิดความรู้สึกว่าขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 ด้วยวุฒิการศึกษาที่เรียนน้อย จึงทำได้เพียงตำแหน่งงานนี้ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และเกิดความรู้สึกอับอาย น้อยเนื้อต่ำใจ ถูกมองจากคนทั่วไปว่าทำงานในระดับที่ต่ำต้อย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตามลำดับ

ส่วนในเรื่อง อื่นๆ นั้น เนื่องจากไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบในข้อนี้ ผู้วิจัยจึงขอคัดออกในการนำไปทดสอบสมมติฐาน ในส่วนที่ 4 ต่อไป

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านเวลา

ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านเวลา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ไม่สามารถเลิกงานได้ตามเวลาปกติ	246	61.50
ไม่มีเวลาสำหรับการทำกิจกรรมส่วนตัวหลังจากเลิกงาน	54	13.50
การทำงานเป็นกะเวลา อาทิเช่น เข้ากะกลางคืน ทำให้ปรับตัวไม่ได้	78	19.50
รู้สึกเสียเวลา เพราะการทำงานดังกล่าวนี้ไม่ได้ให้ผลตามที่คาดหวังไว้	22	5.50
อื่นๆ	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านเวลา จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

พบว่า ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ไม่สามารถเลิกงานได้ตามเวลาปกติมากที่สุด จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาคือ การทำงานเป็นกะเวลา อาทิเช่น เข้ากะกลางคืน ทำให้ปรับตัวไม่ได้ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ไม่มีเวลาสำหรับการทำกิจกรรมส่วนตัวหลังจากเลิกงาน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 และรู้สึกเสียเวลา เพราะการทำงานดังกล่าวนี้ไม่ได้ให้ผลตามที่คาดหวังไว้ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

ส่วนในเรื่อง อื่นๆ นั้น เนื่องจากไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบในข้อนี้ ผู้วิจัยจึงขอคัดออกในการนำไปทดสอบสมมติฐาน ในส่วนที่ 4 ต่อไป

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

ด้านการเพิ่มผลผลิต	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ผลงานจากการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ดีกว่าผลงานในปีที่ผ่านมา	171	42.75
ผลงานจากการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่แย่กว่าผลงานในปีที่ผ่านมา	156	39.00
การปฏิบัติงานของท่านยึดหลักการประหยัดทรัพยากร	41	10.25
ท่านปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่องานที่มีคุณภาพมากขึ้น	32	8.00
อื่นๆ	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องผลงานจากการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ดีกว่าผลงานในปีที่ผ่านมา มากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75 รองลงมาคือ ผลงานจากการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่แย่กว่าผลงานในปีที่ผ่านมา จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 การปฏิบัติงานของท่านยึดหลักการประหยัดทรัพยากร จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 และท่านปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่องานที่มีคุณภาพมากขึ้น จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

ส่วนในเรื่อง อื่นๆ นั้น เนื่องจากไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบในข้อนี้ ผู้วิจัยจึงขอคัดออกในการนำไปทดสอบสมมติฐาน ในส่วนที่ 4 ต่อไป

ตาราง 9 แสดงจำนวนและร้อยละของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน

ด้านการขาดงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพราะความจำเป็น กรณีป่วยหรือไม่สบาย	264	66.00
เหตุที่ไม่เกี่ยวข้องกับป่วย หรือไม่สบาย	97	24.25
เนื่องจากมีความเบื่อหน่ายในงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสถานที่ทำงาน	28	7.00
เนื่องจากเหตุสุดิวสัย อาทิเช่น น้ำท่วมโดยรอบบริเวณสถานที่ทำงาน รวมถึงที่พักอาศัย	11	2.75
อื่นๆ	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องเพราะความจำเป็น กรณีป่วยหรือไม่สบายมากที่สุด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 รองลงมาคือ เหตุที่ไม่เกี่ยวข้องกับป่วย หรือไม่สบาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 เนื่องจากมีความเบื่อหน่ายในงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสถานที่ทำงาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และเนื่องจากเหตุสุดิวสัย อาทิเช่น น้ำท่วมโดยรอบบริเวณสถานที่ทำงาน รวมถึงที่พักอาศัย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

ส่วนในเรื่อง อื่นๆ นั้น เนื่องจากไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบในข้อนี้ ผู้วิจัยจึงขอคัดออกในการนำไปทดสอบสมมติฐาน ในส่วนที่ 4 ต่อไป

ตาราง 10 แสดงจำนวนและร้อยละของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่มีแนวโน้มที่จะออกจากงาน	168	42.00
ยังไม่แน่ใจ	97	24.25
ยังไม่ออกจากงานภายในช่วงระยะเวลา 1 ปี	102	25.50
ออกจากงานแน่นอน	33	8.25
อื่นๆ	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องไม่มีแนวโน้มที่จะออกจากงาน มากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาคือ ยังไม่ออกจากงานภายในช่วงระยะเวลา 1 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ยังไม่แน่ใจ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 และออกจากงานแน่นอน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ตามลำดับ

ส่วนในเรื่อง อื่นๆ นั้น เนื่องจากไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบในข้อนี้ ผู้วิจัยจึงขอคัดออกในการนำไปทดสอบสมมติฐาน ในส่วนที่ 4 ต่อไป

ตาราง 11 แสดงจำนวนและร้อยละของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
พึงพอใจมาก	171	42.75
พึงพอใจปานกลาง	142	35.50
พึงพอใจน้อย	66	16.50
ไม่พึงพอใจเลย	21	5.25
รวม	400	100.00

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องพึงพอใจมาก มากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75 รองลงมาคือ พึงพอใจปานกลาง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 พึงพอใจน้อย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และไม่พึงพอใจเลย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

ตาราง 12 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม			
	พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด			
	พระนครศรีอยุธยา			
	ด้านการ เพิ่ม ผลผลิต	ด้านการ ขาดงาน	ด้านการ ออกจาก งาน	ความพึง พอใจใน การ ทำงาน
1. ลักษณะส่วนบุคคล				
เพศ	x	x	x	x
อายุ	x	x	✓	✓
สถานภาพ	x	x	x	x
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	x	x	✓
ภูมิลำเนา	x	x	✓	x
อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน)	x	x	✓	x
กลุ่มกิจการของบริษัท(สถานที่ทำงานปัจจุบัน)	✓	x	x	✓
2. ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน				
ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่	✓	x	x	✓
ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกาย หรือด้านความปลอดภัย	x	✓	x	x
ความเสี่ยงทางด้านการเงิน	✓	✓	x	✓
ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือทางด้านจิตใจ	x	x	✓	x
ความเสี่ยงด้านเวลา	✓	x	✓	✓

✓ = เป็นไปตามสมมติฐาน

x = ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอการอธิบายผลเฉพาะตัวแปรที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

สมมติฐาน 1 ลักษณะส่วนบุคคล บุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่

ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.7 อายุ ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

H_1 : อายุแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของอายุ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

อายุ	ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี				รวม
	ไม่มีแนวโน้มที่จะออกจากงาน	ยังไม่แน่ใจ	ยังไม่ออกจากงานภายในช่วงระยะเวลา 1 ปี	ออกจากงานแน่นอน	
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	32 8%	18 4.5%	16 4%	7 1.75%	73 18.25%
26 - 35 ปี	62 15.5%	41 10.25%	43 10.75%	12 3%	158 39.5%
36 - 45 ปี	40 10%	38 9.5%	41 10.25%	14 3.5%	133 33.25%
46 ปีขึ้นไป	34 8.5%	0 0%	2 0.5%	0 0%	36 9%
รวม	168 42%	97 24.25%	102 25.5%	33 8.25%	400 100%

$$\chi^2 = 50.062 \quad \text{Asymp. Sig.} = 0.000 \quad (\text{มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } 0.05)$$

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของอายุ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจาก

งาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 50.062 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 168 คนหรือร้อยละ 42 ตอบว่า ไม่มีแนวโน้มที่จะออกจากงาน โดยกลุ่มอายุส่วนใหญ่ที่ตอบข้อนี้คือ กลุ่มอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 62 คนหรือร้อยละ 15.5 และส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มอายุจะตอบข้อนี้เช่นกัน

สมมติฐาน 1.8 อายุ ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของอายุ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

อายุ	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน				รวม
	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจเลย	
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	23 5.75%	32 8%	11 2.75%	7 1.75%	73 18.25%
26 - 35 ปี	80 20%	54 13.5%	22 5.5%	2 0.5%	158 39.5%
36 - 45 ปี	53 13.25%	45 11.25%	25 6.25%	10 2.5%	133 33.25%
46 ปีขึ้นไป	15 3.75%	11 2.75%	8 2%	2 0.5%	36 9%
รวม	171 42.75%	142 35.5%	66 16.5%	21 5.25%	400 100%

$$\chi^2 = 17.157 \quad \text{Asymp. Sig.} = 0.046 \quad (\text{มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } 0.05)$$

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของอายุ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 17.157 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 171 คนหรือ ร้อยละ 42.75 ตอบว่า พึงพอใจมาก โดยกลุ่มอายุส่วนใหญ่ที่ตอบข้อนี้คือ กลุ่มอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 80 คนหรือร้อยละ 20 และทุกกลุ่มอายุส่วนใหญ่ตอบข้อนี้เช่นกัน ยกเว้น กลุ่มอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ส่วนใหญ่ตอบว่า พึงพอใจปานกลาง

สมมติฐาน 1.13 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ด้านการเพิ่มผลผลิต				รวม
	ผลงานจากการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ “ดีกว่า” ในปีที่ผ่านมา	ผลงานจากการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับที่ “แย่มากกว่า” ผลงานในปีที่ผ่านมา	การปฏิบัติงานของท่านยึดหลักการประหยัดทรัพยากร	ท่านปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่องานที่มีคุณภาพมากขึ้น	
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท	3 0.75%	17 4.25%	2 0.5%	
9,001-15,000 บาท	71 17.75%	136 34%	26 6.5%	25 6.25%	258 64.5%
15,001 บาทขึ้นไป	97 24.25%	3 0.75%	13 3.25%	6 1.5%	119 29.75%
รวม	171 42.75%	156 39%	41 10.25%	32 8%	400 100%

$$\chi^2 = 123.526 \text{ Asymp. Sig.} = 0.000 \text{ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)}$$

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 123.526 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิตพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 171 คนหรือ ร้อยละ 42.75 ตอบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีกว่าปีที่ผ่านมา โดยกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ที่ตอบข้อนี้คือ กลุ่ม 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 97 คนหรือร้อยละ 24.25 แต่ส่วนใหญ่ของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท และ 9,001 – 15,000 บาท ส่วนใหญ่ตอบข้อผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่แย่กว่าปีที่ผ่านมา

สมมติฐาน 1.16 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน				รวม
	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจเลย	
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท	5 1.25%	11 2.75%	3 0.75%	4 1%	23 5.75%
9,001-15,000 บาท	47 11.75%	131 32.75%	63 15.75%	17 4.25%	258 64.5%
15,001 บาทขึ้นไป	119 29.75%	0 0%	0 0%	0 0%	119 29.75%
รวม	171 42.75%	142 35.5%	66 16.5%	21 5.25%	400 100%

$$\chi^2 = 233.313 \text{ Asymp. Sig.} = 0.000 \text{ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } 0.05)$$

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้าน

ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 233.313 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 171 คนหรือ ร้อยละ 42.75 ตอบว่า มีความพึงพอใจมาก โดยกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ที่ตอบข้อนี้คือ กลุ่ม 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 119 คนหรือร้อยละ 42.75 แต่ส่วนใหญ่ของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท และ 9,001 – 15,000 บาท ส่วนใหญ่ตอบข้อ พึงพอใจปานกลาง

สมมติฐาน 1.19 ภูมิภาคเนาเดิม ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจกงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ภูมิภาคเนาเดิมที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจกงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

H_1 : ภูมิภาคเนาเดิมที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจกงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของภูมิลำเนาเดิม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ภูมิลำเนาเดิม	ด้านการออกจากงาน				รวม
	หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี				
	ไม่มีแนวโน้มที่จะออกจากงาน	ยังไม่แน่ใจ	ยังไม่ออกจากงานภายในช่วงระยะเวลา 1 ปี	ออกจากงานแน่นอน	
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ	30	5	10	2	47
จังหวัดใกล้เคียง	7.5%	1.25%	2.5%	0.5%	11.75%
กรุงเทพมหานคร	21	17	14	3	55
	5.25%	4.25%	3.5%	0.75%	13.75%
จังหวัดอื่นๆ ระบุ	117	75	78	28	298
	29.25%	18.75%	19.75%	7%	74.5%
รวม	168	97	102	33	400
	42%	24.25%	25.5%	8.25%	100%

$$\chi^2 = 13.042 \quad \text{Asymp. Sig.} = 0.042 \quad (\text{มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } 0.05)$$

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของภูมิลำเนาเดิม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 13.042 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า ภูมิลำเนาเดิมที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของภูมิลำเนาเดิม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 168 คนหรือร้อยละ 42 ตอบว่า ไม่มีแนวโน้มที่จะออกจากงาน โดยกลุ่มภูมิลำเนาเดิมส่วนใหญ่ที่ตอบข้อนี้คือ กลุ่มจังหวัดอื่นๆจำนวน 117 คนหรือร้อยละ 42 เช่นกันกับส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มภูมิลำเนาเดิม

สมมติฐาน 1.23 อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน)ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

H_1 : อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน)ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของอายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

อายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)	ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี				รวม
	ไม่มีแนวโน้ม ที่จะออกจาก งาน	ยังไม่แน่ใจ	ยังไม่ออกจาก งานภายใน ช่วงระยะเวลา 1 ปี	ออกจากงาน แน่นอน	
น้อยกว่า 1 ปี	11 2.75%	6 1.5%	2 0.5%	2 0.5%	21 5.25%
1-3 ปี	66 16.5%	43 10.75%	39 9.75%	14 3.5%	162 40.5%
4-6 ปี	51 12.75%	46 11.5%	57 14.25%	16 4%	170 42.5%
7 ปีขึ้นไป	40 10%	2 0.5%	4 1%	1 0.25%	47 11.75%
รวม	168 42%	97 24.25%	102 25.5%	33 8.25%	400 100%

$\chi^2 = 50.371$ Asymp. Sig. = 0.000 (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของอายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พบว่าค่า

χ^2 เท่ากับ 50.371 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน)ที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน)กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 168 คนหรือร้อยละ 42 ตอบว่า ไม่มีแนวโน้มที่จะออกจากงาน โดยกลุ่มภูมิลำเนาเดิมส่วนใหญ่ที่ตอบข้อนี้คือ กลุ่มอายุการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 66 คนหรือร้อยละ 16.5 เช่นกันกับส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มอายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ยกเว้น กลุ่มอายุการทำงาน 4-6 ปี ส่วนใหญ่จำนวน 57 คนหรือร้อยละ 14.25 ยังไม่ออกจากงานภายในช่วงเวลา 1 ปี

สมมติฐาน 1.25 กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

H_1 : กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)	ด้านการเพิ่มผลผลิต				รวม
	ผลงานจาก การปฏิบัติ งานของท่าน อยู่ในเกณฑ์ที่ “ดีกว่า” ผลงานในปีที่ ผ่านมา	ผลงานจาก การปฏิบัติ งานของท่าน อยู่ในระดับที่ “แยกว่า” ผลงานในปีที่ ผ่านมา	การ ปฏิบัติงาน ของท่านยึด หลักการ ประหยัด ทรัพยากร	ท่านปรับปรุง วิธีการ ปฏิบัติงาน เพื่องานที่มี คุณภาพมาก ขึ้น	
	146 36.5%	96 24%	30 7.5%	28 7%	
สินค้าอุตสาหกรรม	146 36.5%	96 24%	30 7.5%	28 7%	300 75%
เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค	25 6.25%	60 15%	11 2.75%	4 1%	100 25%
รวม	171 42.75%	156 39%	41 10.25%	32 8%	400 100%

$$\chi^2 = 27.643 \quad \text{Asymp. Sig.} = 0.000 \quad (\text{มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } 0.05)$$

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 27.643 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 171 คนหรือ ร้อยละ 42.75 ตอบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีกว่าปีที่ผ่านมา โดยกลุ่มกิจการของบริษัท ส่วนใหญ่ที่ตอบข้อนี้คือ กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม จำนวน 146 คนหรือร้อยละ 36.5 แต่ขัดกับกลุ่ม สินค้าอุปโภคบริโภค ที่ส่วนใหญ่ตอบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่แยกว่าปีที่ผ่านมา

สมมติฐาน 1.28 กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

H_1 : กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน				รวม
	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจเลย	
สินค้าอุตสาหกรรม	154 38.5%	89 22.25%	42 10.5%	15 3.75%	300 75%
เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค	17 4.25%	53 13.25%	24 6%	6 1.5%	100 25%
รวม	171 42.75%	142 35.5%	66 16.5%	21 5.25%	400 100%

$$\chi^2 = 36.871 \quad \text{Asymp. Sig.} = 0.000 \quad (\text{มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } 0.05)$$

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 36.871 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 171 คนหรือร้อยละ 42.75 ตอบว่า พึงพอใจมาก โดยกลุ่มกิจการของบริษัทส่วนใหญ่ที่ตอบข้อนี้คือ กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม จำนวน 154 คนหรือร้อยละ 38.5 แต่ขัดกับกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค ที่ส่วนใหญ่ตอบว่า พึงพอใจปานกลาง

สมมติฐาน 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา ที่มีความแตกต่างกัน มีผล/อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.1 ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

H_1 : ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

ความเสี่ยงที่เกิดจาก การบกพร่องต่อหน้าที่	ด้านการเพิ่มผลผลิต				รวม
	ผลงานจาก การปฏิบัติ งานของท่าน อยู่ในเกณฑ์ที่ “ดีกว่า” ผลงานในปีที่ ผ่านมา	ผลงานจาก การปฏิบัติ งานของท่าน อยู่ในระดับที่ “แยกว่า” ผลงานในปีที่ ผ่านมา	การ ปฏิบัติงาน ของท่านยึด หลักการ ประหยัด ทรัพยากร	ท่านปรับปรุง วิธีการ ปฏิบัติงาน เพื่องานที่มี คุณภาพมาก ขึ้น	
จำนวนของพนักงานมีมากเกินไปกว่าปริมาณงานที่มี	12 3%	15 3.75%	4 8%	2 6.75%	33 8.25%
จำนวนของพนักงานมีน้อยเกินไปกว่าปริมาณงานที่มี	110 27.5%	75 18.75%	28 7%	26 6.5%	239 59.75%
เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานมีไม่เพียงพอ	29 7.25%	53 13.25%	5 1.25%	2 0.5%	89 22.25%
ละเอียดหรือไม่เอาใจใส่ระเบียบการทำงาน เช่น ขาดระเบียบวินัย จนส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	20 5%	13 3.25%	4 1%	2 0.5%	39 9.8%
รวม	171 42.75%	156 39%	41 10.25%	32 8%	400 100%

$$\chi^2 = 26.790 \quad \text{Asymp. Sig.} = 0.002 \quad (\text{มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } 0.05)$$

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 26.790 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 171 คนหรือ

ร้อยละ 42.75 ตอบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีกว่าปีที่ผ่านมา โดยความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ส่งผลต่อข้อนี้คือ จำนวนพนักงานมีน้อยเกินกว่าปริมาณงานที่มี จำนวน 110 คน หรือร้อยละ 27.5

สมมติฐาน 2.4 ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

H_1 : ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน				รวม
	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจเลย	
จำนวนของพนักงานมีมากเกินไปกว่าปริมาณงานที่มี	4 1%	16 4%	8 2%	5 1.25%	33 8.25%
จำนวนของพนักงานมีน้อยเกินกว่าปริมาณงานที่มี	114 28.5%	79 19.75%	34 8.5%	12 3%	239 59.75%
เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานมีไม่เพียงพอ	41 10.25%	31 7.75%	16 4%	1 0.25%	89 22.25%
ละเอียดหรือไม่เอาใจใส่ระเบียบการทำงาน เช่น ขาดระเบียบวินัย จนส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	12 3%	16 4%	8 2%	3 0.75%	39 9.75%
รวม	171 42.75%	142 35.5%	66 16.5%	21 5.25%	400 100%

$\chi^2 = 24.428$ Asymp. Sig. = 0.004 (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 24.428 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 171 คนหรือร้อยละ 42.75 ตอบว่า พึงพอใจมาก โดยความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ส่งผลต่อข้อนี้คือ จำนวนพนักงานมีน้อยเกินกว่าปริมาณงานที่มี จำนวน 114 คนหรือร้อยละ 28.5

สมมติฐาน 2.6 ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน

H_1 : ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน

ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียหายที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน

	ด้านการขาดงาน				รวม
	เพราะความ จำเป็นกรณี ป่วย หรือไม่ สบาย	เหตุที่ไม่ เกี่ยวข้องกับ ป่วย หรือไม่ สบาย	เนื่องจากมี ความเบื่อ หน่ายในงาน ที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน รวมถึง สถานที่ ทำงาน	เนื่องจากเหตุ สุดวิสัย อาทิ เช่น น้ำท่วม โดยรอบ บริเวณ สถานที่ ทำงาน	
เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานมี ความบกพร่อง ไม่พร้อมใช้งาน	36 9%	11 2.75%	0 0%	0 0%	47 11.75%
เครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันมีน้อย เกินไป	52 13%	21 5.25%	6 1.5%	0 0%	79 19.75%
ลักษณะงาน เป็นอันตรายต่อ ร่างกาย เช่นสารเคมี ของมีคม	93 23.25%	34 8.5%	12 3%	0 0%	139 34.75%
ความประมาทของตัวเอง	27 6.75%	11 2.75%	2 0.5%	0 0%	40 10%
ความประมาทของเพื่อน พนักงานอื่น	17 4.25%	8 2%	3 0.75%	0 0%	28 7%
เหตุสุดวิสัย หรืออุบัติเหตุ อาทิ เช่น ไฟฟ้าลัดวงจร	17 4.25%	3 0.75%	1 0.25%	0 0%	21 5.25%
ภัยธรรมชาติ อาทิเช่น น้ำท่วม ในปีที่ผ่านมา	22 5.5%	9 2.25%	4 1%	11 2.75%	46 11.5%
รวม	264 66%	97 24.25%	28 7%	11 2.75%	400 100%

$$\chi^2 = 95.454 \quad \text{Asymp. Sig.} = 0.000 \quad (\text{มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } 0.05)$$

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเสียหายที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 95.454 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง

(H₁) หมายความว่า ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 264 คนหรือร้อยละ 66 ตอบว่า เพราะความจำเป็นกรณีป่วย หรือไม่สบาย โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่ส่งผลต่อข้อนี้คือ ลักษณะงานเป็นอันตรายต่อร่างกาย เช่น สารเคมีหรือของมีคม จำนวน 93 คนหรือร้อยละ 23.25

สมมติฐาน 2.9 ความเสี่ยงทางการเงินที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H₀ : ความเสี่ยงทางการเงินที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

H₁ : ความเสี่ยงทางการเงินที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

ตาราง 24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียหายทางการเงิน กับพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการ
เพิ่มผลผลิต

ความเสี่ยงทางการเงิน	ด้านการเพิ่มผลผลิต				รวม
	ผลงานจาก การปฏิบัติ งานของท่าน อยู่ในเกณฑ์ที่ “ดีกว่า” ผลงานในปีที่ ผ่านมา	ผลงานจาก การปฏิบัติ งานของท่าน อยู่ในระดับที่ “แยกว่า” ผลงานในปีที่ ผ่านมา	การ ปฏิบัติงาน ของท่านยึด หลักการ ประหยัด ทรัพยากร	ท่านปรับปรุง วิธีการ ปฏิบัติงาน เพื่องานที่มี คุณภาพมาก ขึ้น	
ผลตอบแทนได้ไม่คุ้มค่างับ แรงงานที่ใช้ในการทำงาน	34 8.5%	52 13%	15 3.75%	7 1.75%	108 8.25%
ทางบริษัทมีการจ่ายค่าจ้างล่าช้า กว่ากำหนด	6 1.5%	11 2.75%	1 0.25%	1 0.25%	19 4.75%
สวัสดิการอื่นๆของบริษัทมีให้กับ พนักงานน้อยเกินไป อาทิเช่น เบี้ยขยัน	122 30.5%	92 23%	23 5.75%	22 5.5%	259 64.75%
บริษัทไม่มีการจ่ายเงินชดเชย สวัสดิการให้กับพนักงานเมื่อเกิด เหตุฉุกเฉิน อาทิเช่น น้ำท่วม ไฟ ไหม้	9 2.25%	1 0.25%	2 0.5%	2 0.5%	14 3.5%
รวม	171 42.75%	156 39%	41 10.25%	32 8%	400 100%

$$\chi^2 = 18.746 \quad \text{Asymp. Sig.} = 0.027 \quad (\text{มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } 0.05)$$

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเสียหายทางการเงินกับพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้าน
การเพิ่มผลผลิต พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 18.746 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า
0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเสียหาย
ทางการเงินที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวน
อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเสียหายทางการเงินกับพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่ม
ผลผลิต พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 171 คนหรือร้อยละ 42.75 ตอบว่าผลการ
ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีกว่าปีที่ผ่านมา โดยความเสียหายทางการเงินที่ส่งผลต่อข้อนี้คือ
สวัสดิการอื่นๆของบริษัทมีให้กับพนักงานน้อยเกินไป อาทิเช่น เบี้ยขยัน จำนวน 122 คนหรือร้อยละ
30.5

สมมติฐาน 2.10 ความเสียหายทางการเงินที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการ
ขาดงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความเสียหายทางการเงินที่แตกต่างกัน ไม่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน

H_1 : ความเสียหายทางการเงินที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน



ตาราง 25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียหายทางการเงิน กับพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการ
ขาดงาน

ความเสี่ยงทางการเงิน	ด้านการขาดงาน				รวม
	เพราะความ จำเป็นกรณี ป่วยหรือไม่ สบาย	เหตุที่ไม่ เกี่ยวข้องกับ ป่วยหรือไม่ สบาย	เนื่องจากมี ความเบื่อ หน่ายในงานที่ ปฏิบัติ เพื่อน ร่วมงาน รวมถึงสถานที่ ทำงาน	เนื่องจากเหตุ สุวิสัย อาทิ เช่น น้ำท่วม โดยรอบ บริเวณ สถานที่ ทำงาน	
ผลตอบแทนได้ไม่คุ้มค่างับ แรงงานที่ใช้ในการทำงาน	75 18.75%	24 6%	8 2%	1 0.25%	108 8.25%
ทางบริษัทมีการจ่ายค่าจ้างล่าช้า กว่ากำหนด	6 1.5%	11 2.75%	0 0%	2 0.5%	19 4.75%
สวัสดิการอื่นๆของบริษัทมีให้กับ พนักงานน้อยเกินไป อาทิเช่น เบี้ยขยัน	175 43.75%	58 14.5%	19 4.75%	7 1.75%	259 64.75%
บริษัทไม่มีการจ่ายเงินชดเชย สวัสดิการให้กับพนักงานเมื่อเกิด เหตุฉุกเฉิน อาทิเช่น น้ำท่วม ไฟ ไหม้	8 2%	4 1%	1 0.25%	1 0.25%	14 3.5%
รวม	264 66%	97 24.25%	28 7%	11 2.75%	400 100%

$$\chi^2 = 21.263 \quad \text{Asymp. Sig.} = 0.012 \quad (\text{มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } 0.05)$$

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเสียหายทางการเงิน กับพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการ
ขาดงาน พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 21.263 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเสียหาย
ทางการเงินที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวน
อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเสียงทางการเงิน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 264 คนหรือร้อยละ 66 ตอบว่า เพราะความจำเป็นกรณีป่วย หรือไม่สบาย โดยความเสียงทางการเงินที่ส่งผลต่อข้อนี้คือ สวัสดิการอื่นๆของบริษัท มีให้กับพนักงานน้อยเกินไป อาทิเช่น เบี้ยขยัน จำนวน 175 คนหรือร้อยละ 43.75

สมมติฐาน 2.12 ความเสียงทางการเงินที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความเสียงทางการเงินที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

H_1 : ความเสียงทางการเงินที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน



ตาราง 26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียหายทางการเงิน กับพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความ
พึงพอใจในการทำงาน

ความเสียหายทางการเงิน	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน				รวม
	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปาน กลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจเลย	
ผลตอบแทนได้ไม่คุ้มค่ากับ	36	45	21	6	108
แรงงานที่ใช้ในการทำงาน	9%	11.25%	5.25%	1.5%	8.25%
ทางบริษัทมีการจ่ายค่าจ้างล่าช้า	4	12	2	1	19
กว่ากำหนด	1%	3%	0.5%	0.25%	4.75%
สวัสดิการอื่นๆของบริษัทมีให้กับ	124	84	41	10	259
พนักงานน้อยเกินไป อาทิเช่น เบี้ยขยัน	31%	21%	1.25%	2.5%	64.75%
บริษัทไม่มีการจ่ายเงินชดเชย	7	1	2	4	14
สวัสดิการให้กับพนักงานเมื่อเกิด	1.75%	0.25%	0.5%	1%	3.5%
เหตุฉุกเฉิน อาทิเช่น น้ำท่วม ไฟ ไหม้					
รวม	171	142	66	21	400
	42.75%	35.5%	16.5%	5.25%	100%

$$\chi^2 = 31.771 \quad \text{Asymp. Sig.} = 0.000 \quad (\text{มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } 0.05)$$

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเสียหายทางการเงิน กับพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้าน
ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 31.771 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่ง
น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า
ความเสียหายทางการเงินที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเสียหายทางการเงิน กับพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความ
พึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 171 คนหรือร้อยละ 42.75 ตอบว่า
พึงพอใจมาก โดยความเสียหายทางการเงินที่ส่งผลต่อข้อนี้คือ สวัสดิการอื่นๆของบริษัทมีให้กับ
พนักงานน้อยเกินไป อาทิเช่น เบี้ยขยัน จำนวน 124 คนหรือร้อยละ 31

สมมติฐาน 2.15 ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

H_1 : ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ตาราง 27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ความเสี่ยงทางด้านสังคม หรือ ความเสี่ยงทางด้านจิตใจ	ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี				รวม
	ไม่มีแนวโน้ม ที่จะออกจาก งาน	ยังไม่แน่ใจ	ยังไม่ออกจาก งานภายใน ช่วงระยะเวลา 1 ปี	ออกจากงาน แน่นอน	
	เกิดความรู้สึกอับอาย น้อยเนื้อต่ำ ใจ ถูกมองจากคนทั่วไปว่าทำงาน ในระดับที่ต่ำต้อย	17 4.25%	8 2%	9 2.25%	
เกิดความรู้สึกว่ขาดความเชื่อมั่น ในตัวเอง	22 5.5%	18 4.5%	23 5.75%	6 1.5%	69 17.25%
ตำแหน่งงานไม่มีความก้าวหน้า หรือไม่มั่นคง	86 21.5%	61 15.25%	62 15.5%	19 4.75%	228 57%
ด้วยวุฒิการศึกษาที่เรียนน้อย จึงทำได้เพียงตำแหน่งงานนี้	43 10.75%	10 2.5%	8 2%	4 1%	65 16.25%
รวม	168 42%	97 24.25%	102 25.5%	33 8.25%	400 100%

$\chi^2 = 21.731$ Asymp. Sig. = 0.010 (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเสียหายทางด้านสังคมหรือความเสียหายทางด้านจิตใจ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 21.731 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเสียหายทางด้านสังคมหรือความเสียหายทางด้านจิตใจที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเสียหายทางด้านสังคมหรือความเสียหายทางด้านจิตใจ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 168 คนหรือร้อยละ 42 ตอบว่า ไม่มีแนวโน้มที่จะออกจากงาน โดยความเสียหายทางด้านสังคมหรือความเสียหายทางด้านจิตใจที่ตอบข้อนี้คือ ตำแหน่งงานไม่มีความก้าวหน้า หรือไม่มั่นคง จำนวน 86 คนหรือร้อยละ 21.5

สมมติฐาน 2.17 ความเสี่ยงด้านเวลาที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความเสี่ยงด้านเวลาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

H_1 : ความเสี่ยงด้านเวลาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

ตาราง 28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียด้านเวลา กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

ความเสี่ยงด้านเวลา	ด้านการเพิ่มผลผลิต				รวม
	ผลงานจาก การปฏิบัติ งานของท่าน อยู่ในเกณฑ์ที่ “ดีกว่า” ผลงานในปีที่ ผ่านมา	ผลงานจาก การปฏิบัติ งานของท่าน อยู่ในระดับที่ “แยกว่า” ผลงานในปีที่ ผ่านมา	การ ปฏิบัติงาน ของท่านยึด หลักการ ประหยัด ทรัพยากร	ท่านปรับปรุง วิธีการ ปฏิบัติงาน เพื่องานที่มี คุณภาพมาก ขึ้น	
ปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ไม่สามารถเลิกงานได้ตามเวลาปกติ	91 23%	106 26.5%	26 6.5%	22 5.5%	246 61.5%
ไม่มีเวลาสำหรับการทำกิจกรรมส่วนตัวหลังจากเลิกงาน	13 3.25%	32 8%	5 1.25%	4 1%	54 13.5%
การทำงานเป็นกะเวลา อาทิเช่น เข้ากะกลางคืน ทำให้ปรับตัวไม่ได้	63 15.75%	2 0.5%	8 2%	5 1.25%	78 19.5%
รู้สึกเสียดายเวลา เพราะการทำงานดังกล่าวนั้น ไม่ได้ให้ผลตามที่คาดหวัง	3 0.75%	16 4%	2 0.5%	1 0.25%	22 5.5%
รวม	171 42.75%	156 39%	41 10.25%	32 8%	400 100%

$$\chi^2 = 77.472 \quad \text{Asymp. Sig.} = 0.000 \quad (\text{มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } 0.05)$$

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเสียด้านเวลา กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 77.472 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเสียด้านเวลาที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเสียด้านเวลา กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 171 คนหรือร้อยละ 42.75 ตอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีกว่าปีที่ผ่านมา โดยความเสี่ยงด้านเวลาข้อนี้คือ ปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ไม่สามารถเลิกงานได้ตามเวลาปกติ จำนวน 91 คนหรือร้อยละ 23

สมมติฐาน 2.19 ความเสี่ยงด้านเวลาที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความเสี่ยงด้านเวลาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

H_1 : ความเสี่ยงด้านเวลาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี



ตาราง 29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสียด้านเวลา กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ความเสียด้านเวลา	ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี				รวม
	ไม่มีแนวโน้ม ที่จะออกจาก งาน	ยังไม่แน่ใจ	ยังไม่ออกจาก งานภายใน ช่วงระยะเวลา 1 ปี	ออกจากงาน แน่นอน	
ปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ไม่สามารถเลิกงานได้ตามเวลาปกติ	89 22.25%	68 17%	73 18.25%	16 4%	246 61.5%
ไม่มีเวลาสำหรับการทำกิจกรรมส่วนตัวหลังจากเลิกงาน	30 7.5%	9 2.25%	11 2.75%	4 1%	54 13.5%
การทำงานเป็นกะเวลา อาทิเช่น เข้ากะกลางคืน ทำให้ปรับตัวไม่ได้	38 9.5%	14 3.5%	16 4%	10 2.5%	78 19.5%
รู้สึกเสียดายเวลา เพราะการทำงานดังกล่าวนี้ ไม่ได้ให้ผลตามที่คาดหวัง	11 2.75%	6 1.5%	2 0.5%	3 0.75%	22 5.5%
รวม	168 42%	97 24.25%	102 25.5%	33 8.25%	400 100%

$\chi^2 = 18.355$ Asymp. Sig. = 0.031 (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเสียด้านเวลา กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 18.355 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเสียด้านเวลาที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเสียด้านเวลา กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน

168 คนหรือร้อยละ 42 ตอบว่า ไม่มีแนวโน้มที่จะออกจากงาน โดยความเสี่ยงด้านเวลาที่ตอบข้อนี้คือ ปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ไม่สามารถเลิกงานได้ตามปกติ จำนวน 89 คนหรือร้อยละ 22.25

สมมติฐาน 2.20 ความเสี่ยงด้านเวลาที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความเสี่ยงด้านเวลาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

H_1 : ความเสี่ยงด้านเวลาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความเสี่ยงด้านเวลา กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ความเสี่ยงด้านเวลา	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน				รวม
	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจเลย	
ปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ไม่สามารถเลิกงานได้ตามเวลาปกติ	77 19.25%	103 25.75%	52 13%	14 3.5%	246 61.5%
ไม่มีเวลาสำหรับการทำกิจกรรมส่วนตัวหลังจากเลิกงาน	11 2.75%	29 7.25%	11 2.75%	3 0.75%	54 13.5%
การทำงานเป็นกะเวลา อาทิเช่น เข้ากะกลางคืน ทำให้ปรับตัวไม่ได้	78 19.5%	0 0%	0 0%	0 0%	78 19.5%
รู้สึกเสียเวลา เพราะการทำงานดังกล่าวนี้ ไม่ได้ให้ผลตามที่คาดหวัง	5 1.25%	10 2.5%	3 0.75%	4 1%	22 5.5%
รวม	171 42.75%	142 35.5%	66 16.5%	21 5.25%	400 100%

$$\chi^2 = 139.771 \text{ Asymp. Sig.} = 0.000 \text{ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)}$$

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความเสี่ยงด้านเวลา กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า χ^2 เท่ากับ 139.771 และค่า Asymp. Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่ง

น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเสี่ยงด้านเวลาที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเสี่ยงด้านเวลา กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 171 คนหรือร้อยละ 42.75 ตอบว่า พึงพอใจมาก โดยความเสี่ยงด้านเวลาที่ส่งผลกระทบต่อข้อนี้คือ ปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ไม่สามารถเลิกงานได้ตามปกติ และการทำงานเป็นกะเวลา อาทิเช่น เช้า กลางคืน ทำให้ปรับตัวไม่ได้ จำนวนใกล้เคียงกันมาก คือ 77 และ 78 คน หรือร้อยละ 19.25 และ 19.5

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ศึกษาวิจัยจากการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 20 คน และเจ้านาย หรือนายจ้างที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเก็บแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มประเภทกิจการจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ รวมทั้งหมดในการวิจัยเชิงคุณภาพ 25 คน

ตาราง 31 แสดงผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 20 คน

ลำดับ	ลักษณะส่วนบุคคล							ลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม การทำงาน	การรับรู้ความเสี่ยงใน การปฏิบัติงานส่งผล ต่อพฤติกรรมการทำงาน
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	รายได้	ภูมิลำเนาเดิม	อายุงาน	กลุ่มกิจการ		
1	ชาย	46 ปี	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	15,001 บาทขึ้นไป	พระนครศรีอยุธยา	7 ปีขึ้นไป	สินค้าอุตสาหกรรม	รายได้ในแต่ละเดือนนั้น ส่งผลถึง ความพึงพอใจอย่างมาก	ด้านของความเสี่ยงด้าน ร่างกายอีกอย่างที่มีผล ต่อการขาดงาน
2	ชาย	27 ปี	โสด	9,001 - 15,000 บาท	กรุงเทพมหานคร	1-3 ปี	สินค้าอุตสาหกรรม	อายุงานที่ส่งผลในเรื่อง ของการออกจากงาน	ความเสี่ยงด้านการเงิน นั้นเห็นด้วยกับ ผลที่ออกมา
3	ชาย	23 ปี	โสด	9,001 - 15,000 บาท	มหาสารคาม	น้อยกว่า 1 ปี	สินค้าอุตสาหกรรม	อายุการทำงานมีผลต่อ การออกจากงานอย่าง มาก	-
4	หญิง	33 ปี	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	9,001 - 15,000 บาท	มุกดาหาร	4-6 ปี	สินค้าอุตสาหกรรม	อายุการทำงานมีส่วน ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานเรื่องของการเพิ่ม ผลผลิต	-
5	ชาย	42 ปี	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	9,001 - 15,000 บาท	บุรีรัมย์	7 ปีขึ้นไป	เกษตรและ อุตสาหกรรม อาหาร และ สินค้า อุปโภคบริโภค	ภูมิลำเนาส่งผลในด้าน การขาดงาน	ระยะเวลาการทำงาน ส่งผลในด้านการขาด งาน

ตาราง 31 (ต่อ)

ลำดับ	ลักษณะส่วนบุคคล							ลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงาน	การรับรู้ความเสี่ยงใน การปฏิบัติงานส่งผล ต่อพฤติกรรมการทำงาน
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	รายได้	ภูมิลำเนาเดิม	อายุงาน	กลุ่มกิจการ		
6	ชาย	41 ปี	แยกกันอยู่	9,001 - 15,000 บาท	อุดรธานี	4-6 ปี	สินค้าอุตสาหกรรม	ประเภทของกิจการ ส่งผลถึงการเพิ่มผลผลิต และ ความพึงพอใจอย่างมาก	-
7	หญิง	28 ปี	โสด	9,001 - 15,000 บาท	ลพบุรี	1-3 ปี	เกษตรและ อุตสาหกรรม อาหาร และ สินค้า อุปโภคบริโภค	-	ความเสี่ยงด้านร่างกาย หรือความปลอดภัย มอง ว่า ชัดกับผลการวิจัย
8	ชาย	24 ปี	โสด	9,001 - 15,000 บาท	ปทุมธานี	1-3 ปี	สินค้าอุตสาหกรรม	กลุ่มกิจการมีผลต่อ ความพึงพอใจในการ ทำงานจริง	-
9	ชาย	48 ปี	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	15,001 บาทขึ้นไป	สกลนคร	7 ปีขึ้นไป	สินค้าอุตสาหกรรม	อายุมีผลต่อ การออกจากงานบ้าง	ไม่เห็นด้วยกับผลที่ว่า ความเสี่ยงด้านร่างกาย หรือความปลอดภัยไม่มี ผลต่อการออกจากงาน

ตาราง 31 (ต่อ)

ลำดับ	ลักษณะส่วนบุคคล							ลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงาน	การรับรู้ความเสี่ยงใน การปฏิบัติงานส่งผล ต่อพฤติกรรมการทำงาน
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	รายได้	ภูมิลำเนาเดิม	อายุงาน	กลุ่มกิจการ		
10	ชาย	25 ปี	โสด	9,001 - 15,000 บาท	สระบุรี	1-3 ปี	สินค้าอุตสาหกรรม	เห็นไม่ตรงกับเรื่องของ รายได้เฉลี่ยไม่ส่งผลต่อ การออกจากงาน	-
11	หญิง	26 ปี	แยกกันอยู่	9,001 - 15,000 บาท	หนองคาย	1 - 3 ปี	สินค้าอุตสาหกรรม	ไม่จำเป็นต้องเพศชาย หรือเพศหญิง ก็สามารถ ทำงานได้เท่าเทียมกัน ได้	-
12	ชาย	33 ปี	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	15,001 บาทขึ้นไป	มหาสารคาม	4-6 ปี	สินค้าอุตสาหกรรม	อายุนั้นเห็นว่ามันมีผล ต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่ บ้าง	-
13	หญิง	44 ปี	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	9,001 - 15,000 บาท	สระบุรี	7 ปีขึ้นไป	เกษตรและ อุตสาหกรรม อาหาร และ สินค้า อุปโภคบริโภค	ไม่เห็นด้วยกับ ผลการวิจัยในเรื่องของ อายุการทำงานที่ไม่	ความเสี่ยงด้านความ ปลอดภัยก็มีผลต่อการ เพิ่มผลผลิต
14	ชาย	39 ปี	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	9,001 - 15,000 บาท	พระนครศรีอยุธยา	7 ปีขึ้นไป	สินค้าอุตสาหกรรม	อายุมีผลต่อการออกจาก งานอย่างมาก	-

ตาราง 31 (ต่อ)

ลำดับ	ลักษณะส่วนบุคคล							ลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงาน	การรับรู้ความเสี่ยงใน การปฏิบัติงานส่งผล ต่อพฤติกรรมการทำงาน
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	รายได้	ภูมิลำเนาเดิม	อายุงาน	กลุ่มกิจการ		
15	ชาย	24 ปี	โสด	9,001 - 15,000 บาท	บุรีรัมย์	น้อยกว่า 1 ปี	สินค้าอุตสาหกรรม	สถานภาพไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน	-
16	หญิง	39 ปี	สมรส/อยู่ด้วยกัน	9,001 - 15,000 บาท	มหาสารคาม	4-6 ปี	สินค้าอุตสาหกรรม	-	ความเสี่ยงที่ทำให้บกพร่องต่อหน้าที่นั้นมันไม่มีผลต่อการออกจากจริง
17	ชาย	35 ปี	สมรส/อยู่ด้วยกัน	9,001 - 15,000 บาท	สกลนคร	7 ปีขึ้นไป	เกษตรและอุตสาหกรรม อาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค	รายได้ไม่มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงาน	ความเสี่ยงด้านการเงินไม่มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงาน
18	ชาย	26 ปี	โสด	9,001 - 15,000 บาท	อำนาจเจริญ	1-3 ปี	สินค้าอุตสาหกรรม	-	ความเสี่ยงด้านสังคมผลต่อพฤติกรรมการทำงานแล้วแต่สถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
19	หญิง	25 ปี	โสด	9,001 - 15,000 บาท	บุรีรัมย์	1-3 ปี	สินค้าอุตสาหกรรม	เห็นตรงกับเรื่องของภูมิลำเนา	-

ตาราง 31 (ต่อ)

ลำดับ	ลักษณะส่วนบุคคล							ลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงาน	การรับรู้ความเสี่ยงใน การปฏิบัติงานส่งผล ต่อพฤติกรรมการทำงาน
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	รายได้	ภูมิลำเนาเดิม	อายุงาน	กลุ่มกิจการ		
20	หญิง	43 ปี	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	9,001 - 15,000 บาท	อ่างทอง	7 ปีขึ้นไป	สินค้าอุตสาหกรรม	เมื่อกลุ่มกิจการต่างกัน ผลการปฏิบัติงานก็ย่อม แตกต่างกันตามผลการวิจัย	การออกจากงานส่วน ใหญ่ของพนักงานมา จากผลตอบแทน หรือ โบนัส

ตาราง 32 แสดงผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเจ้านาย จำนวน 5 คน

ลำดับ	ลักษณะส่วนบุคคล			ลักษณะส่วนบุคคลส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน	การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน
	เพศ	ตำแหน่งงาน	กลุ่มกิจการ		
1	หญิง	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล(HR)	สินค้าอุตสาหกรรม	เห็นด้วยกับภูมิสำเนาของพนักงาน ไม่ส่งผลกับการเพิ่มงานนั้น	-
2	ชาย	วิศวกรควบคุมคุณภาพ(QC)	สินค้าอุตสาหกรรม	-	ผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงานในช่วงปีที่ผ่านมา
3	ชาย	ผู้จัดการฝ่ายงานบุคคล(HR)	เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และสินค้าอุปโภคบริโภค	-	เหตุผลหนึ่งของการที่พนักงานออกจากงาน เป็นเพราะสภาวะทางสังคม
4	หญิง	เจ้าหน้าที่ฝ่ายสรรหาบุคลากร	เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และสินค้าอุปโภคบริโภค	เพศนั้น ในความคิดของเค้า ถือว่ามีความแตกต่างกันอยู่ในปัจจุบัน	-
5	ชาย	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	สินค้าอุตสาหกรรม	-	กลุ่มกิจการมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตได้อย่างมาก

ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกในเรื่อง ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการสัมภาษณ์หลังจากทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีเชิงปริมาณ หรือเป็นการนำผลการวิจัยเชิงปริมาณไปสอบถามเพื่อหาข้อเท็จจริง ว่ามีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน หรือตรงข้ามกับผลจากเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน แบ่งได้เป็น

จากตาราง 31 พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 20 คน ดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 46 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 7 ปีขึ้นไป และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“รายได้ในแต่ละเดือนนั้นส่งผลถึงความพึงพอใจอย่างมาก เพราะการทำงานที่เสียแรงไป ก็ย่อมต้องการผลตอบแทนกลับมาให้เห็นได้ชัดเจน และในด้านของความเสี่ยงด้านร่างกายอีกอย่างที่มีผลต่อการขาดงาน เพราะหากได้รับอุบัติเหตุ หรือเจ็บไข้ได้ป่วย ก็ต้องขาดงานเป็นเรื่องที่มีผลตามๆกันไป แต่ในเรื่องเพศ ในบางเรื่องเพศชายมีผลมากกว่าเพศหญิง อย่างเรื่องของการเพิ่มผลผลิต เพราะคิดว่าเพศชายมีกำลังมากกว่าเพศหญิง ทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า”

2. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 27 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม กรุงเทพมหานคร อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 1-3 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“เห็นด้วยกับเรื่องของอายุงานที่ส่งผลในเรื่องของการออกจากงาน เพราะจากในโรงงานที่ทำนั้น ส่วนมากพวกที่ลาออก มักเป็นเด็กที่เพิ่งเข้ามาทำได้ไม่นาน บางคนยังไม่ถึงเดือนก็มีเหมือนกัน และเรื่องของความเสี่ยงด้านการเงิน นั้นเห็นด้วยกับผลที่ออกมา เพราะ การทำงานของคนทุกคนย่อมมีผล หรือเกิดจากการกระตุ้นของตัวเงิน รางวัล โบนัส อย่างมาก เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานต่อไป แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่หวังคนส่วนมากก็คิดจะหาช่องทางอื่นๆ เพื่อให้ตรงกับสิ่งที่หวังไว้”

3. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 23 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดมหาสารคาม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) น้อยกว่า 1 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“เห็นด้วยกับเรื่องของอายุการทำงานมีผลต่อการออกจากงานอย่างมาก เพราะเค้าเองก็เปลี่ยนงานมา 2 ครั้ง เพราะว่าเนื่องจากทำงานยังไม่นานแล้วรู้สึกไม่พอใจกับงานที่ทำอยู่ แต่ในอนาคตนั้น เค้าคงออกจากงานง่าย ๆ เพราะอายุเริ่มมากขึ้น ก็ทำให้หางานยากเช่นกัน”

4. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง อายุ 33 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดมุกดาหาร อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 4-6 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“มองว่าเรื่องของอายุการทำงานของพนักงานมันมีส่วนส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเรื่องของการเพิ่มผลผลิตอยู่บ้าง เพราะการที่ยิ่งทำงานเป็นระยะเวลาเวลานาน ความชำนาญในการทำงานย่อมมีมากกว่าพนักงานที่ทำงานได้ไม่นาน จึงคิดว่าชดกับผลการวิจัยอยู่”

5. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 42 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดบุรีรัมย์ อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 7 ปีขึ้นไป และทำงานในกลุ่มกิจการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค

“พื้นฐานของคนภาคอีสานมองว่า เป็นคนที่มีอดทนสูง แข็งแรงมาก แต่มองว่าในด้านการขาดงานนั้น คนภาคอีสานก็มีการขาดงานอยู่บ้าง ซึ่งมีจากหลายสาเหตุคือ การที่ป่วยไม่สบาย หรือลางานกลับบ้านในต่างจังหวัด ติดต่องานราชการอื่นๆ เพราะในบางเวลาช่วงระยะเวลาการทำงานต้องเข้ากะกลางวันปกติ จึงไม่มีเวลาในการไปติดต่องานราชการ จึงต้องทำให้เกิดการขาดงานอยู่บ้าง”

6. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 41 ปี สถานภาพแยกกันอยู่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดอุดรธานี อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 4-6 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“ประเภทของกิจการมีผลกับการทำงาน การเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจจริง เพราะการทำงานในบริษัทยานยนต์นี้ ปีนี้มีออเดอร์เข้ามามากมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายรัฐบาล แต่สำหรับในปีต่อไปอาจจะไม่มียอดแบบนี้ก็เป็นได้ เพราะนโยบายสิ้นสุดไปแล้ว อาจทำให้มีพนักงานต้องออกจากงานเพิ่มขึ้น ส่วนความพึงพอใจก็น้อยหรือไม่มีความพึงพอใจเลย”

7. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง อายุ 28 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดลพบุรี อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 1-3 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค

“ในเรื่องของความเสียด้านร่างกายหรือความปลอดภัย มองว่า ชดกับผลการวิจัยอยู่ในเรื่องของการที่ความเสียด้านร่างกายหรือความปลอดภัยไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจนั้น ในความเป็นจริงหากพนักงานเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงมาก ย่อมทำให้ความรู้สึกเกิดความไม่พึงพอใจตามมาทันที เพราะเป็นการที่บริษัทไม่มีการดูแลความปลอดภัยได้ดีเท่าที่ควร”

8. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 24 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดปทุมธานี อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 1-3 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“กลุ่มกิจการมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจริง เพราะบางกิจการมีวงจรเศรษฐกิจ มีแนวโน้มของงานที่แน่นอน จึงรู้ว่าช่วงไหนเป็นช่วงงานมาก ช่วงงานน้อย หรือเป็นกิจการที่มีออเดอร์สินค้าจากต่างประเทศเป็นประจำอยู่แล้ว จึงทำให้รู้ว่ามีงานทำที่แน่นอน พนักงานจึงมีความพอใจที่จะทำงานอยู่กับบริษัทต่อไปเรื่อยๆ”

9. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 48 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดสกลนคร อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 7 ปีขึ้นไป และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“อายุมีผลต่อการออกจากงานบ้าง เพราะ อายุเยอะไม่คิดจะออกจากงาน เพราะอายุเยอะขนาดนี้หางานยากมาก แต่เหตุที่ออกจากงานเป็นเพราะ เกษียณอายุงาน หรือออกไปทำธุรกิจส่วนตัว เช่น ขายของ เป็นต้น แต่ไม่เห็นด้วยกับผลที่ว่าความเสี่ยงด้านร่างกายหรือความปลอดภัยไม่มีผลต่อการออกจากงาน เพราะในความเป็นจริง หากได้รับอุบัติเหตุทางร่างกายรุนแรงมาก ทำให้คนๆ นั้นรู้สึกกังวลหรือหวาดกลัวที่จะทำงาน ณ ที่ที่นั้นต่อไป จึงเลือกที่จะออก แล้วหางานใหม่มากกว่า”

10. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 25 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดสระบุรี อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 1-3 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“เห็นไม่ตรงกับผลการวิจัยตรงเรื่องของรายได้เฉลี่ยไม่ส่งผลต่อการออกจากงาน เพราะในกรณีของในโรงงาน มีพนักงานบางพวกได้รายได้ไม่ตามความคาดหวัง ก็จึงเลือกที่จะออกจากงานไปหางานใหม่แทนการอยู่ที่เดิมต่อไป แต่ก็เห็นด้วยอยู่บ้าง เพราะบางช่วงงานมีไม่เยอะมาก หรือเป็นช่วงปกติที่บริษัทไม่มีงาน พนักงานบางคนก็รู้สถานการณ์อยู่แล้ว ก็ก็ไม่เลือกที่จะออกจากงานไปหางานใหม่”

11. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง อายุ 26 ปี สถานภาพอยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดหนองคาย อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 1-3 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“เพศนั้นไม่จำเป็นต้องเพศชาย หรือเพศหญิง ก็สามารถทำงานได้เท่าเทียมกันได้ เพราะยังงั้นขั้นตอนการปฏิบัติงานก็เหมือนกันทุกขั้นตอนอยู่ดี อีกทั้ง งานไม่ได้อาศัยทักษะพิเศษของเพศใดเพศหนึ่งอยู่แล้ว มันขึ้นกับความใส่ใจ ความตั้งใจในการทำงานมากกว่า จึงเห็นด้วยกับผลการวิจัยว่าเพศที่แตกต่างไม่ได้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน”

12. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 33 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดมหาสารคาม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 4-6 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“อายุนั้นเห็นว่ามันมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่บ้าง เพราะพออายุมากขึ้นไป กำลังในการทำงานอาจจะลดลงแม้ว่า ความชำนาญในการทำงานจะมีมากกว่าพวกอายุน้อยๆ ก็ตาม ก็มีผลต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่บ้าง ซึ่งก็ถือว่ามีคุณภาพ แต่อาจทำได้ในปริมาณที่น้อยลงกว่าเดิม”

13. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง อายุ 44 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดสระบุรี อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 4-6 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

ปัจจุบัน) 7 ปีขึ้นไป และทำงานในกลุ่มกิจการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค

“ไม่เห็นด้วยกับผลการวิจัยในเรื่องของอายุการทำงาน ที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิต เพราะความเป็นจริงนั้น หากยิ่งทำงานนานๆ พนักงานย่อมมีความชำนาญในงานนั้นๆเกิดขึ้นมากกว่าเดิม ย่อมทำให้ผลผลิตของเค้าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นเรื่อยๆ แต่หากแ่กว่าเดิม มักมีเหตุจากด้านอื่นมาประกอบมากกว่า เช่นการที่น้ำท่วมในปีที่ผ่านมา ส่งผลให้ผลผลิตอาจจะแย่งลงไปบ้าง เพราะทั้งนี้เกิดจากความเสี่ยงด้านความปลอดภัย จึงทำให้ขัดกับความเสี่ยงด้านร่างกายหรือความปลอดภัย ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิตเช่นกัน”

14. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 39 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 7 ปีขึ้นไป และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“อายุมีผลต่อการออกจากงานอย่างมาก เพราะหากยิ่งอายุมากขึ้น ก็ทำให้หางาน เปลี่ยนงานใหม่ยากมาก ส่วนใหญ่จึงไม่เลือกที่จะเปลี่ยนงาน แต่เลือกที่จะอยู่ต่อไปเรื่อยๆจนกว่าจะถึงช่วงเกษียณอายุ หรือ อีกทางหนึ่งคือการหาช่องทางไปทำธุรกิจของตัวเองแทน โดยไม่ได้ไปสมัครงานที่อื่น”

15. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 24 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดบุรีรัมย์ อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน)น้อยกว่า 1 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“สถานภาพไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานจริง เพราะรูปแบบการทำงานมีความเหมือนกัน อยู่แล้วในแต่ละประเภท สถานภาพจึงไม่ใช่ตัวตัดสินว่าพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน แต่ส่วนของเพศเห็นว่าจะมีความแตกต่างอยู่บ้างในบางประเภทธุรกิจ ซึ่งความแข็งแรงของแต่ละบุคคลมีผลต่อสภาพงานที่ออกมาเช่นกัน ซึ่งหากมองถึงความแข็งแรงก็ต้องเลือกเพศชายเป็นหลัก แต่ในตรงข้ามหากงานประเภทที่ต้องการใช้ความละเอียดอ่อน ก็ต้องยกให้เพศหญิง”

16. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง อายุ 39 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดมหาสารคาม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 4-6 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“เรื่องของการทำงานที่มีพนักงานน้อยกว่าปริมาณงานที่มีในเรื่องของความเครียดที่ทำให้บกพร่องต่อหน้าที่นั้น มันไม่มีผลต่อการออกจากจริง เพราะยังมีงานเยอะๆ ย่อมทำให้พนักงานมีโอที มีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ย่อมไม่ออกจากงานง่ายๆ แต่ทั้งนี้ก็แลกกับความเหนื่อยที่เพิ่มขึ้น จนพนักงานบางคนอาจทนไม่ไหวที่งานเยอะเกินกว่ากำลังที่มี จนต้องออกจากงาน เพื่อหางานอื่นก็มีให้เห็นบ้าง”

17. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 35 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดสกลนคร อายุการทำงาน(สถานที่ทำงาน

ปัจจุบัน) 7 ปีขึ้นไป และทำงานในกลุ่มกิจการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค

“เรื่องของรายได้ และ ความเสี่ยงด้านการเงินนั้น มองว่าไม่มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงาน เนื่องจากบางช่วงเวลา อาทิเช่นช่วงระยะงานน้อยๆ รายได้ช่วงนั้นก็เลยน้อยตามไปด้วย แต่มันก็มีช่วงงานเยอะๆสลับๆกันไป แล้วแต่โอกาสการสั่งทำ แต่บางกรณี บางโรงงาน อาจจะเกิดวิกฤติหลายๆ อาจจะส่งผลต่อการที่พนักงานออกจากงานมากเช่นกัน ซึ่งก็มีพบเห็นอยู่บ้าง ในโรจนะ”

18. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 26 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดอำนาจเจริญ อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 1-3 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“มองว่าเรื่องของความเสี่ยงด้านสังคมนั้น ตามผลมองว่าไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ผมมองว่าแล้วแต่สถานการณ์ที่แตกต่างกันไป เพราะบางครั้งก็คิดว่าไม่มีผล แต่บางครั้งก็มีผลอยู่บ้าง ซึ่งมันก็คือ หากเป็นเรื่องของตัววุฒิที่เรียนน้อยก็ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ยิ่งในเรื่องของการขาดงานนี้ ยิ่งไม่ส่งผลจริงๆ แต่หากเป็นเรื่องของตำแหน่งงานไม่มีความก้าวหน้า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตย่อมลดลงหรือ คือส่งผลทางด้านการเพิ่มผลผลิตนั่นเอง”

19. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง อายุ 25 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดบุรีรัมย์ อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 1-3 ปี และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“เห็นตรงกับเรื่องของภูมิลำเนา เพราะส่วนใหญ่พนักงานที่ทำงานในโรจนะ เกือบหมดมาจากต่างจังหวัดซะมาก ซึ่งผมคนหนึ่งที่มาจากต่างจังหวัด มีความหวังสูงที่จะหางานที่ดีได้ และเป็นลู่อูทางสร้างเนื้อสร้างตัว หาเงินส่งไปให้คนทางบ้าน จึงมีความอดทนต่อความลำบากมาก จึงยากที่จะยอมออกจากงานไปหาสมัครที่ใหม่เรื่อยๆ เพราะมันเสียเวลา และมีค่าใช้จ่ายในคราเดียวกัน”

20. พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง อายุ 43 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดอ่างทอง อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 7 ปีขึ้นไป และทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“มองว่าเมื่อกลุ่มกิจการต่างกัน ผลการปฏิบัติงานก็ย่อมแตกต่างตามผลการวิจัย เนื่องจากแต่ละกลุ่มกิจการ ประเภทงาน ขั้นตอนการทำงานย่อมมีความต่างกันไปด้วย ไม่สามารถนำมาเทียบ หรือไม่มีความแตกต่างต่างกันไม่ได้ และทั้งนี้กิจการแต่ละกิจการย่อมมีนางาน (ฤดูของช่วงงานเยอะ) แตกต่างกันไป แต่ไม่มีผลต่อการออกจากงานเช่นกัน เนื่องด้วยสาเหตุการออกจากงานส่วนใหญ่ของพนักงานมาจากผลตอบแทน หรือโบนัส ของแต่ละบริษัทมากกว่ากลุ่มกิจการที่ทำงานอยู่”

จากตาราง 32 เจ้านาย หรือนายจ้างที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 คน

1. เพศหญิง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล(HR) ทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“มองว่าลักษณะส่วนบุคคลในผลการวิจัย ที่ไม่ค่อยส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานนั้น บางอย่างเห็นด้วย อาทิเช่น เรื่องของภูมิลำเนาของพนักงาน ไม่ส่งผลกับการเพิ่มงานนั้น เพราะส่วนใหญ่ลักษณะงาน ระยะเวลาที่มีความเหมือนกันในพนักงานทุกคน แต่ที่ส่งผลกับการออกจากงาน เพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 70 ของบริษัท มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และไม่ค่อยเปลี่ยนงานบ่อย แต่ทั้งนี้เพราะอายุอยู่ในวัยทำงาน ยกเว้นมีบ้างที่ออกจากงานแต่เป็นกลุ่มอายุยังไม่เกิน 25 ปี หรือทำงานได้ไม่ถึงปี ซึ่งอาจเป็นเพราะมีความคิดที่ว่า งานจนกว่าจะรู้สึกชอบหรือเหมาะสม”

2. เพศชาย วิศวกรควบคุมคุณภาพ(QC) ทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“ในปี 2555 ผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงานในช่วงปีที่ผ่านมาคือปี 2554 แต่ช่วงระยะเวลารอยต่อระหว่างปีคือ ปลายปี 2554 ถึงไตรมาสแรกของปี 2555 ถือเป็นช่วงที่ผลการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงวิกฤติมาก เพราะปัญหาน้ำท่วม ยังทำให้อุปกรณ์การทำงานต่างเสียหายอย่างมาก จนส่งผลให้พนักงานเกิดอุบัติเหตุได้ จนทำให้ขาดงานอยู่บ้าง”

3. เพศชาย ผู้จัดการฝ่ายงานบุคคล(HR) ทำงานในกลุ่มกิจการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค

“มองว่า เหตุผลหนึ่งของการที่พนักงานออกจากงาน เป็นเพราะสภาวะทางสังคม หรือสภาวะทางด้านจิตใจ ซึ่งมักเกิดกับพนักงานที่มีอายุงานไม่มาก หรือ อายุยังไม่เกิน 30 ปี ทั้งนี้จากเหตุผลที่ทางพนักงานให้กับบริษัทถึงสาเหตุที่ออก พบว่ารู้สึกไม่มีความก้าวหน้า งานเยาะเกินกว่าที่จะทำไหว แต่ก็ต้องดูสภาพความเป็นจริงส่วนใหญ่ของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้น ส่วนมากเรียนมาน้อย ซึ่งตัวเองไม่สามารถทำงานได้ไม่หลากหลายเหมือนกับคนที่เรียนสูง ค่าจึงอาจจะหลีกเลี่ยงงานตำแหน่งนี้ โดยการลาออก ไปประกอบอาชีพอื่นๆ อาทิเช่น เป็นลูกจ้างตามร้านค้า ห้างสรรพสินค้า เป็นต้น”

4. เพศหญิง เจ้าหน้าที่ฝ่ายสรรหาบุคลากร ทำงานในกลุ่มกิจการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค

“มองว่าด้านของเพศนั้น ในความคิดของเค้า ถือว่ามีความแตกต่างกันอยู่ในปัจจุบัน เนื่องด้วยเพศชายเป็นเพศที่มีความแข็งแรงกว่าเพศหญิง จึงอาจทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีกว่าเพศหญิง แต่ทั้งนี้ ก็ขึ้นกับประเภทงาน หรือประเภทสินค้าที่ทำการผลิตด้วย เพราะถ้าเป็นสินค้าประเภทที่ต้องการความพิถีพิถัน ผลการปฏิบัติงานของเพศชาย ก็สู้เพศหญิงไม่ได้เช่นเดียวกัน และหากผลการปฏิบัติงานต่างกันแล้วก็ย่อมส่งผลต่อการออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน”

5. เพศชาย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ทำงานในกลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม

“เนื่องจากช่วงปี 2555 มีนโยบายของรัฐบาล ที่เป็นตัวกระตุ้นธุรกิจของบริษัทยานยนต์อย่างมาก จึงทำให้บริษัทมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตได้อย่างมากเมื่อเทียบกับกลุ่มกิจการอื่นๆ ซึ่งผลการวิจัยของผู้วิจัยมีความสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันอย่างมาก และทั้งนี้ยังทำให้เกิดปัญหา

ของปริมาณงานเยอะเกินกว่าปริมาณแรงงานที่มี จึงทำให้พนักงานต้องมีการเปลี่ยนกะการทำงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มี ซึ่งปัญหาของเวลาก็ก่ส่งผลกับพนักงานบางคนที่ไม่ไหวจึงต้องมีการออกจากงาน แต่ทั้งนี้ส่วนของความเสี่ยงทางการเงินก็มีผลกับการออกจากงานในบริษัทด้วย เนื่องด้วยพนักงานบางคนได้ผลตอบแทนไม่ตามที่คาดไว้”



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การทำการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัยดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยง ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสำคัญของการวิจัย

1. จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลังจากได้รับรู้ถึงความเสี่ยงที่ได้รับ
2. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้ลงทุนหรือผู้ประกอบการ บริษัทในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ทราบถึงแนวโน้มการปรับปรุงในอนาคตให้รับมือได้ทันสถานการณ์
3. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้ลงทุนหรือผู้ประกอบการ บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆที่มีการรับรู้ถึงความเสี่ยงในปัญหาเดียวกัน ได้ทราบถึงแนวโน้มการปรับปรุงในอนาคตให้รับมือได้ทันสถานการณ์
4. เพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นๆ ทั้งหน่วยของรัฐบาลและเอกชน อาทิเช่น กระทรวงอุตสาหกรรม รวมถึงประชาชนทั่วไป ที่มีการรับรู้ถึงความเสี่ยงในปัญหาเดียวกัน ได้ทราบถึงแนวโน้มการปรับปรุงในอนาคตให้รับมือได้ทันสถานการณ์

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน 1 ลักษณะส่วนบุคคล บุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ภูมิสำเนาเดิม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงได้ใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร กัลญา วานิชัญญา (2550: 25) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ตัวอย่างจากการคำนวณ 385 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มอีก 15 คน ทำการสำรวจไว้รวมเป็น 400 คน การเลือกตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่าง 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มประเภทกิจการ ที่มีการประกอบการสูงสุด 2 อันดับตามหมวดธุรกิจ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่

- 1.1 สินค้าอุตสาหกรรม
- 1.2 เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค

ขั้นที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยจำนวนของกลุ่มตัวอย่างกำหนดในสัดส่วนเฉลี่ยตามสัดส่วนจริงของปริมาณกลุ่มประเภทกิจการ โดยแบ่งได้ดังนี้

- 2.1 สินค้าอุตสาหกรรม จำนวน 300 คน
- 2.2 เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค จำนวน 100 คน

ขั้นที่ 3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มประเภทกิจการจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน แต่ละส่วนมีลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยง พฤติกรรมการทำงาน รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตให้ครอบคลุมเนื้อหาในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามจะมีทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

3. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์และครอบคลุมของการวิจัยมากที่สุด

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

5. นำเสนอแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา
6. ทำการทดสอบแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง โดยการทดลองใช้แบบสอบถามกับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยแต่มีลักษณะพื้นฐานที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน
7. นำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้กับผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษา ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ 2 แหล่งดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าว บทความ หนังสือ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวม โดยการใช้วิธีแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 385 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

การจัดทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามโดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ(Percentage)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ(Percentage)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

สมมติฐาน 1 ลักษณะส่วนบุคคล บุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Chi-square Test

สมมติฐาน 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Chi-square Test

วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ศึกษาจากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview)

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่ตั้งตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่ตั้งตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 20 คน และเจ้านาย หรือนายจ้างที่ทำงานบริษัทที่ตั้งตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเก็บแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มประเภทกิจการจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ รวมทั้งหมดในการวิจัยเชิงคุณภาพ 25 คน

เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการอภิปรายผล ให้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อคุณภาพและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยที่มากขึ้น

การสัมภาษณ์หลังจากทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีเชิงปริมาณ การสัมภาษณ์หลังจากทราบผลการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีเชิงปริมาณ เป็นการทดสอบอีกครั้งเพื่อให้ได้คำตอบที่น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นแก่ผลการวิจัย และทำให้มีข้อสนับสนุนผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณ และหากสมมติฐานของการวิจัยไม่เป็นไปตามผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณ การสัมภาษณ์ขั้นตอนดังกล่าวจะสามารถช่วยให้ผู้วิจัยสามารถอธิบายสาเหตุ หรือปัจจัยของความขัดแย้งของผลการวิจัยดังกล่าวได้ดียิ่งขึ้น

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการดังนี้ ศึกษาจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้ศึกษาทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคำถามที่แน่นอน (structured Interview) ซึ่งเป็นวิธีที่กำหนดคำถามไว้ตายตัว เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาจะทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยทำการจดบันทึกรายละเอียดและอาศัยแถบบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงและความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน หลังจากทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีเชิงปริมาณ ในช่วงเดือนธันวาคม ปี 2555 ถึง มกราคม ปี 2556

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลด้วยตนเอง และจะใช้วิธีการบันทึกและถอดเทประหว่างสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และผู้วิจัยจะได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่างๆ ในลักษณะการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) และจะเลือกนำเสนอข้อมูลเฉพาะเรื่องที่ทำการศึกษาเท่านั้น ในส่วนของการอภิปรายผลหลังจากผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและอธิบายได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 71.75 และเป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 และอายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001-15,000 บาท จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ภูมิลำเนาเดิม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมจากจังหวัดอื่นๆ โดยจังหวัดที่ผู้ตอบแบบสอบถามระบุไว้เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 รองลงมาคือ ภูมิลำเนาเดิมจากกรุงเทพมหานคร จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 และภูมิลำเนาเดิมจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ จังหวัดลพบุรี อ่างทองสระบุรี ปทุมธานี นนทบุรี และสุพรรณบุรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 ตามลำดับ

อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 4-6 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมา คือ อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 1-3 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) 7 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 และอายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ

กลุ่มกิจการของบริษัท(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีกลุ่มกิจการของบริษัท(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) สินค้าอุตสาหกรรม อาทิเช่น ยานยนต์ ปีโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร กระดาษและวัสดุการพิมพ์ บรรจุกภัณฑ์ เหล็ก จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และกลุ่มกิจการของบริษัท(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค อาทิเช่น ธุรกิจการเกษตร อาหารและเครื่องดื่ม ของใช้ใน

ครัวเรือนและสำนักงาน ของใช้ส่วนตัวและเวชภัณฑ์ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยทั้งนี้จำนวนดังกล่าวเกิดจากการที่ผู้วิจัยกำหนดโควตาไว้ตั้งแต่แรกตามสัดส่วนปริมาณจริงของประเภทบริษัทที่จัดตั้งในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบกรร่งต่อหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องจำนวนของพนักงานมีน้อยเกินกว่าปริมาณงานที่มี มากที่สุด จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.75 รองลงมาคือ เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน มีไม่เพียงพอ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 ละเลยหรือไม่เอาใจใส่ระเบียบการทำงาน เช่น ขาดระเบียบวินัย จนส่งผลกระทบต่อการทำงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และจำนวนของพนักงานมีมากเกินกว่าปริมาณงานที่มี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ตามลำดับ

ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดกับร่างกาย หรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องลักษณะงานเป็นอันตรายต่อร่างกาย เช่น สารเคมี ของมีคม มากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.75 รองลงมาคือ เครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันมีน้อยเกินไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานมีความบกพร่อง ไม่พร้อมใช้งาน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 ภัยธรรมชาติ อาทิเช่น น้ำท่วมในปีที่ผ่านมา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ความประมาทของตัวเอง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ความประมาทของเพื่อนพนักงานอื่น จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และเหตุสุดวิสัยหรืออุบัติเหตุ อาทิเช่น ไฟฟ้าลัดวงจร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ

ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางด้านการเงิน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องสวัสดิการอื่นๆของบริษัทมีให้กับพนักงานน้อยเกินไป อาทิเช่น เบี้ยขยันมากที่สุด จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.75 รองลงมาคือ ผลตอบแทนได้ไม่คุ้มค่างับแรงงานที่ใช้ไปในการทำงาน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ทางบริษัทมีการจ่ายค่าจ้างล่าช้ากว่ากำหนด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 และบริษัทไม่มีการจ่ายเงินชดเชย สวัสดิการให้กับพนักงาน เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน อาทิเช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางด้านสังคม หรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องตำแหน่งงานไม่มีความก้าวหน้า หรือไม่มีความมั่นคง มากที่สุด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมาคือ เกิดความรู้สึกว่าขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 ด้วยวุฒิการศึกษาที่เรียนน้อย จึงทำได้เพียงตำแหน่งงานนี้ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และเกิดความรู้สึกอับอาย น้อยเนื้อต่ำใจ ถูกมองจากคนทั่วไปว่าทำงานในระดับที่ต่ำต้อย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตามลำดับ

ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ไม่สามารถเลิกงานได้ตามเวลาปกติมากที่สุด จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ

61.50 รองลงมาคือ การทำงานเป็นกะเวลา อาทิเช่น เข้ากะกลางคืน ทำให้ปรับตัวไม่ได้ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ไม่มีเวลาสำหรับการทำกิจกรรมส่วนตัวหลังจากเลิกงาน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 และรู้สึกเสียดายเวลา เพราะการทำงานดังกล่าวนี้ไม่ได้ให้ผลตามที่คาดหวังไว้ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พฤติกรรมกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องผลงานจากการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ดีกว่าผลงานในปีที่ผ่านมา มากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75 รองลงมาคือ ผลงานจากการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่แย่กว่าผลงานในปีที่ผ่านมา จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 การปฏิบัติงานของท่านยึดหลักการประหยัดทรัพยากร จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 และท่านปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่องานที่มีคุณภาพมากขึ้น จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

พฤติกรรมกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องเพราะความจำเป็นกรณีป่วยหรือไม่สบายมากที่สุด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 รองลงมาคือ เหตุที่ไม่เกี่ยวข้องกับป่วย หรือไม่สบาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 เนื่องจากมีความเบื่อหน่ายในงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสถานที่ทำงาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และเนื่องจากเหตุสุดวิสัย อาทิเช่น น้ำท่วมโดยรอบบริเวณสถานที่ทำงาน รวมถึงที่พักอาศัย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

พฤติกรรมกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องไม่มีแนวโน้มที่จะออกจากงาน มากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาคือ ยังไม่ออกจากงานภายในช่วงระยะเวลา 1 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ยังไม่แน่ใจ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 และออกจากงานแน่นอน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ตามลำดับ

พฤติกรรมกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบเรื่องพึงพอใจมาก มากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75 รองลงมาคือ พึงพอใจปานกลาง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 พึงพอใจน้อย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และไม่พึงพอใจเลย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 ลักษณะส่วนบุคคล บุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ภูมิภาคเดิม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน สามารถแบ่งเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

เพศ

เพศ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในทุกด้านคือ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน ด้านการออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ

อายุ มีผลต่อพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน Asymp. Sig. = 0.000 และด้านความพึงพอใจในการทำงาน Asymp. Sig. = 0.046 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านการขาดงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ

สถานภาพ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในทุกด้านคือ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน ด้านการออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต Asymp. Sig. = 0.000 และด้านความพึงพอใจในการทำงาน Asymp. Sig. = 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน และด้านการออกจากงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภูมิสำเนาเดิม

ภูมิสำเนาเดิม มีผลต่อพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน Asymp. Sig. = 0.042 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภูมิสำเนาเดิม ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน)

อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) มีผลต่อพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากงาน Asymp. Sig. = 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)

กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) มีผลต่อพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต Asymp. Sig. = 0.000 และด้านความพึงพอใจในการทำงาน Asymp. Sig. = 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน และด้านการออกจากงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา ที่มีความแตกต่างกัน มีผล/อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน สามารถแบ่งเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

ผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเสี่ยงด้านเวลา

ความเสี่ยงด้านเวลา มีผลต่อพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต Asymp. Sig. = 0.000 ด้านการออกจากงาน Asymp. Sig. = 0.031 และด้านความพึงพอใจในการทำงาน Asymp. Sig. = 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเสี่ยงด้านเวลา ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐาน 1 ลักษณะส่วนบุคคล บุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า เพศ และสถานภาพที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหลวงวิเชียร แพทยาคม. 2509 พบว่า พฤติกรรมส่วนบุคคลแต่ละคนนั้น เมื่อบุคคลรวมเข้าเป็นองค์กรจะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรขึ้นเอง และพฤติกรรมองค์กรนี้จะแตกต่างกับพฤติกรรมของส่วนบุคคล เพราะพฤติกรรมในองค์กรหรือจะเรียกให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือ พฤติกรรมของกลุ่มคน(Group) นั้นเกิดขึ้นใหม่ โดยอิทธิพลของบุคคลที่ร่วมงานกันนั่นเอง เช่น เพื่อนฝูง หัวหน้างาน ตลอดจนระเบียบแผน หรือแบบธรรมเนียมขององค์กรนั้น เพราะองค์กรคือที่รวมจิตใจของคนหลายคนเข้าด้วยกัน(Collective Mind) อันเป็นการรวมทั้งความคิดและการกระทำ ซึ่งแตกต่างกันของบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และจะสามารถอธิบายเหตุผลของการเกิดพฤติกรรมของกลุ่มคนได้ชัดเจนขึ้น หากจะยอมรับทราบความจริงข้อหนึ่งทางจิตวิทยาว่า ตัวเองเป็นสัตว์ที่สามารถปรับตัวสภาพแวดล้อมได้นั้นก็คือ แม้จะไม่ทิ้งพฤติกรรมเดิมส่วนตัว แต่ก็มีแนวโน้มเอียงที่จะยอมรับอิทธิพลทางพฤติกรรมของกลุ่มหรือหน่วยงานนั้นมาเป็นของตนอีกด้วย

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์. 2553 พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่าง

กัน และนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ประกิตเจริญสุข. 2547 พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย หรือ เพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานเหมือนกัน และไม่มี ความแตกต่างกันแต่ประการใด

ด้านของอายุ ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับบทความความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences). 2556 พบว่า คนอายุมากไม่ค่อยออกจากงาน และเมื่อคนอายุมากขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เหมะธร. 2542 พบว่า บุคคลที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเนื่องจากประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ปรับตัวต่อการทำงานได้ดีขึ้น ความหวังต่อเรื่องต่างๆลดลง ประกอบกับแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ก็มีน้อย ซึ่งทำได้ยาก ซึ่งแตกต่างกับบุคคลที่มีอายุน้อย จะมีความหวังเรื่องต่างๆสูง มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่มีมากกว่าและปรับตัวได้ไม่เหมาะสมนัก ส่วนอายุ ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านการขาดงาน สอดคล้องกับบทความความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences). 2556 พบว่างานวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างอายุต่อการเรียนรู้ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ของอายุกับประสิทธิผลของงาน นั่นคือไม่ว่าจะอายุมากหรือน้อย ต่างก็สามารถที่จะมีประสิทธิผลของงานได้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 9,001 – 15,000 บาท จะมีความพึงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยิ่งรัตน์ สะอาดยิ่ง. 2538 พบว่า รายได้ของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1 แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหน้าที่สอบสวนแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้มาก มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า

นอกจากนี้รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงาน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เหมะธร. 2542 พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) จากการประเมินตนเองคือ รายได้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับฟีลด์แมน และอาร์โนลด์(Feldman and Arnold). 1983 ซึ่งสรุปว่าค่าจ้างกับลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ด้านการขาดงาน และด้านการออกจากงาน

ภูมิสำเนาเดิม มีที่ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการออกจากงาน สอดคล้องกับบทความความแตกต่างระหว่างบุคคล กล่าวว่าสิ่งแวดล้อมภายหลังเกิดที่มีอิทธิพลต่อบุคคล สภาวะทางภูมิศาสตร์ ดินฟ้าอากาศของแต่ละท้องถิ่น ทำให้คนเติบโตและมีอุปนิสัยใจคอ การดำเนินชีวิตต่างกัน เช่น คนที่อยู่ในเขตร้อนเหนือง่ายคนในเขตหนาวต้องขยัน มันเพียร อดทน คนที่อยู่ในท้องถิ่นกันดาร สภาพภูมิศาสตร์เลวร้ายจนเกินความสามารถจะเอาชนะได้ก็มักจะทำให้คนหมดอาลัย เกิดความหดหู เบื่อหน่าย เกิดความท้อถอย ไม่สู้ ถ้าสภาพทางภูมิศาสตร์ เอื้ออำนวยความสมบูรณ์ให้อย่างเต็มที่ก็มักจะทำให้คนสบายเกินไปไม่กระตือรือร้นคิดอ่านสร้างสรรค์สิ่งบำบัดความต้องการ นอกเหนือไปจากที่ธรรมชาติจัดสรรไว้ให้แล้ว อิทธิพลที่ทำให้คนในท้องถิ่นมีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ ทำทลายให้ใช้สติปัญญา คือสภาพภูมิศาสตร์ที่ไม่สมบูรณ์หรือแห้งแล้งจนเกินไป และภูมิสำเนาเดิม มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการออกจากงาน เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มของ อายุต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างในเรื่องของ การออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม. 2550 พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด(มหาชน)

อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธ์. 2553 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานบริษัท แชนมินาไซซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้นโยบายการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคกัน และตรงกันทั้งองค์กร ซึ่งทำให้องค์กรมีมาตรฐานการทำงานที่พนักงานทุกคนควรปฏิบัติตาม ไม่ว่าจะบุคลากรผู้นั้นจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยก็ตาม ดังนั้นความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงานวงการอุตสาหกรรมเป็น

สถานการณ์ภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในสองของปัจจัยสภาพแวดล้อม มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล และนอกจากนี้กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ในด้านของการขาดงาน และด้านการออกจากงาน

สมมติฐาน 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงด้านเวลา ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกัน

ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับบทความ โชคดี รักทอง. 2531 พบว่า อุปกรณ์การทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ จะทำให้เกิดความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่วนความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ด้านการขาดงาน และด้านการออกจากงาน

ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการขาดงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เหมะธร. 2542 พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จากการประเมินตนเอง มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันไป เป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวพนักงานมาก และเป็นสภาพที่ต้องพบทุกวัน หากภายในบริเวณปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น เสียง หรือฝุ่นละอองรบกวน ตลอดจนมีอุปกรณ์เพียงพอ ย่อมทำให้พนักงานมีความปลอดภัยตามมา และไม่ได้รับอุบัติเหตุใดๆ จนต้องทำให้พนักงานต้องขาดงาน และทำให้พนักงานมีความพอใจและสบายใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานดีด้วย ทำให้ขัดต่อผลการวิจัยของผู้วิจัย ที่ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ความเสี่ยงทางการเงิน มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

กาญจนา เหมะธร. 2542 พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) จากการประเมินตนเองคือ รายได้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของฟีลด์แมนและอาร์โนลด์(Feldman and Arnold). 1983 ซึ่งสรุปว่าค่าจ้างกับลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของสมิธ และแกรนนี่. (อ้างอิงจากกาญจนา เหมะธร 2542) อธิบายว่าการจูงใจโดยผลตอบแทนทางด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะอื่นๆที่เพียงพอ มันคงต่อสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ความเสี่ยงทางด้านการเงิน มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ด้านการออกจากงาน

ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการออกจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เหมะธร. 2542 ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) จากการประเมินตนเองคือ เรื่องของทัศนคติของแต่ละบุคคล พบว่า พนักงานที่มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ตำแหน่งงาน พฤติกรรมการทำงานของพนักงานคนนั้นจะดีไปด้วย และขณะเดียวกันสำหรับพนักงานที่มีความรู้สึกไม่ดีต่องาน พฤติกรรมการทำงานของพนักงานคนนั้น จะลดลงหรือมีผลการปฏิบัติงานในด้านลบ และส่งผลให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวเกิดการเปลี่ยนงานไปในที่สุด ส่วนความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ความเสี่ยงด้านเวลา มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เหมะธร. 2542 พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) ที่มีช่วงเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่ทำงานต้องทำงานหมุนเวียนกันสามกะ ทำให้ร่างกายไม่สามารถปรับตัวได้

ความเสี่ยงด้านเวลา มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ด้านการขาดงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพิกา ไกรฤทธิ์. 2522 พบว่า พนักงานที่ทำงานสองกะนั้นเวลาเลิกงานในกะที่สอง คือ 24.00 น. ซึ่งเวลาเลิกงานยังไม่ตึกเกินไป พนักงานยังมีเวลาพักผ่อนอย่างพอเพียงไม่ทำให้ร่างกายเสียสมดุลในการปรับเวลาการกิน การนอนมากนั้ก และพนักงานที่ทำงานสองกะลักษณะนี้ก็ทำงานในลักษณะนี้ติดต่อกันมาเป็นเวลานาน จึงสามารถปรับตัวได้ นอกจากนี้การที่พนักงานมีเวลาพักผ่อนในเวลากลางวันมากขึ้น ทำให้เข้าสามารถใช้เวลากลางวันนี้ทำกิจกรรมต่างๆ เช่นการติดต่องานราชการ การดูแลทำความสะอาดบ้านเรือน การไปมาหาสู่กับญาติ หรือเพื่อนๆได้

โดยไม่ต้องลงงาน จึงอาจเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานที่ทำงานสองกะมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ภายหลังการทดสอบสมมติฐานตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาด้วยระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล บุคคล ประกอบด้วย

เพศ และสถานภาพที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง อายุ 26 ปี เห็นว่า “เพศนั้นไม่จำเป็นต้องเพศชาย หรือเพศหญิง ก็สามารถทำงานได้เท่าเทียมกันได้ เพราะยังงั้นขั้นตอนการปฏิบัติงานก็เหมือนกันทุกขั้นตอนอยู่ดี อีกทั้ง งานไม่ได้อาศัยทักษะพิเศษของเพศใดเพศหนึ่งอยู่แล้ว มันขึ้นกับความใส่ใจ ความตั้งใจในการทำงานมากกว่า”

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 24 ปี เห็นว่า “สถานภาพไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานจริง เพราะรูปแบบการทำงานมีความเหมือนกันอยู่แล้วในแต่งงานละประเภท สถานภาพจึงไม่ใช่ตัวตัดสินว่าพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน แต่ส่วนของเพศเห็นว่าจะมีความแตกต่างอยู่บ้างในบางประเภทธุรกิจ ซึ่งความแข็งแรงของแต่ละบุคคลมีผลต่อสภาพงานที่ออกมาเช่นกัน ซึ่งหากมองถึงความแข็งแรงก็ต้องเลือกเพศชายเป็นหลัก แต่ในตรงข้ามหากงานประเภทที่ต้องการใช้ความละเอียดอ่อน ก็ต้องยกให้เพศหญิง”

อายุ ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน และไม่แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านการขาดงาน สอดคล้องกับ

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 39 ปี เห็นว่า “อายุมีผลต่อการออกจากงานอย่างมาก เพราะหากยิ่งอายุมากขึ้นๆ ก็ทำให้หางาน เปลี่ยนงานใหม่ยากมาก ส่วนใหญ่จึงไม่เลือกที่จะเปลี่ยนงาน แต่เลือกที่จะอยู่ต่อไปเรื่อยๆจนกว่าจะถึงช่วงเกษียณอายุ หรือ อีกทางหนึ่งคือการหาช่องทางไปทำธุรกิจของตัวเองแทน โดยไม่ได้ไปสมัครงานที่อื่น”

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 33 ปี เห็นว่า “อายุนั้นเห็นว่ามันมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่บ้าง เพราะพออายุมากขึ้นๆ กำลังในการทำงานอาจจะมีลดลงแม้ว่า ความชำนาญในการทำงานจะมีมากกว่าพวกอายุน้อยๆก็ตาม ก็มีผลต่อการเพิ่มผลผลิตอยู่บ้าง ซึ่งก็คืองานมีคุณภาพ แต่อาจทำได้ในปริมาณที่น้อยลงกว่าเดิม”

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความพึงพอใจในการทำงาน และไม่แตกต่างกัน ด้านการขาดงาน และด้านการออกจากงาน สอดคล้องกับ

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 25 ปี เห็นว่า “เห็นไม่ตรงกับผลการวิจัยตรงเรื่องของรายได้เฉลี่ยไม่ส่งผลต่อการออกจากงาน เพราะในกรณีของในโรงงาน มีพนักงานบางพวกได้

รายได้ไม่ตามความคาดหวัง คำจึงเลือกที่จะออกจากงานไปหางานใหม่แทนการอยู่ที่เดิมต่อไป แต่ก็เห็นด้วยอยู่บ้าง เพราะบางช่วงงานมีไม่เยอะมาก หรือเป็นช่วงปกติที่บริษัทไม่มีงาน พนักงานบางคนก็รู้สถานการณ์อยู่แล้ว คำก็ไม่เลือกที่จะออกจากงานไปหางานใหม่”

ภูมิลำเนาเดิม มีที่ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการออกจากงาน และไม่แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 42 ปี เห็นว่า “พื้นฐานของคนภาคอีสานมองว่า เป็นคนที่มีอดทนสูง แข็งแรงมาก แต่มองว่าในด้านการขาดงานนั้น คนภาคอีสานก็มีการขาดงานอยู่บ้าง ซึ่งมีจากหลายสาเหตุคือ การที่ป่วยไม่สบาย หรือลางานกลับบ้านในต่างจังหวัด ติดต่องานราชการ อื่นๆ เพราะในบางเวลาช่วงระยะเวลาการทำงานต้องเข้ากะกลางวันปกติ จึงไม่มีเวลาในการไปติดต่องานราชการ จึงต้องทำให้เกิดการขาดงานอยู่บ้าง”

นายจ้างเพศหญิง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล(HR) เห็นว่า “มองว่าลักษณะส่วนบุคคลในผลการวิจัย ที่ไม่ค่อยส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานนั้น บางอย่างเห็นด้วยอาทิเช่น เรื่องของภูมิลำเนาของพนักงาน ไม่ส่งผลกับการเพิ่มงานนั้น เพราะส่วนใหญ่ลักษณะงาน ระยะเวลาที่มีความเหมือนกันในพนักงานทุกคน แต่ที่ส่งผลกับการออกจากงาน เพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 70 ของบริษัท มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และไม่ค่อยเปลี่ยนงานบ่อย แต่ทั้งนี้เพราะอายุอยู่ในวัยทำงาน ยกเว้นมีบ้างที่ออกจากงานแต่เป็นกลุ่มอายุยังไม่เกิน 25 ปี หรือทำงานได้ไม่ถึงปี ซึ่งอาจเป็นเพราะมีความคิดที่ว่า หางานจนกว่าจะรู้สึกชอบหรือเหมาะสม”

อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการออกจากงาน และ ไม่แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง อายุ 33 ปี เห็นว่า “มองว่าเรื่องของอายุการทำงานของพนักงานมันมีส่วนส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเรื่องของการเพิ่มผลผลิตอยู่บ้าง เพราะการที่ยังทำงานเป็นระยะเวลาาน ความชำนาญในการทำงาน ย่อมมีมากกว่าพนักงานที่ทำงานได้ไม่นาน จึงคิดว่าขัดกับผลการวิจัยอยู่”

กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความพึงพอใจในการทำงาน และ ไม่แตกต่างกัน ด้านการขาดงาน และด้านการออกจากงาน สอดคล้องกับ

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 41 ปี เห็นว่า “ประเภทของกิจการมีผลกับการทำงาน การเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจจริง เพราะการทำงานในบริษัทยานยนต์นี้ ปีนี้มีออ

เดอร์เข้ามามากมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายรัฐบาล แต่สำหรับในปีต่อไปอาจจะไม่มีผลอย่างนี้ก็เป็นได้ เพราะนโยบายสิ้นสุดไปแล้ว อาจทำให้มีพนักงานต้องออกจากงานเพิ่มขึ้น ส่วนความพึงพอใจก็มีน้อยหรือไม่มีความพึงพอใจเลย”

นายจ้งเพศชาย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เห็นว่า “เนื่องจากช่วงปี 2555 มีนโยบายของรัฐบาลที่เป็นตัวกระตุ้นธุรกิจของบริษัทายนยนต์อย่างมาก จึงทำให้บริษัทมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตได้อย่างมากเมื่อเทียบกับกลุ่มกิจการอื่นๆ ซึ่งผลการวิจัยของผู้วิจัยมีความสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันอย่างมาก”

ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

ความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความพึงพอใจในการทำงาน และ ไม่แตกต่างกัน ด้านการขาดงาน และด้านการออกจากงาน สอดคล้องกับ

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง อายุ 39 ปี เห็นว่า “เรื่องของการทำงานที่มีพนักงานน้อยกว่าปริมาณงานที่มีในเรื่องของความเสี่ยงที่ทำให้บกพร่องต่อหน้าที่นั้น มันไม่มีผลต่อการออกจากจริง เพราะยังมีงานเยอะๆ ย่อมทำให้พนักงานมีโอที มีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ย่อมไม่ออกจากงานง่าย ๆ แต่ทั้งนี้ก็แลกกับความเหนื่อยที่เพิ่มขึ้น จนพนักงานบางคนอาจทนไม่ไหวที่งานเยอะเกินกว่ากำลังที่มี จนต้องออกจากงาน เพื่อหางานอื่นก็มีให้เห็นบ้าง”

ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการขาดงาน และ ไม่แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 46 ปี เห็นว่า “ในด้านของความเสี่ยงด้านร่างกายอีกอย่างที่มีผลต่อการขาดงาน เพราะหากได้รับอุบัติเหตุ หรือเจ็บไข้ได้ป่วย ก็ต้องขาดงานเป็นเรื่องที่มีผลตามๆกันไป แต่ในเรื่องเพศ ในบางเรื่องเพศชายมีผลมากกว่าเพศหญิง อย่างเรื่องของการเพิ่มผลผลิต เพราะคิดว่าเพศชายมีกำลังมากกว่าเพศหญิง ทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า”

และยังสอดคล้องกับ พนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง อายุ 28 ปี เห็นว่า “ในเรื่องของความเสี่ยงด้านร่างกายหรือความปลอดภัย มองว่า ชัดกับผลการวิจัยอยู่ในเรื่องของการที่ความเสี่ยงด้านร่างกายหรือความปลอดภัยไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจนั้น ในความเป็นจริง หากพนักงานเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงมาก ย่อมทำให้ความรู้สึกเกิดความไม่พึงพอใจตามมาทันที เพราะเป็นการที่บริษัทไม่มีการดูแลความปลอดภัยได้ดีเท่าที่ควร”

ความเสี่ยงทางการเงิน มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน แต่ ไม่แตกต่างกัน ด้านการออกจากงาน สอดคล้องกับ

พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชาย อายุ 27 ปี เห็นว่า “เรื่องของความเสี่ยงด้านการเงิน นั้น เห็นด้วยกับผลที่ออกมา เพราะ การทำงานของคนทุกคนย่อมมีผล หรือเกิดจากการกระตุ้นของตัวเงิน รางวัล โบนัส อย่างมาก เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานต่อไป แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่หวังคนส่วนมากก็คิดจะหาช่องทางอื่นๆ เพื่อให้ตรงกับสิ่งที่หวังไว้”

ความเสี่ยงทางด้านสังคมหรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการออกจากงาน และ ไม่แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิตด้านการขาดงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ

นายจ้างเพศชาย ผู้จัดการฝ่ายงานบุคคล(HR) เห็นว่า “จากเหตุผลที่ทางพนักงานให้กับบริษัทถึงสาเหตุที่ออก พบว่ารู้สึกไม่มีความก้าวหน้า งานเยอะเกินกว่าที่จะทำไหว แต่ก็ต้องดูสภาพความเป็นจริงส่วนใหญ่ของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้น ส่วนมากเรียนมาน้อย ซึ่งเค้าเองไม่สามารถทำงานได้ไม่หลากหลายเหมือนกับคนที่เรียนสูง เค้าจึงอาจจะหลีกเลี่ยงงานตำแหน่งนี้ โดยการลาออกไปประกอบอาชีพอื่นๆ อาทิเช่น เป็นลูกจ้างตามร้านค้า ห้างสรรพสินค้า เป็นต้น”

ความเสี่ยงด้านเวลา มีความแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ด้านการเพิ่มผลผลิตด้านการออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน แต่ ไม่แตกต่างกัน ด้านการขาดงาน สอดคล้องกับ

นายจ้างเพศชาย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เห็นว่า “เนื่องจากช่วงปี 2555 มีนโยบายของรัฐบาลที่เป็นตัวกระตุ้นธุรกิจของบริษัทยานยนต์อย่างมาก จึงทำให้บริษัทมีปัญหาของปริมาณงานเยอะเกินกว่าปริมาณแรงงานที่มี จึงทำให้พนักงานต้องมีการเปลี่ยนกะการทำงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มี ซึ่งปัญหาของเวลาก็กส่งผลกับพนักงานบางคนทำงานไม่ไหวจึงต้องมีการออกจากงาน แต่ทั้งนี้ส่วนของความเสี่ยงทางการเงินก็มีผลกับการออกจากงานในบริษัทด้วย เนื่องด้วยพนักงานบางคนได้ผลตอบแทนไม่ตามที่คาดหวังไว้”

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และกลุ่มกิจการของบริษัท(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยเสนอว่า เนื่องจากในช่วงที่ทำการวิจัยศึกษา คือ ปีพ.ศ. 2555 กลุ่มกิจการสินค้าอุตสาหกรรม อาทิเช่น บริษัท ยานยนต์นั้นมีการเติบโต เพิ่มปริมาณการผลิตจำนวนมาก เนื่องด้วยเป็นผลจากนโยบายรถยนต์คันแรกของรัฐบาล จึงทำให้พนักงานที่ทำงานในกลุ่มกิจการนี้ มีปริมาณงานที่เยอะสามารถเพิ่มผลผลิตได้มาก รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจึงเยอะตาม จึงทำให้เกิดพฤติกรรมความพึงพอใจอย่างตามมามาก และทั้งนี้เพื่อรับมือกับปัญหาในอนาคตที่ไม่มียานยนต์รัฐบาลสนับสนุนให้เกิดประโยชน์ หรือให้ปริมาณผลผลิตของทางบริษัทอยู่ในระดับที่ดีต่อไป ทางบริษัทควรมีการวางแผน

การตลาดเพื่อให้เกิดผลที่ดีต่อบริษัทเอง รวมถึงพนักงาน โดยอาศัยฝ่ายวิจัยและพัฒนาของบริษัท และสถานการณ์เศรษฐกิจ ประกอบกัน

2. ลักษณะส่วนบุคคล ด้านของอายุ ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี นั้นมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ที่อยู่ในระดับปานกลางต่างจากช่วงอายุอื่น ๆ ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ผู้วิจัยจึงเสนอให้ทางบริษัท องค์กรมีการจัดอบรมความรู้ เกี่ยวกับงาน องค์กร ให้มีความรู้ และความรักกับตัวบริษัทที่ทำงาน จะช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจในบริษัท ในงานมากขึ้นกว่าการไม่จัดอบรม ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีปัญหาต้องกระทบกับงานจนเกิดผลเสีย ตลอดจนทำให้ความพึงพอใจมีน้อยหรือไม่มีความพึงพอใจเลย

3. ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยง ในส่วนของความเสี่ยงที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่ ที่พนักงานมีน้อยเกินกว่าปริมาณที่มี ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต บริษัทต่าง ๆ ที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะนี้ ควรมีการพยากรณ์ล่วงหน้าในเรื่องของปริมาณงาน จำนวนพนักงาน รวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ให้มีความสมดุลเหมาะสมพอดีกัน จากผลการวิจัยที่ออกมา นี้ เพื่อที่จะส่งให้เกิดการรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในเรื่องของเวลาการทำงาน หากมีปริมาณงานเยอะจนทำให้เกิดการเปลี่ยนกะเวลาการทำงาน ทั้งนี้ยังสามารถทำให้พนักงานของบริษัท เกิดพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานดีขึ้น

4. ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยง ในส่วนของความเสี่ยงที่อาจเกิดกับร่างกายหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการขาดงาน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะกับทางบริษัท ต่าง ๆ ที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะนี้ ควรมีการจัดการเรื่องความปลอดภัยในบริษัทที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน โดยการจัดการอบรมความปลอดภัย จัดอบรมการใช้เครื่องมือการทำงาน ที่ถูกต้อง ให้แก่พนักงาน รวมถึงจัดอุปกรณ์ป้องกันให้มีความเพียงพอกับจำนวนพนักงานที่บริษัทมี เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการขาดงานได้ หรือให้มีน้อยลง ทั้งนี้ยังส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย

5. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเพิ่มผลผลิต การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ล้วนเป็นผลจากปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงด้านเวลา ผู้วิจัยจึงเสนอแนะกับทางบริษัทต่าง ๆ ที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ให้มีการจัดสรรเวลาการทำงานอย่างเหมาะสมให้มากขึ้น ไม่ควรมีการปรับเปลี่ยนกะการทำงานของพนักงานบ่อยมากเกินไปจนทำให้พนักงานไม่สามารถปรับเวลาได้ จึงควรแบ่งให้ชัดเจนว่าพนักงานแต่ละคนทำงานกะ 1 2 หรือ 3 ทั้งนี้ควรปรับเปลี่ยนกะการทำงานทุก ๆ เดือน แทนทุก ๆ สัปดาห์ อาจทำให้ความเสี่ยงด้านเวลา มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ลดน้อยลง และไม่ส่งผลในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยศึกษาเพิ่มเติม โดยนำไปปรับใช้กับพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ในระดับอื่นๆ นอกเหนือจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ผู้วิจัยใช้มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อจะได้ศึกษาถึงการรับรู้ความเสี่ยงที่แตกต่างกัน
2. ควรมีการวิจัยศึกษาเพิ่มเติม โดยนำไปปรับเพื่อศึกษากับหน่วยงาน กระทรวงต่างๆ และสถาบันของภาครัฐได้ นอกเหนือจากบริษัทธุรกิจภาคเอกชนเท่านั้น ที่ผู้วิจัยใช้มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ควรมีการวิจัยศึกษาเพิ่มเติม ในนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งในประเทศมีมากมายหลายที่ ที่กระจายตัวอยู่ในทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ และยังสามารถต่อยอดโดยการวิจัยถึงปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละภูมิภาคได้เช่นกัน
4. ควรมีการวิจัยศึกษาเพิ่มเติม ถึงตัวแปรอิสระรูปแบบอื่นที่สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานได้ หรือ ทำการศึกษาเพิ่ม ถึงตัวแปรตามรูปแบบอื่น อันเป็นเป็นผลกระทบจากการรับรู้ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น
5. ควรทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง หากมีรูปแบบความเสี่ยงในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ในแต่ละยุคสมัย เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการในทุกๆปี จะได้นำผลการวิจัยที่เปลี่ยนแปลงไปมาปรับปรุงแก้ไข



บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา เหมะธร. (2542). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ ป.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- จุฑามาศ พงษ์สุวินัย. (2554). การรับรู้ความเสี่ยง ความไว้วางใจ และแนวโน้มการตัดสินใจซื้อกรรมกรรมประกันชีวิต ผ่านช่องทางการตลาดทางโทรศัพท์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- ฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- โชคดี รักทอง. (2531). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อัดสำเนา.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. ดัชนีตลาดหลักทรัพย์: ดัชนีราคากลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ (Industry Group Index and Sectoral Index). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://www.set.or.th/th/products/index/setindex_p2.html (วันที่ค้นข้อมูล : 11 พฤศจิกายน 2555).
- ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม. (2550). การบริหารเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัท ไทยเพอร์ซิเดนส์ฟูดส์ จำกัด(มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- ทบ ทวน จิตวิทยา. ความความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก www.google.com (วันที่ค้นข้อมูล : 11 มกราคม 2556).
- บัณฑิต เผ่าวัฒนา. (2548). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการปัญหาน้ำเสียในคลองแม่ข่า ตำบลช้างคลาน เทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.
- พรทสร โขบุญญากุล. (2552). การรับรู้ความเสี่ยงของผู้บริโภคในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคในไฮเปอร์มาร์เก็ต. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. (2551). คู่มือการบริหารความเสี่ยง. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ถ่ายเอกสาร.

- ยี่งรัตน์ สะอาดยิ่ง. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธร ภาค 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2543). พจนานุกรมบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- วโรช ไชยวงศ์. (2549). บริหารความเสี่ยง. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- . (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- . (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สถิต วงษ์สวรรค์. (2525). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: บารุงสาสน์.
- สุภาภรณ์ พลนิกร. (2548). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: โฮลิสติก พับลิชชิ่ง.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2542). กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: วิสิทธ์วิวัฒนา.
- . (2542). การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด. *Company Profile*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก www.rojana.com (วันที่ค้นข้อมูล : 11 พฤษภาคม 2555).
- สวนอุตสาหกรรมโรจนะ(อยุธยา). (2554). *รายชื่อสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมโรจนะ (อยุธยา). พระนครศรีอยุธยา.*
- สมชาย ประกิจเจริญสุข. (2547). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- หลวงวิเชียรแพทยาคม. (2508). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนงนาฏ สกุลแพร่พาณิชย์. (2552). การรับรู้ทัศนคติ พฤติกรรม และแนวโน้มพฤติกรรมของคนกรุงเทพมหานคร ต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ พ.ศ. 2535 ประกาศกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 18) พ.ศ.2550. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. (2522). *มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สารมวลชน.
- Crisis Response. *วิกฤตการณ์อุทกภัยปี 2554*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.google.org/intl/th/crisisresponse/thailand-flood-2011.html> (วันที่ค้นข้อมูล : 10 มิถุนายน 2555).
- SocialScience. *ความแตกต่างระหว่างบุคคล*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://socialscience.igetweb.com/index.php> (วันที่ค้นข้อมูล : 21 มกราคม 2556).

- VOICETV. ภาพรวมนิคมอุตสาหกรรมที่ถูกน้ำท่วม. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://news.voicetv.co.th/thailand/21330.html> (วันที่ค้นข้อมูล : 10 สิงหาคม 2555).
- Albanese, Robert. (1981). *Managing: Toward accountability for performance*. 3rd ed. USA.
- Baruch, B.D. (1968). *New Ways in Discipline*. New York : McGraw-Hill.
- Crawford, Emily. (2004). *RISK PERCEPTION AND DRUG-FACILITATED SEXUAL ASSAULT*. Master of Arts (Psychology). USA: Miami University.
- Daniel Katz, Robert L. Kahn. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. 2nd ed. USA.
- Feldman, D.C. and Arnold, H.J. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- John, Schermerhorn. James Hunt. & Richard Osborn. (1991). *Managing Organizational Behaviour*. 2nd ed. USA.
- Schiffman, Leon G. and Leslie Lazer Kanuk. (2000). *Consumer Behavior*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Steers, Richard. M.; & Porter, Lyman W. (1997). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. Newyork: McGraw-Hill.







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำปริญญาโท ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยแบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 : พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี () 26 - 35 ปี
() 36 - 45 ปี () 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด
() สมรส / อยู่ด้วยกัน
() หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท
() 9,001-15,000 บาท
() 15,001 บาทขึ้นไป

5. ภูมิลำเนาเดิม

() จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ จังหวัดลพบุรี อ่างทอง
สระบุรี ปทุมธานี นนทบุรี และสุพรรณบุรี
() กรุงเทพมหานคร () จังหวัดอื่นๆ ระบุ.....

6. อายุการทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)

- () น้อยกว่า 1 ปี () 1-3 ปี
 () 4-6 ปี () 7 ปีขึ้นไป

7. กลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)

- () สินค้าอุตสาหกรรม อาทิเช่น ยานยนต์ ปีโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ วัสดุอุตสาหกรรม และเครื่องจักร กระดาษและวัสดุการพิมพ์ บรรจภัณฑ์ เหล็ก
 () เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และ สินค้าอุปโภคบริโภค อาทิเช่น ธุรกิจ การเกษตร อาหารและเครื่องดื่ม ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน ของใช้ส่วนตัว และเวชภัณฑ์

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับความสำคัญ/เห็นด้วยของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่
 - () จำนวนของพนักงานมี “มาก” เกินกว่าปริมาณงานที่มี
 - () จำนวนของพนักงานมี “น้อย” เกินกว่าปริมาณงานที่มี
 - () เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน มีไม่เพียงพอ
 - () ละเลยหรือไม่เอาใจใส่ระเบียบการทำงาน เช่น ขาดระเบียบวินัย จนส่งผลกระทบต่อการทำงาน
 - () อื่นๆ ระบุ.....
- ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดกับร่างกาย หรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัย
 - () เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน มีความบกพร่อง ไม่พร้อมใช้งาน
 - () เครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกัน มีน้อยเกินไป
 - () ลักษณะงาน เป็นอันตรายต่อร่างกาย เช่น สารเคมี ของมีคม
 - () ความประมาทของตัวเอง
 - () ความประมาทของเพื่อนพนักงานอื่น
 - () เหตุสุดวิสัย หรืออุบัติเหตุ อาทิเช่น ไฟฟ้าลัดวงจร
 - () ภัยธรรมชาติ อาทิเช่น น้ำท่วมในปีที่ผ่านมา
 - () อื่นๆ ระบุ.....

3. ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางการเงิน
- () ผลตอบแทนได้ไม่คุ้มกับแรงงานที่ใช้ในการทำงาน
 - () ทางบริษัทมีการจ่ายค่าจ้างล่าช้ากว่ากำหนด
 - () สวัสดิการอื่นๆ ของบริษัทมีให้กับพนักงานน้อยเกินไป อาทิเช่น เบี้ยขยัน
 - () บริษัทไม่มีการจ่ายเงินชดเชย สวัสดิการให้กับพนักงาน เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน อาทิ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้
 - () อื่นๆ ระบุ.....
4. ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางด้านสังคม หรือความเสี่ยงทางด้านจิตใจ
- () เกิดความรู้สึกอับอายน้อยเนื้อต่ำใจ ถูกมองจากคนทั่วไปว่าทำงานในระดับที่ต่ำต้อย
 - () เกิดความรู้สึกว่าขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง
 - () ตำแหน่งงานไม่มีความก้าวหน้า หรือ ไม่ความมั่นคง
 - () ด้วยวุฒิการศึกษาที่เรียนน้อย จึงทำได้เพียงตำแหน่งงานนี้
 - () อื่นๆ ระบุ.....
5. ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านเวลา
- () ปริมาณงานเยอะเกินไป ทำให้ไม่สามารถเลิกงานได้ตามเวลาปกติ
 - () ไม่มีเวลาสำหรับการทำกิจกรรมส่วนตัวหลังจากเลิกงาน
 - () การทำงานเป็น กะเวลา อาทิเช่น เข้ากะกลางคืน ทำให้ปรับตัวไม่ได้
 - () รู้สึกเสียเวลา เพราะการทำงานดังกล่าวนี้ไม่ได้ให้ผลตามที่คาดหวังไว้
 - () อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับความสำคัญ/เห็นด้วยของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. การเพิ่มผลผลิต
- () ผลงานจากการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ “ดีกว่า” ผลงานในปีที่ผ่านมา
 - () ผลงานจากการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับที่ “แย่กว่า” ผลงานในปีที่ผ่านมา
 - () การปฏิบัติงานของท่านยึดหลักการประหยัดทรัพยากร
 - () ท่านปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่องานที่มีคุณภาพมากขึ้น
 - () อื่นๆ ระบุ.....

2. การขาดงาน

- () เพราะความจำเป็นกรณี ป่วย หรือไม่สบาย
- () เหตุที่ไม่เกี่ยวข้องกับป่วย หรือไม่สบาย
- () เนื่องจากมีความเบื่อหน่ายในงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสถานที่ทำงาน
- () เนื่องจากเหตุสุดวิสัย อาทิเช่น น้ำท่วมโดยรอบบริเวณสถานที่ทำงาน รวมถึงที่พักอาศัย
- () อื่นๆ ระบุ.....


3. การออกจากงาน หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

- () ไม่มีแนวโน้มที่จะออกจากงาน
- () ยังไม่แน่ใจ
- () ยังไม่ออกจากงานภายในช่วงระยะเวลา 1 ปี
- () ออกจากงานแน่นอน
- () อื่นๆ ระบุ.....

4. ความพึงพอใจในการทำงาน

- () พึงพอใจมาก
- () พึงพอใจปานกลาง
- () พึงพอใจน้อย
- () ไม่พึงพอใจเลย





ภาคผนวก ข
ตัวอย่างคำถามใช้ในการสัมภาษณ์ ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ

ตัวอย่างคำถามใช้ในการสัมภาษณ์ ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ

คำถามสำหรับ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 20 คน อาทิเช่น

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุการทำงาน(สถานที่ทำงานปัจจุบัน) และกลุ่มกิจการของบริษัท (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)
2. อธิบายผลการวิจัยคร่าว ๆ ประกอบกับภาพตารางสรุปผลการวิจัย ให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำการสัมภาษณ์รับรู้
3. แล้วสอบถามถึงความคิดเห็น ว่ามีความคิดเห็นตรง หรือขัดแย้ง อย่างไร
4. พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนจะถามคำถามที่พนักงานสนใจในผลการวิจัย และบางคนที่ไม่สนใจด้านไหนเป็นพิเศษจะถามในเรื่องต่างกันไป

คำถามสำหรับ เจ้าหน้าที่ หรือนายจ้างที่ทำงานบริษัทที่จัดตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 คน อาทิเช่น

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งงาน และกลุ่มกิจการของบริษัท
2. อธิบายผลการวิจัย ประกอบกับภาพตารางสรุปผลการวิจัย ให้บุคคลนั้นได้รู้
3. ถามถึงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ว่ามีเห็นพ้อง หรือขัดแย้งอย่างไร

หมายเหตุ พนักงานแต่ละคน ให้ข้อมูลได้ไม่ครบทุกหัวข้อตามงานวิจัย เป็นผลจากเวลาในการสัมภาษณ์แต่ละคนมีจำกัด จึงทำการเฉลี่ยคำถาม และตามความสนใจของแต่ละบุคคล



ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา	หัวหน้าภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ณิชช์ กุลิสร์	ประธานกรรมการ บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้ทำปริญญาโท

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวหทัยวรรณ ฉม้างลาภ
วันเดือนปีเกิด	31 สิงหาคม 2530
สถานที่เกิด	สระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	36 หมู่ 10 ต.พระพุทธรบาท อ.พระพุทธรบาท จ.สระบุรี 18120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2552	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การจัดการ จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
พ.ศ.2556	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) การจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

