



สารนิพนธ์

ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอ
ในเขตบางขุนเทียน

**TRUST FACTORS INFLUENCE WORKING PROCEDURES OF TEXTILE
BUSINESS EMPLOYEES IN BANG KHUNTIEN DISTRICT**

นางสาว สติกานต์ คล่องกิจการ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาการเงินและการธนาคาร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม



ใบรับรองสารนิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปริญญา

การเงินและการธนาคาร
(สาขาวิชา)

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
(หลักสูตร)

เรื่อง	(ภาษาไทย)	ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน
	(ภาษาอังกฤษ)	Trust Factors Influence Working Procedures of Textile Business Employees in Bang Khuntien District
นามผู้วิจัย	(ภาษาไทย)	นางสาว ศศิกานต์ คล่องกิจการ
	(ภาษาอังกฤษ)	Ms. Sasikarn Klongkitjakarn

ได้พิจารณาเห็นชอบ โดยอาจารย์ที่ปรึกษา วันที่ 18 / 12 / 2560

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
 (ดร. ชিতวร สีละผลิน)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
 (ดร. วิจิตร สุพินิจ)

คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย

เมื่อวันที่ 26 เดือน 12 พ.ศ. 2560

บทคัดย่อ

เรื่อง : ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบาง
ขุนเทียน

โดย : นางสาว ศศิกานต์ คล่องกิจการ

สาขาวิชาเอก : การเงินและการธนาคาร

อาจารย์ที่ปรึกษาประจำตัวนักศึกษา :

(ดร. ชิตวร ทีละผลิน)

...../...../.....

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน จากการสุ่มตัวอย่างพนักงานธุรกิจสิ่งทอ จำนวน 200 คน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และใช้สถิติ t-test, One Way ANOVA (F – test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20 – 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาดำรงปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 5 ปี ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน คือ ไม่เคย ความถี่ในการเข้าทำงานงานตรงเวลา คือ ตรงเวลาเสมอ และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร คือ ตนเอง สำหรับระดับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอมากที่สุดเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับ 1 ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.10$) อันดับที่ 2 ด้านความผูกพัน ($\bar{X} = 4.09$) อันดับที่ 3 ด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.06$) อันดับที่ 4 ด้านความมั่นคง ($\bar{X} = 3.91$) และอันดับที่ 5 ด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยส่วนบุคคล และความเชื่อมั่นที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การที่จะธำรงรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่กับองค์กรนานๆ นั้นมีองค์ประกอบหลายอย่างที่ ต้องพิจารณา โดยเฉพาะการสร้างเชื่อมั่นให้พนักงานขององค์กรรู้สึกมั่นคงและได้รับสวัสดิการที่ดี และเพียงพอ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก

คำสำคัญ: ความเชื่อมั่น พนักงานธุรกิจสิ่งทอ การปฏิบัติงาน

ABSTRACT

Title : Trust Factors Influence Working Procedures of Textile Business Employees
in Bang Khuntien District

Author : Ms. Sasikarn Klongkitjakarn

Major : Finance and Banking

Independent Study Advisor :

(Dr. Chitavorn Leelaplin)

.....//

The objective of this research was to study about trust factors influencing working procedures of textile business employees in Bang Khuntien District. The participants consisted of 200 textile business employees. The researcher employed questionnaires as tools for data collection. The analytical methodologies included statistical tools: frequency, percentage, mean, and standard deviation. T-Test and One-way Anova (F-Test) were utilized to test the hypothesis.

Findings and results indicated that majority of the participants were females whose ages were between 20 – 30 years old. The participants' marital status was single. Their educational background was lower than Bachelor's Degree. Monthly income the participants earned varied from 10,001 – 20, 000 baht. Most of them had been working with the company for 1 – 5 years. The participants never excused for any absences or leaves. In addition, the participants always clocked in on time. The most influential person regarding decision about choosing organization to work with was an individual participant herself. The mean of trust levels influencing working procedures of textile business employees were put from highest to lowest as follows: 1) promotion ($\bar{X} = 4.10$), 2) commitment ($\bar{X} = 4.09$), 3) safety ($\bar{X} = 4.10$), 4) job security ($\bar{X} = 3.91$), and 5) benefits ($\bar{X} = 3.83$) respectively. The tested hypothesis showed that overall, individual factors and different trust influencing working procedures of textile business employees of Bank Khuntien District differed at 0.05 level of significance.

The employee retention consists of many elements to be considered, especially the building of employment security allowing employees to feel safe and good and efficient benefits. All of these aspects allow employees to have much of organizational commitment.

Keyword : Trust Textile Business Employees Working Procedures



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้เขียนต้องขอขอบพระคุณ ดร. ชิตวร ทีละผลิน เป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ช่วยควบคุม ช่วยวางแผนแนวทางให้คำแนะนำตลอดจนตรวจและแก้ไขสารนิพนธ์นี้ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลสำหรับงานวิจัย

นอกจากนี้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ดร. ชิตวร ทีละผลิน ที่กรุณาตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความเรียบร้อยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณต่อทุกๆ ท่านที่มีได้กล่าวนามมาในที่นี้ ซึ่งได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเขียนสารนิพนธ์นี้

สุดท้ายนี้ หวังว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้ คงจะเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัย ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ต่อไป

ศศิกานต์ คล่องกิจการ

9 เมษายน 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(ข)
กิตติกรรมประกาศ.....	(ง)

บทที่

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.4 ตัวแปรในการศึกษา.....	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.6 นิยามคำศัพท์.....	3

2. แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่น.....	5
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	19
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	23

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28

4. ผลการวิจัย

4.1 ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา.....	31
4.2 ส่วนที่ 2 สถิติเชิงอนุมาน.....	44

5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย.....	61
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	62
5.3 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย.....	63
5.4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้.....	64
5.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	64

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบตรวจสอบที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
---	----



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	31
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	31
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	32
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	32
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	33
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านสวัสดิการ (Benefits).....	34
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความมั่นคง (Stability).....	35
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความผูกพัน (Engagement).....	37
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความก้าวหน้า (Progress).....	38
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความก้าวหน้า (Progress).....	40
4.11 เปรียบเทียบการจัดอันดับระดับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่ง ทอ เป็นรายด้าน.....	41
4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน.....	42
4.13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความถี่ ในการหยุดงาน/ลางาน.....	42
4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความถี่ในการเข้าทำงานงานตรง เวลา.....	43
4.15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร.....	43
4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบาง ขุนเทียน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์.....	45

4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน.....	46
4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน.....	47
4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน.....	49
4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน.....	50
4.21 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน.....	52
4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเชื่อมั่น ด้านสวัสดิการ (Benefits) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน.....	53
4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเชื่อมั่น ด้านความมั่นคง (Stability) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน.....	54
4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเชื่อมั่น ด้านความผูกพัน (Engagement) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน.....	56
4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเชื่อมั่น ด้านความก้าวหน้า (Progress) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน.....	57
4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเชื่อมั่น ด้านความปลอดภัย (Safety) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน.....	58
4.27 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความเชื่อมั่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน.....	60

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากปัจจุบันมีปัญหาลาออกของพนักงานในองค์กรเป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้เกิดปัญหากับองค์กรหรือธุรกิจที่ใช้ทักษะแรงงานคนมากกว่าเครื่องจักร เช่น ธุรกิจสิ่งทอ ธุรกิจภาคการเกษตร ธุรกิจภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านการวางแผนด้านการผลิต ด้านการบริการสินค้าให้ถึงมือผู้บริโภค และยังทำให้องค์กรหรือธุรกิจสูญเสียรายได้ อย่างมหาศาล จากปัญหาดังกล่าวจึงนำมาซึ่งการแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานในองค์กรหรือธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจสิ่งทอ

จากการค้นคว้าพบว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานลาออกนั้นเกิดจากปัจจัยหลายอย่างดังเช่น พนักงานมองไม่เห็นถึงโอกาสของความก้าวหน้าในการทำงานของเขา ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ไม่มีสวัสดิการที่ดีหรือรายได้ที่เพียงพอ พนักงานได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากบริษัทอื่นอาจจะทำให้พนักงานนั้นเกิดแรงจูงใจมากกว่าการอยู่ที่บริษัทเดิมไม่ว่าจะเป็น ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินโบนัส หรือเงินกองทุนต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการหมุนเวียนทรัพยากรด้านบุคคลระหว่างองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมได้ (Viar L, Eikenberg D, Lenihan M, Smith D, 2016) เนื่องจากมีหลายสาเหตุที่ส่งผลในการลาออกหรือการเคลื่อนย้ายของพนักงาน เช่น ลาออกเนื่องจากตัวงาน, ลาออกเนื่องจากหัวหน้า, ลาออกเนื่องจากค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม หรือลาออกเพราะไม่สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ ดังนั้น (Guan and Wu, 2008) กล่าวไว้ว่า การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างความมั่นคง การให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนกับพนักงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยลดการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ยังมีการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้น หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรู้สึกที่อยากจะทำประโยชน์ให้กับองค์กร หรืออาจจะเป็นความรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งการที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานนั้นเป็นแนวความคิดของ (Allen and Meyer, 1990) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะทำได้หลากหลายแบบ เช่น สร้างวัฒนธรรมที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจ สร้างวิธีการให้คำแนะนำดีชม สร้างความผูกพันกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ให้รางวัลกับพฤติกรรมที่ดี ให้การสนับสนุนและชี้ทาง

จากปัจจัยที่กล่าวถึงข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าธุรกิจสิ่งทอจำเป็นที่จะต้องบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากรในส่วนของการสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆ เช่น ความเชื่อมั่นด้านสวัสดิการ ความเชื่อมั่นด้านความมั่นคง ความเชื่อมั่นด้านความผูกพัน ความเชื่อมั่นด้านความก้าวหน้า และ ความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย ซึ่งรายละเอียดและเนื้อหาต่างๆ เหล่านี้จะออกมาในรูปของการวิจัยเชิงพรรณนา ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยในโอกาสต่อไป

จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้ต้องมีการศึกษาค้นคว้าถึงกระบวนการที่จะทำอย่างไรถึงจะให้มีการลาออกของพนักงานน้อยที่สุดเพื่อจะเป็นประโยชน์กับธุรกิจสิ่งทอ ซึ่งเป็นธุรกิจที่มีการใช้ทักษะแรงงานคนมากกว่าเครื่องจักร ด้วยเหตุนี้จึงต้องทำการวิจัยเพื่อหาถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความเชื่อมั่นของพนักงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในธุรกิจสิ่งทอ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นศึกษา “ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน” โดยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1. ด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน
2. ด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาด้านประชากรศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน
3. พื้นที่ในการวิจัย คือ เขตบางขุนเทียน
4. ด้านระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในเดือน มกราคม ถึง เมษายน 2560

1.4 ตัวแปรในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ประชากรศาสตร์

1.1 เพศ (Sex)

1.2 อายุ (Age)

1.3 สถานภาพ (Married Status)

1.4 ระดับการศึกษา (Education)

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Average Income)

2. ตัวแปรร่วม

ความเชื่อมั่น

2.1 ด้านสวัสดิการ (Benefits)

2.2 ด้านความมั่นคง (Stability)

2.3 ด้านความผูกพัน (Engagement)

2.4 ด้านความก้าวหน้า (Progress)

2.5 ด้านความปลอดภัย (Safety)

3. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน ความถี่ในการเข้าทำงานงานตรงเวลา และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ลดปัญหาการขาดแรงงานทางภาคธุรกิจสิ่งทอ
2. ธุรกิจสามารถพัฒนาคุณภาพการผลิตได้อย่างต่อเนื่อง
3. ธุรกิจสามารถวางแผนการเพิ่มกำลังการผลิตในอนาคตได้

6. นิยามศัพท์

ธุรกิจสิ่งทอ (Textile Business) หมายถึง ธุรกิจที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่ทำจากเส้นด้ายเส้นใยหรือผ้า
พนักงาน (Staff) หมายถึง บุคลากรที่เป็นหน่วยพนักงานขององค์กร และเป็นผู้ที่อยู่ในระบบกฎหมายแรงงาน

ความเชื่อมั่น (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกที่อยากมีส่วนร่วมกับองค์กรและอยากที่จะทำสิ่งที่ดี หรืออยากจะให้ประโยชน์สูงสุดตอบแทนองค์กร

สวัสดิการ (Benefits) หมายถึง ผลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่องค์กรมอบให้ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการช่วยเหลือ หรือตอบแทนน้ำใจให้กับพนักงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ และกำลังใจที่ดี

ความมั่นคง (Stability) หมายถึง การได้ร่วมงานกับองค์กรแล้วผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น เนื่องจากองค์กรมีค่าตอบแทนและสวัสดิการมอบให้ โดยที่ไม่เป็นภาระทางสังคม

ความผูกพัน (Engagement) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานอยากจะช่วยเหลือสนับสนุน และอยากที่จะกลับไปปฏิบัติหน้าที่

ความก้าวหน้า (Progress) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการพัฒนา และได้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบที่สูงกว่าเดิม

ความปลอดภัย (Safety) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิงทอในเขตบางขุนเทียน” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารและผลงานการวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยสรุปและกำหนดประเด็นในการนำเสนอ ดังนี้

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่น

- ความเชื่อมั่นด้านสวัสดิการ
- ความเชื่อมั่นด้านความมั่นคง
- ความเชื่อมั่นด้านความผูกพัน
- ความเชื่อมั่นด้านความก้าวหน้า
- ความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่น จากการศึกษาค้นคว้างานเอกสารและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นและมีผู้วิจัยหลาย ท่าน ได้ให้ความหมายแนวคิดและทฤษฎี ไว้ดังนี้

ความเชื่อมั่น หมายถึง ความสามารถในการทำให้เกิดความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่ลูกค้า ผู้ให้บริการ หรือพนักงานขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็น ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมี ความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีความเชื่อมั่น

ลาเซลเลอร์ และฮัสตัน (Larzelere & Huston, 1980) ลักษณะของความเชื่อมั่นของพนักงาน นั้น มีความสำคัญอย่างสูงที่จะนำมาซึ่ง ความสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความ ยุติธรรม และความสามารถในการทำงาน

มิสชา (Mishra, 1996) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นไว้ว่า ความเชื่อมั่นนั้นสามารถ ส่งผลดีต่อบุคลากรและองค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้นเกิดแรงจูงใจใน การทำงาน

บูน และ โฮลเมส (Boon & Holmes, 1991) กล่าวถึงความเชื่อมั่นว่าเป็นสถานการณ์ที่ รวมถึงความมั่นใจ และสิ่งที่คาดหวังในทางบวก เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ บูน และ โฮลเมส ยังได้กล่าวว่าความเชื่อมั่นนั้นสามารถเกิดจากนิสัยของตัวพนักงานเอง เกิดจาก สถานการณ์ขององค์กร และเกิดจากความสัมพันธ์ขององค์กรที่มีต่อพนักงาน

มัวร์แมน เดสซ์แพนค์ และซอลท์แมน (Moorman, Deshpande & Zaltman, 1992) กล่าวว่า ความเชื่อมั่น คือ ความเต็มใจที่จะคอยรับรู้ความต้องการของผู้บริโภคด้วยความสนใจ และเต็มใจ โดยมีทางเลือก 2 ประการ คือ ความเชื่อมั่นด้านความซื่อสัตย์ และความเชื่อมั่นด้านความสัมพันธ์ กับลูกค้า

มอร์แกน และฮันท์ (Morgan & Hunt, 1994) ความเชื่อมั่นสามารถที่จะประเมินได้จาก ผู้รับบริการ ซึ่งผู้รับบริการแต่ละคนมีโอกาสได้รับความเชื่อมั่นจากพนักงานที่แตกต่างกัน ด้วย ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคลิกภาพที่แสดงความจริงใจ นอกจากนี้ความเชื่อมั่นยังแสดงถึง ความซื่อสัตย์ที่ถูกสร้างขึ้นต่อการปฏิบัติงานในองค์กร อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม เช่น มีการ บริการที่ดี การมีความจริงใจต่อการทำงาน การมีความรับผิดชอบ การรักความยุติธรรม การมีน้ำใจ มุ่งเน้นถึงผลลัพธ์ในเชิงบวกให้กับองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นความเชื่อมั่น หมายถึงความจริงใจในเชิง พันธะสัญญา ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระยะยาว และเป็นความสัมพันธ์ที่ผูกมัดทั้งพนักงานและ องค์กรเข้าด้วยกัน ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งสองฝ่าย ดังนั้น ความเชื่อมั่นจึงเป็นพลังหรืออำนาจ อย่างหนึ่งที่สามารถเอาชนะความกังวลใจ และความไม่แน่นอนได้ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น

4 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นต่อองค์กร
2. ความเชื่อมั่นต่อสินค้าและบริการ
3. ความเชื่อมั่นของการเป็นเจ้าของ
4. ความเชื่อมั่นในด้านมนุษยสัมพันธ์

สเตอร์น (Stern, 1997) ความเชื่อมั่น คือ พื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร ซึ่งองค์กรควรให้ความดูแลและข้อผูกมัดที่ดี การให้ความสะดวกสบาย การแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้ง เป็นต้น

แนวความคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นด้านสวัสดิการ

“สวัสดิการ” หมายถึงบริการและประโยชน์ พิเศษต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำซึ่งองค์กรจะจัดให้ตามความต้องการของข้าราชการหรือลูกจ้างเพื่อให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง เป็นสิ่งที่นายจ้างจัดให้ซึ่งตามปกติจะไม่เกี่ยวกับค่าของงานที่ทำให้แก่นายจ้างโดยตรง การที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการก็เพราะถือว่าลูกจ้างคือสมาชิกขององค์กรผลตอบแทนรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อกินคืออยู่ดีของลูกจ้างและหรือเป็นเรื่องที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวก และเพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้กำลังใจแก่ลูกจ้างจนเกิดเป็นพันธสัญญาว่าคือส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างงานและเป็นสิ่งที่จะจูงใจที่จะรักษาพนักงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

สำหรับวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ (สุชาญ โภคิน . 2538:2) ก็เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานกับองค์กรเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน เพราะนอกจากเรื่องการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนแล้ว ปัจจุบันยังต้องคำนึงถึงการจัดสวัสดิการ ผลประโยชน์และการบริการให้ทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน และมีขนาดใกล้เคียงกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ คือการบริการด้านต่างๆ เพื่อช่วยให้มีความปลอดภัยในการทำงานช่วยแบ่งเบาภาระความเดือดร้อนและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่มีความตั้งใจในการทำงานกับองค์กร สามารถทุ่มเททำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรักซื่อสัตย์ผูกพันต่องานและองค์กร

แนวคิดทางด้านค่าตอบแทน (Compensation หรือ Remuneration)

กรรณิการ์ จันตัน (2547) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทน เป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้ เพื่อตอบแทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานและจูงใจให้ทำงานได้ดีขึ้น อีกทั้งช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างฐานะทางการเงินและความเป็นอยู่ของพนักงานผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ดังนั้น การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนในการทำงาน

1.1 เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน (Salary/Labor Wage) หมายถึง ค่าตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการทำงาน ซึ่งถือเป็นเงินรายได้ประจำของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างแล้ว ค่าตอบแทนยัง

รวมไปถึง การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นที่องค์กรให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานด้วย เช่น ค่าครองชีพ เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มซึ่งให้เนื่องจากสภาพการทำงานที่ไม่ปกติ เช่น ค่าเสี่ยงภัย เป็นต้น

1.2 ค่าจ้างในการจูงใจ (Wage Incentive) หมายถึง ค่าตอบแทนที่อาจเป็นเงิน หรือเป็นค่าตอบแทนในรูปแบบ ที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเป็นพิเศษ เพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับที่สูงขึ้น เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง, การปรับเงินเดือนประจำปี, ค่าล่วงเวลา, เงิน โบนัส เป็นต้น

2. สวัสดิการ (Benefits)

สวัสดิการ หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจัดให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างเพื่อการจูงใจแล้วค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ ที่องค์กรจ่ายให้ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นถือว่าเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งเสริมสร้างให้พนักงานมีความเป็นอยู่ และความมั่นคงในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น โดยสามารถแบ่งออกเป็นสวัสดิการต่างๆ ได้ดังนี้

2.1 สวัสดิการหลัก หมายถึง สวัสดิการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีแก่พนักงาน เช่น พนการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือ สิทธิในการลาภักลาป่วย เงินค่ารักษาพยาบาลหรือเงินประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

2.2 สวัสดิการเสริมหรือบริการ หมายถึง สวัสดิการด้านอื่นๆ ที่แต่ละองค์กรจัดให้มีเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการหลัก เช่น รถรับส่งระหว่างบ้านกับที่ทำงาน อาหารราคาประหยัด สวัสดิการออมทรัพย์ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตาม สวัสดิการอาจจำแนกประเภทในอีกลักษณะหนึ่งได้เป็น 3 ประการ คือ

(1) สวัสดิการประเภทความมั่นคงต่อชีวิต และด้านสุขภาพ เช่น การให้บำเหน็จบำนาญ การประกันสุขภาพ ประกันชีวิต เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินประกันสังคม เป็นต้น

(2) สวัสดิการประเภทค่าตอบแทนในเวลาที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เช่น สิทธิในการลาต่างๆ โดยยังคงได้รับเงินเดือน เป็นต้น

(3) สวัสดิการประเภทบริการฟรีหรือเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงาน ซึ่งการบริการส่วนใหญ่จะให้บริการแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น สวัสดิการเงินออมทรัพย์ คุปองอาหารราคาประหยัด รถรับส่ง เป็นต้น

อย่างไรก็ตามเงินเดือน/ค่าจ้าง ถือเป็นส่วนประกอบหลักในเรื่องของค่าตอบแทนในการทำงาน ดังนั้นเมื่อก้าวถึงค่าตอบแทนส่วนใหญ่จะหมายถึง เงินเดือน/ค่าจ้างเพียงเท่านั้น

หลักการกำหนดค่าตอบแทน (กรรณิการ์ จันตัน, 2547)

การกำหนดค่าตอบแทนจะต้องคำนึงถึงหลักในการกำหนดค่าตอบแทน ดังนี้

1. ความพอเพียง (Adequacy)

การกำหนดค่าตอบแทนถือเป็นความรับผิดชอบหลักของนายจ้าง นายจ้างควรกำหนดอัตราค่าจ้างให้เท่ากับระดับต่ำสุดที่ลูกจ้างควรได้รับตามมาตรฐานของสังคมเป็นอย่างน้อย เช่นเดียวกับอัตราเงินเดือนที่รัฐกำหนดให้แก่พนักงานชั้นต่ำสุด กล่าวคือ ต้องอยู่ระดับที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสามารถในการเลี้ยงดูครอบครัวได้ ซึ่งการกำหนดค่าตอบแทนนั้นตามหลักความเพียงพอเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้สูงกว่าความเพียงพอก็ได้ เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานกับองค์กรของตน

2. ความยุติธรรม (Equity)

ค่าตอบแทนต้องยุติธรรมหรือมีความเป็นธรรม กล่าวคือ จะต้องมีความเท่าเทียมกันในพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ คุณวุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงานในระดับความรับผิดชอบ รวมถึงความยากง่ายของงานที่สามารถเทียบกันได้ ซึ่งอาจจำแนกออกได้อีก 3 ประการคือ

1. ความยุติธรรมภายใน (Internal Equity) คือ หากการทำงานภายในองค์กรเดียวกันนั้น เป็นงานที่มีความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานในระดับเดียวกัน พนักงานในตำแหน่งนั้นควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน

2. ความยุติธรรมภายนอก (External Equity) คือ ค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องสอดคล้องกับตลาดแรงงานและการจ้างงานทั่วไปด้วย

3. ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual Equity) คือ การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ควรต้องพิจารณาเป็นรายบุคคลตามความสามารถของพนักงาน เช่น พนักงานที่มีวุฒิความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และ ทำงานในระดับความรับผิดชอบเทียบเคียงกันได้นั้น สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าควรได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า หรือพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานย่อมควรที่จะได้รับค่าตอบแทนในการจ้างงานสูงกว่าผู้ที่ไม่มีความสามารถ เป็นต้น

3. หลักความสมดุล (Balance)

การกำหนดค่าตอบแทนที่สมดุล เช่น สัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคลกับรายจ่ายด้านอื่นๆ ต้องมีความสมดุลระหว่างกัน ซึ่งอาจหมายถึง เงินกับงานที่ต้องมีความสมดุลระหว่างกันด้วย

4. หลักความมั่นคง (Security)

การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต และสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานด้วย เช่น การให้เงินเพิ่มพิเศษกรณีเป็นงานที่ต้องเสี่ยงภัย เป็นต้น รวมถึงการให้ค่าตอบแทนเป็นสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่จำเป็น เช่น เงินประกันสุขภาพ ประกันชีวิต การให้บำนาญบำนาญ เป็นต้น

5. หลักการจูงใจ (Incentive)

การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน การจ่ายโบนัส เป็นต้น

6. หลักการควบคุม (Control)

การกำหนดค่าตอบแทน ควรอยู่ควบคุมอยู่ภายใต้งบประมาณที่องค์กรกำหนด อย่างมีเหมาะสมต่อการจ่ายขององค์กรค่าตอบแทนที่สามารถจ่ายได้ในแต่ละปีด้วย เพื่อให้มีต้นทุนการผลิตอยู่ในขอบเขตที่กำหนด

แนวความคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นด้านความมั่นคง

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความปลอดภัยในการได้รับความคุ้มครองและมีความเชื่อมั่นในหลักประกันว่าจะยังคงสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม ได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุงาน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง “ความมั่นคงในงาน” (Job Security) ไว้หลายประการ ดังนี้ ความมั่นคงในงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงในงานนี้ ได้แก่ การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา (Gilmer, 1966) สำหรับ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steer & Porter, 1991) พบว่า หากพนักงานเห็นว่างานที่ทำอยู่ไม่ได้สร้างความมั่นใจว่าเขาจะถูกให้ออกอย่างเป็นธรรม ก็จะทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานและขาดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร แต่ถ้าเขารับรู้ว่างานที่ทำมีความมั่นคงก็จะทำให้รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนเกื้อกูลจากองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน (สายทิพย์ วงศ์สังข์อะ, 2540) และเป็นหลักประกันว่าตราบเท่าที่ลูกจ้างยังปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี ลูกจ้างคนงานเหล่านั้นจะสามารถยึดงานนั้นๆ เป็นอาชีพก้าวหน้าตามโอกาส และสามารถอยู่ได้ตลอดไปจนกว่าจะเกษียณอายุ (ผกาพรรณ แน่นอน, 2541)

มีงานวิจัย พบว่า การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องก่อให้เกิดอรรถประโยชน์ร่วมกัน (Openly Utilitarian) กล่าวคือ นายจ้างต้องสร้างความรู้สึกรับประกันในงานให้กับลูกจ้าง เพื่อแลกเปลี่ยนกับความจงรักภักดีและความผูกพันในงาน (Anonymus, 1996) และความมั่นคงในงานเป็นความรู้สึกมั่นคง มั่นคงในงานว่า บริษัทไม่ล้มละลายทำให้ต้องหางานใหม่หรือมั่นคงใจได้ว่าไม่สามารถถูกให้ออกจากโดยปราศจากความผิด (มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง, 2541)

ความมั่นคงในงาน คือ สิทธิของคนงานที่นายจ้างจะต้องจ้างทำงานอย่างต่อเนื่องจนปลดเกษียณ โดยทั่วไปจะกำหนดไว้ในอนุสัญญาของข้อตกลงของสหภาพแรงงาน ยกเว้นงานประเภทมีสัญญาจ้างเป็นช่วงเวลา (วิทยากร เชียงกูล, 2547) ความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นความรู้สึกว่าเขาจะได้รับการคุ้มครองป้องกันการออกจากงานและขาดรายได้ไม่ว่าจะเกิดจากมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุเจ็บป่วยไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ให้ออกจากงานอย่างไรเหตุผล และยังรวมถึงความมั่นคงหลังจากออกจากงานด้วยอีกทั้งรวมถึงความต้องการมีเสรีภาพ หรืออิสระในการทำงาน ซึ่งช่วยกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ (ประสมพร ลีอิสสรพวงษ์, 2544) นอกจากนี้เรื่องรายได้แล้วการมีอาชีพมั่นคงหรือความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการมีสวัสดิการที่ดีเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานทำและต่อการเปลี่ยนงาน และเป็นความเชื่อที่ว่า การมีตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นบอกถึงความมั่นคงและการมีงานทำอย่างต่อเนื่องที่บุคคลมีความคาดหวัง (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2005)

ความมั่นคงจะทำให้เรามั่นคงและอยู่ได้จนเกษียณอายุโดยดูได้จากความเป็นปีกแผ่นแน่นอนของกิจการนั้น ๆ ชื่อเสียง การขยายสาขา (ธีระชัย เหมนะสิริ, 2549) นอกจากนี้ ไพโรจน์ อดุล (2548) อธิบายว่า หลักการที่ผู้บริหารใช้ในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพการงาน คือ

1. การดึงดูดใจ (Attraction) โดยพยายามจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้าร่วมงานกับองค์กร
2. การธำรงรักษา (Retention) โดยการธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถเหล่านั้นให้ทำงานอยู่กับองค์กร
3. การจูงใจ (Motivation) โดยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในอาชีพที่ทำอยู่
4. การพัฒนา (Development) โดยเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพและมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

สรุปได้ว่า ปัจจัยของความมั่นคงในงาน ได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กร ต่อการทำงานในอาชีพ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความก้าวหน้าตามโอกาส มีรายได้ประจำและสามารถอยู่ได้ตลอดไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่พนักงานมีความกังวล และนายจ้างต้องตระหนัก

แนวความคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นด้านความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีในการที่จะคงอยู่กับองค์กร เป็นความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เป็นความรู้สึกต้องการที่จะอยู่ และไม่ออกไปจากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่นๆ หรือไม่ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงาน ความดีซึ่งกันและกัน ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร

สำหรับความหมายของความผูกพัน ได้มีนักวิชาการหลายท่าน นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ในมุมมองต่างๆ ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มของความหมายและค่านิยมของความผูกพันต่อองค์กรออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรม

(Buchanan II. 1974: 533) ได้ให้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันซึ่งความผูกพันนั้นมีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identifications) เป็นการเต็มใจที่พนักงานจะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม รวมถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ เป็นความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

สตีเวิร์ส (Steers.1977: 46) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นในการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงพฤติกรรมการมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร เป็นการแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการทำตามเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร คือ การทำตามแนวทางการปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนด เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดีใช้ความพยายาม อย่าง

มากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ตนปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดขององค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานขององค์กรอย่างแน่วแน่ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ โดยพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อการทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สตีร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1983: 303-304) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่พนักงานจะตัดสินใจเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่พนักงานตัดสินใจที่มีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกรักของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่พนักงานตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

บารอน (Baron, 1986: 162-163) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้น คือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิด ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วน

ความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

บุคคานัน (Buchanan II. 1974: 533-546) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างองค์กรให้มีความแข็งแกร่ง ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากจะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่รอด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบต่อและการทำงานเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

สเตียร์ส (Steers.1977: 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวมใน ขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ความผูกพันของพนักงาน คือ การที่พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร โดยสิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกเพื่อแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ความตั้งใจ คือ การรับรู้ถึงเป้าหมาย ความหวงแหน และความภาคภูมิใจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีกร คือ ปัจจัยด้านแหล่งทรัพยากร การให้การสนับสนุนทั้งด้านเครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กร ในการสร้างความสำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ Steers (1997) มี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพัน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน ประสบการณ์
2. ลักษณะของงาน หมายถึง สภาพของการทำงานว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร
3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าการทำงานในองค์กรอย่างไร มี 4 ลักษณะ ดังนี้

- ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร
- การได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- ความสำคัญต่อองค์กร
- องค์กรเป็นที่พึงได้

Meyer and Allen (1997) กล่าวถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน คือ

1. ด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในอาชีพ
2. ด้านความรู้สึก ได้แก่ ความอิสระในงาน, ลักษณะเฉพาะ ของงาน, ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน, การพึงพาองค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Burke (2003) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน ในแนวคิด Employee Engagement Model ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่

1. องค์กร ต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม
2. ผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม
3. เพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี
4. ลักษณะงาน งานมีท้าทาย มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี
5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

6. ลูกค้า ต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงต่อลูกค้าได้

The Gallup Organization ได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not – engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากพนักงานจำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของ พนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์กรหรือนายจ้างควรที่จะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงานคือ ควรตั้งวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายรวมไป จนถึงความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และพนักงานควรที่จะปฏิบัติตัวอย่างไร และสิ่งที่สำคัญก็คือ นายจ้างจะต้องรู้จักเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลงมือทำในสิ่งที่คุณเขาทำได้ดีที่สุดใน และควรแสดงออกซึ่งความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่างๆ นี้จะเป็นตัวที่ช่วยส่งเสริมและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น

แนวความคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นด้านความก้าวหน้า

ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือการขึ้นเงินเดือน ตลอดจนจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต มีความรู้สึกว่าคุณค่า และประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (จรัญ สุวรรณเวช, 2549)

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

จรัญ สุวรรณเวช (2549) มาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน คือ การที่ได้เลื่อนชั้น การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น
2. ความก้าวหน้าในเรื่องเงินเดือน คือ การได้รับเดือนในอัตราที่สูงขึ้น
3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง คือ ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในที่นี้ได้กำหนดไว้ คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายและมีผลต่อการคงไว้ และขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของระดับความเชื่อมั่น ต่อบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีเกณฑ์ควรพิจารณา คือ

มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับนิชอบ ได้รับการมอบหมายงานมากขึ้น มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะ เพื่องาน ในหน้าที่ที่สูงขึ้น โอกาสความสำเร็จ หมายถึง ความก้าวหน้าที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือใน สายงานอาชีพ อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยของ ศศายุจิต อุดมกิจวัฒนา (2552) กล่าวว่า ความก้าวหน้าสามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการที่ได้กล่าวถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนี้

อัจฉรา สุวพันธ์ (2525) การที่บุคคลซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรใดๆ จะมีหนทางที่จะสามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรนั้นๆ

อรุณ รักธรรม (2536) ได้นิยามความหมายของความก้าวหน้าทางวิชาชีพว่า มนุษย์ส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะเห็นความก้าวหน้าของตนเอง อาจจะเป็นเงินทอง ชื่อเสียง การยอมรับ และโอกาสของ ความสำเร็จในชีวิตเติบโตจากพนักงานระดับล่างขึ้นสู่ระดับนักบริหารชั้นสูงๆ ขึ้นไป

แนวความคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย

ความปลอดภัย หมายถึง กรรมวิธีเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากรการเป็นผู้นำและการควบคุมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของความปลอดภัยที่กำหนดขึ้น ด้วยความร่วมมือของพนักงานและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในทางปฏิบัติ เป็นสภาวะการณ์ที่ปราศจากภัยหรือพ้นจากภัยอันตราย จากการบาดเจ็บ การเสี่ยงภัยการสูญเสียโดยเฉพาะอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งเกิด

จากสาเหตุนำและสาเหตุโดยตรง จึงจำเป็นต้องมีการป้องกันอุบัติเหตุเหล่านั้น รวมถึงการที่ร่างกายปราศจากอุบัติเหตุหรือทรัพย์สินปราศจากความเสียหายใดๆ เป็นสิ่งที่มนุษย์หรือสัตว์ย่อมต้องการความปลอดภัยทั้งสิ้น ความปลอดภัยจะเป็นประโยชน์มากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปฏิบัติหรือการกระทำของตนเอง

แนวทางการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (อาภากรณ์ อินทนนท์, 2549)

เมื่อมีอุบัติเหตุ อันตราย หรือความปลอดภัยเกิดขึ้นในสถานประกอบการใดๆ ก็ตาม คนที่ป้องกัน ลดอันตรายที่เกิดขึ้น หรือเพิ่มความปลอดภัยนั้น ควรจะต้องเป็นคนที่อยู่ในสถานประกอบการทุกคนนั่นเอง ดังนั้น บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความปลอดภัยนั้น มีตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จนกระทั่งถึงตัว พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนที่กล่าวมามีหน้าที่ในการจัดการ และดูแลสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักร สภาพแวดล้อมในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ดี มีความปลอดภัย หากทุกคนละเลย คิดว่าไม่ใช่หน้าที่ หรือไม่มีจิตสำนึก ในการดูแลเรื่องความปลอดภัย ก็ยากที่จะลดความปลอดภัยที่เกิดขึ้นลงได้

ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะชี้้นำให้ทุกคนในองค์กร ตระหนักถึงการทำงานด้วยความปลอดภัย และมีหน้าที่ปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนดไว้ ทำให้สม่ำเสมอ จนเป็นวัฒนธรรมในเรื่องความปลอดภัยขององค์กรที่จะนำเอาเรื่องของการทำงานอย่างปลอดภัย เข้ามาสู่จิตสำนึกของทุกคนในสถานประกอบการ

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอีกคนหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ชี้ชะตาของคนที่ทำงานที่จะเกิดอันตรายหรือจะทำงานด้วยความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จะต้องมีความรู้ถึงอันตราย ทั้งที่เห็น ได้ชัดเจนและอันตรายแอบแฝงที่มีอยู่ในสถานประกอบการที่ตนเองอยู่ มีความรู้ ความสามารถ ในหลายแขนงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โดยสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้น

พนักงานผู้ปฏิบัติงาน จะต้องรู้จักป้องกันตัวเอง รู้ว่างานที่ทำอยู่มีอันตรายอย่างไร ไม่ละเลยการทำงานตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ทำสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ไม่ทำงานขณะอ่อนเพลีย ซึ่งเป็นต้นเหตุของการเกิดอุบัติเหตุที่ไม่ปลอดภัย หากทำได้ดังนี้ก็ทำให้เกิดความปลอดภัยทั้งต่อตนเองและสถานประกอบการที่ทำงานอยู่

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อให้ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความรู้และทักษะประสบการณ์ในการทำงานด้วยความตั้งใจ ความเต็มใจของตนต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และใช้ความพยายามในการทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ และได้ การสนับสนุนจากองค์กร ในรูปของค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย

สำหรับความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำสิ่งหน้าที่ของตน โดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลุ่ลวงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินค้างพริ้ว ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำาให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงไหลเพียงไร เป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น

กิติพันธ์ จีรกุล กล่าวว่าการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไป

ตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

องค์กรที่จะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือ คนหรือบุคลากร ในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้น ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทศความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง ไปสู่ความรักความผูกพัน และความซื่อสัตย์ในองค์กร ดังนี้

วัชรวิ ชูธรรม และคณะ (2523) ได้กล่าวถึง การเล่นเกมเป็นกลุ่มสมาชิกทำงานร่วมกันในกลุ่มเล็กๆ ในการพิจารณาสถานการณ์และผลที่ได้รับ องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำ งานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) มีความสนใจในงานที่กระทำ 2) มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น 3) รู้สึกผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่ 4) ได้รับความรู้สึกพอใจจากงานที่กระทำ 5) มีความเข้าใจเพียงพอว่าตนต้องทำอะไรและอย่างไร 6) มีเวลาพอที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ 7) วางแผนอย่างพอเพียงว่าอะไรจำเป็นต้องทำ 8) จัดเวลาอย่างเหมาะสมและพอใจ 9) สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงาน 10) ฟังคนอื่นด้วยความตั้งใจ 11) แสดงความคิดเห็นส่วนตัว และข้อเสนอแนะ 12) ใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มของตน 13) ท้อใจด้วยความถูกต้องแม่นยำ และระมัดระวัง 14) ให้ความร่วมมือ และเข้ากับคนอื่นได้ดี 15) ให้รางวัลแก่ตนเอง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุดา มัตตัญญกุล (2525) ทำการศึกษาอัตราค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานธุรกิจโรงแรมชั้นพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ใช้กำหนดอัตราค่าจ้าง ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ประสบการณ์และความชำนาญงานระดับการศึกษา ความกระตือรือร้นในการทำงาน เพศ และอายุพนักงาน ด้านสวัสดิการพนักงานโรงแรมบางแห่งมีสวัสดิการตามกฎหมายระบุไม่ครบ แต่มีสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด ดังนี้ เงินโบนัสประจำปี อาหารสำหรับพนักงาน เครื่องแบบพนักงาน การรักษาพยาบาล การจัดเลี้ยงพนักงาน การให้รางวัลวันหยุดพักผ่อนประจำปีเกินกว่ากฎหมายกำหนด โครงการเงินสะสม การเบิกเงินล่วงหน้าหรือการยืมเงิน การให้เงินกู้ เงินช่วยเหลือการคลอดบุตร เงินช่วยเหลืองานศพสมาชิกในครอบครัวพนักงาน เงินช่วยเหลือ การกีฬา เงินช่วยเหลือจากภัยพิบัติ บริการรถรับส่งพนักงาน การประกันชีวิต เงินบำเหน็จหรือเงินช่วยเหลือ รั้นสวัสดิการพนักงาน การจ่ายภาษีรายได้แทนพนักงาน และเงินช่วยเหลือบุตรพนักงาน เป็นต้น

นภพษ์ โรหะทัศน์ (2538) ทำการศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ สามารถสรุปผลการศึกษาด้านความคิดเห็นของพนักงานว่า ในด้านค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และเงิน โบนัส จำนวนผู้ที่มีความพอใจมีมากกว่าผู้ที่ไม่พอใจ แต่ในด้านเบี้ยขยัน ค่ากะ และเงินรางวัลพิเศษ จำนวนผู้ไม่พอใจมีมากกว่าผู้ที่พอใจ สวัสดิการส่วนใหญ่ที่บริษัทจัดให้มีจำนวนผู้ที่พอใจมากกว่าผู้ที่ไม่พอใจ ยกเว้นสวัสดิการด้านอาหาร ที่อยู่อาศัย รถรับส่ง เท่านั้น ที่มีจำนวนผู้ที่ไม่พอใจมากกว่าผู้ที่พอใจ

จันทร์เพ็ญ เจริญศิลป์ (2544) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของบุคคล ความก้าวหน้าของวิชาชีพนโยบายการพัฒนาบุคลากรกับพฤติกรรมการพัฒนาบุคลากร ตามทฤษฎีการปรับตัวของรอย วิจัยพบว่า การรับรู้คุณค่าของบุคคล ความก้าวหน้าของวิชาชีพ นโยบายการพัฒนาการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) การรับรู้คุณค่าของบุคคล และการรับรู้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีค่าอำนาจการทำนายเท่ากับ 29.20 เปอร์เซ็นต์

เบญจรัตน์ อุทิศพันธ์ (2541, อ้างใน สกาญจจิต อุดมกิจวัฒนา, 2552, หน้า 49) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความ

เจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานกับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทุกระดับ โดยมีความรู้สึกพอใจต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ระดับสูงสุด และมีความรู้สึกพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ

เอกภักดิ์ โภยวิวัฒน์ตระกูล (2542) ได้ทำการศึกษาพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าอำนาจในการควบคุมอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกิดความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความเหนื่อยหน่ายในงาน อำนาจในการควบคุมอุบัติเหตุ สามารถทำนายพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริพัชร เปรมชัยเชษฐ์ (2543) ได้ศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตกระดาษ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลิกภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Goldgerg และ คณะ (1991 อ้างใน อภาภรณ์ อินทนนท์, 2549, หน้า 28) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงภัยอันตรายกับความพร้อมในการเข้าร่วมโปรแกรมความปลอดภัย โดยสำรวจจากพนักงานสายการผลิต จำนวน 396 คน จาก 8 โรงงาน ในประเทศอิสราเอลพบว่า การอบรมด้านการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เฉพาะทางมีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุ

Janssebs Brett และ Smith (1995 อ้างใน อภาภรณ์ อินทนนท์, 2549, หน้า 28) ทำการศึกษาพนักงานปฏิบัติการในสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการจัดการและให้การสนับสนุนในเรื่อง ของความปลอดภัย พบว่า การจัดการและให้การสนับสนุนในเรื่องความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ กับการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

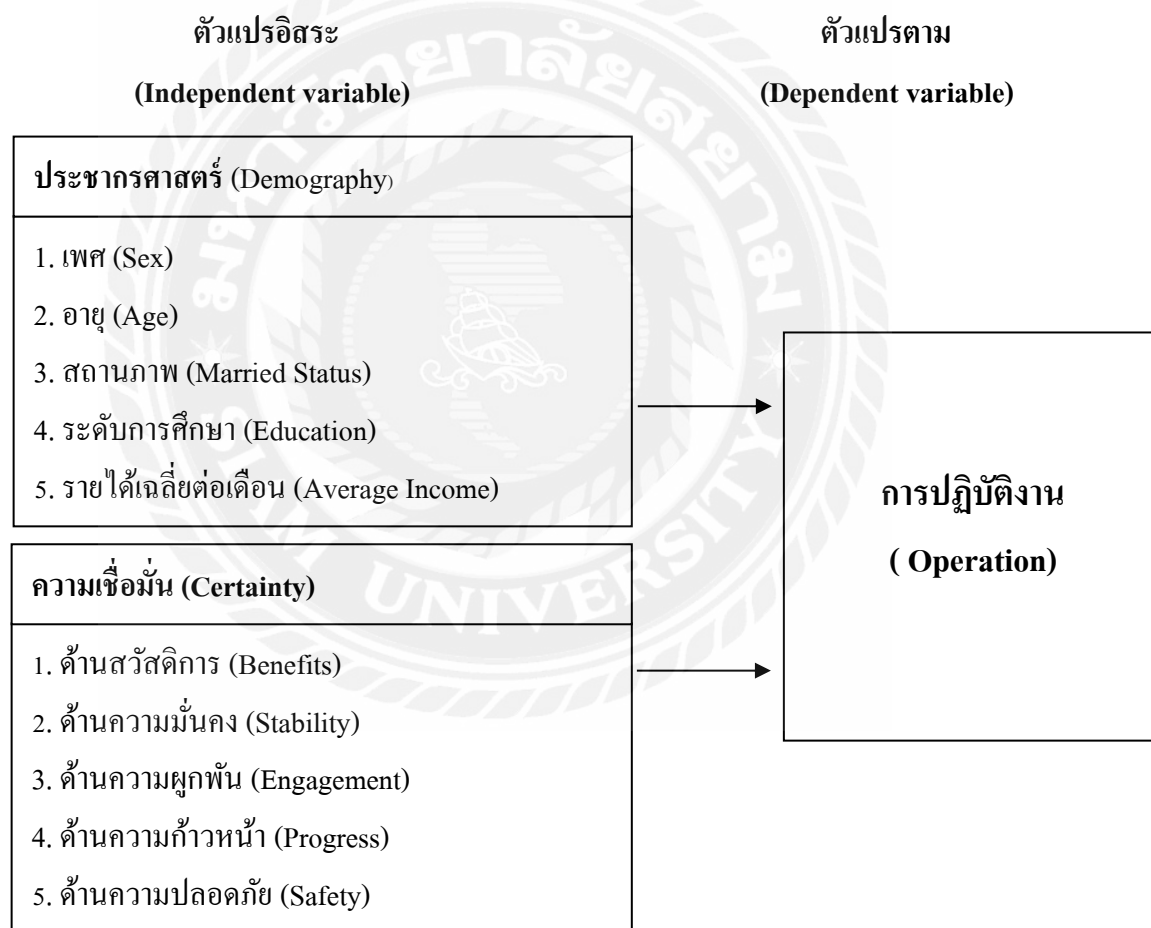
Hofmann และ Stetzer (1996 อ้างใน อภาภรณ์ อินทนนท์, 2549, หน้า 28) ทำการศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ปลอดภัยของพนักงาน พบว่า การรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยในงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ พนักงานที่รับรู้การสนับสนุนความปลอดภัยจากองค์กรน้อย จะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย

Griffin และ Neal (2000 อ้างใน อภาภรณ์ อินทนนท์, 2549, หน้า 29) ศึกษาพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศออสเตรเลีย พบว่า การบริหารจัดการความปลอดภัยขององค์กร มี

ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทัศนคติของพนักงานและพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Zohar (2000 อ้างใน อภาภรณ์ อินทนนท์, 2549, หน้า 29) ได้ทำการศึกษาในพนักงานสายการผลิต 53 กลุ่ม พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานจากองค์กรหรือจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับอัตราการบาดเจ็บในการทำงาน โดยกลุ่มพนักงานที่รับรู้บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานต่ำ

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย



อ้างอิงจาก : วรรณิการ์ จันตัน (2547), Gilmer (1966), สเตียร์ส (Steers.1977: 46), จรัญ สุวรรณเวช, 2549, อภาภรณ์ อินทนนท์, 2549

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา “ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน” ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

โดยทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยใช้ประชากรทั้งหมดจำนวน 200 คน ในการเก็บตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลของตัวอย่างด้วยแบบสอบถามระหว่างเดือนมกราคม – เมษายน 2559 และใช้เกณฑ์การเก็บตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการเลือกผู้ที่จะตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียนจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- 1) ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน
- 2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วิธีการวิจัย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ และปัจจัยความเชื่อมั่น และการปฏิบัติงานของพนักงานให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่างๆ

3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

- 4) ร่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
- 5) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 6) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์

3.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เรื่อง “ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน” โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกตามตัวเลือกที่กำหนดไว้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ประกอบด้วยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านสวัสดิการ (Benefits)
2. ด้านความมั่นคง (Stability)
3. ด้านความผูกพัน (Engagement)
4. ด้านความก้าวหน้า (Progress)
5. ด้านความปลอดภัย (Security)

เป็นคำถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในรูปแบบของลิคิ์ท (Likert's Scale) ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีการให้คะแนนความสำคัญ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------|
| 5 | หมายถึง | เชื่อมั่นมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เชื่อมั่นมาก |
| 3 | หมายถึง | เชื่อมั่นปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เชื่อมั่นน้อย |
| 1 | หมายถึง | เชื่อมั่นน้อยที่สุด |

โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวทางของ Best. (1978 : 174) ดังนี้

1.00-1.49 หมายถึง มีความเชื่อมั่นน้อยที่สุด

1.50-2.49 หมายถึง มีความเชื่อมั่นน้อย

2.50-3.49 หมายถึง มีความเชื่อมั่นปานกลาง

3.50-4.49 หมายถึง มีความเชื่อมั่นมาก

4.50-5.00 หมายถึง มีความเชื่อมั่นมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน ความถี่ในการเข้าทำงานงานตรงเวลา และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกตามตัวเลือกที่กำหนดไว้

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.) นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อหาค่า IOC (Index of item-Objective Congruence) และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลอง

3.) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในส่วนที่เป็นมาตรวัดเจตคติ (แบบลิเคิร์ต) ตอนที่ 2 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค ซึ่งผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้เท่ากับ 0.795

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficiency)

Case Processing Summary			
		N	%
Cased	Valid	30	100.0
	Excluded*	0	0
Total		30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	30

โดยค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความเห็นชอบและทำการจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นภาษาไทยจำนวน 200 ชุด หลังจากนั้นก็ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน จนครบจำนวน 200 คน
3. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ภายใน 60 วัน
4. รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ให้ครบ 200 ชุด

5. ตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
6. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการ Simple Random Sampling

ตารางที่ 3.2 การได้มาซึ่งจำนวนตัวอย่าง 200 ตัวอย่าง ดังนี้

ลำดับ	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนการสุ่ม
1.	แผนกเย็บ	50
2.	แผนกโพ้ง	50
3.	แผนกกลา	50
4.	แผนกกรีดแพ็ค	50
รวม		200

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้อง เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาใช้สถิติความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ในการนำเสนอข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเชื่อมั่นพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

- ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

- ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541 หน้า 40)

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (ล้วน สายยศ และอังคณา, 2540 หน้า

53)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนแต่ละตัว ยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด ยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรเพศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน, สถิติ F-Test (One Way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างของตัวแปร อายุ สถานภาพระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รวมถึงความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน” โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านความผูกพัน ด้านความก้าวหน้า และด้านความปลอดภัย โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ

4.2 ส่วนที่ 2 สถิติเชิงอนุมาน

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรเพศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน, สถิติ F-Test (One Way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างของตัวแปร อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รวมถึงความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

4.1 ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	83	41.50
หญิง	117	58.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 และเพศชายจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	43	21.50
20 – 30 ปี	126	63.00
31 – 40 ปี	15	7.50
41 ปีขึ้นไป	16	8.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	129	64.50
สมรส	71	35.50
อื่นๆ ไปรกระบุ.....	0	0.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	140	70.0
ปริญญาตรี	59	29.5
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	84	42.00
10,001 – 20,000 บาท	104	52.00
20,001 – 30,000 บาท	10	5.00
30,001 บาทขึ้นไป	2	1.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

4.1.2 ความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิงทอในเขตบางขุนเทียน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิงทอในเขตบางขุนเทียน ด้านสวัสดิการ (Benefits)

ความเชื่อมั่น	ด้านสวัสดิการ (Benefits)			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อมั่น	ลำดับที่
1. เงินเดือนมีความเหมาะสม	4.07	1.049	มาก	2
2. มีสวัสดิการให้คุณประโยชน์แก่พนักงานอย่างพอเพียง	3.79	1.201	มาก	7
3. มีผลตอบแทนในการทำงาน	3.94	1.152	มาก	4
4. มีการยกย่องและชมเชยในการปฏิบัติงาน	4.07	1.010	มาก	2
5. มีการมอบเกียรติบัตรและมอบของที่ระลึกในการปฏิบัติงานดีเด่น	4.09	0.957	มาก	1
6. มีสวัสดิการช่วยเหลือสงเคราะห์การศึกษานูตร	3.98	1.017	มาก	3
7. มีสวัสดิการสงเคราะห์ยามเจ็บป่วย	3.76	0.978	มาก	8
8. มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือยามเกษียณ	3.79	1.040	มาก	7
9. มีการกำหนดค่าตอบแทนและรายละเอียดการทำงานที่ชัดเจน	3.86	1.003	มาก	6
10. มีการปรับค่าตอบแทนตามภาวะเศรษฐกิจ	3.89	1.052	มาก	5
11. มีการกำหนดค่าตอบแทนที่คำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น	3.16	1.205	มาก	10
12. มีการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานในบางโอกาส	3.57	1.154	มาก	9
รวม	3.83	1.068	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านสวัสดิการ (Benefits) โดยรวมมีความเชื่อมั่นในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยของระดับความเชื่อมั่นเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับ 1 มีการมอบเกียรติบัตรและมอบของที่ระลึกในการปฏิบัติงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.09$), อันดับ 2 เงินเดือนมีความเหมาะสม และมีการยกย่องและชมเชยในการปฏิบัติงาน ค่าเท่ากัน ($\bar{X} = 4.07$), อันดับ 3 มีสวัสดิการช่วยเหลือสงเคราะห์การศึกษานูตร ($\bar{X} = 3.98$), อันดับ 4 มีผลตอบแทนในการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$), อันดับ 5 มีการปรับค่าตอบแทนตามภาวะเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.89$), อันดับ 6 มีการกำหนดค่าตอบแทนและรายละเอียดการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.86$), อันดับ 7 มีสวัสดิการให้คุณประโยชน์แก่พนักงานอย่างพอเพียง และมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือยามเกษียณ ค่าเท่ากัน ($\bar{X} = 3.79$), อันดับ 8 มีสวัสดิการสงเคราะห์ยามเจ็บป่วย ($\bar{X} = 3.76$), อันดับ 9 มีการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานในบางโอกาส ($\bar{X} = 3.57$), และอันดับ 10 มีการกำหนดค่าตอบแทนที่คำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความมั่นคง (Stability)

ความเชื่อมั่น	ด้านความมั่นคง (Stability)			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อมั่น	ลำดับที่
13. เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.88	1.172	มาก	7
14. เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานตามความต้องการของตนเอง	3.50	1.252	มาก	10
15. มีการระบุระดับการศึกษาของพนักงานในแต่ละงาน	4.05	0.912	มาก	3
16. มีการให้คุณค่ากับพนักงานที่มีประสบการณ์	3.75	1.202	มาก	9
17. มีการสนับสนุนพนักงานตลอดเวลา	3.85	1.066	มาก	8
18. มีการให้ความก้าวหน้า เลื่อนขั้นอย่างตรงไปตรงมา	3.88	1.056	มาก	7
19. มีการให้ความรู้สึกที่ดีต่อพนักงานหรือลูกจ้าง	3.94	1.006	มาก	5

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความมั่นคง (Stability) (ต่อ)

ความเชื่อมั่น	ด้านความมั่นคง (Stability)			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อมั่น	ลำดับที่
20. องค์กรมีความมั่นคงส่งผลต่อความมั่นใจของพนักงาน	3.89	1.008	มาก	6
21. มีการคุ้มครองรายได้จากการทำงาน เมื่อพนักงานเจ็บไข้หรือประสบอุบัติเหตุ	3.85	1.106	มาก	8
22. มีการสนับสนุนส่งเสริมอบรมและให้การศึกษาแก่พนักงาน	4.02	0.908	มาก	4
23. มีการสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน	4.29	0.563	มาก	1
24. มีการสร้างจิตสำนึก ทักษะที่ดีต่อพนักงาน	4.06	0.846	มาก	2
รวม	3.91	1.008	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความมั่นคง (Stability) โดยรวมมีความเชื่อมั่นในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยของระดับความเชื่อมั่นเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับ 1 มีการสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 4.29$), อันดับ 2 มีการสร้างจิตสำนึก ทักษะที่ดีต่อพนักงาน ($\bar{X} = 4.06$), อันดับ 3 มีการระบุระดับการศึกษาของพนักงานในแต่ละงาน ($\bar{X} = 4.05$), อันดับ 4 มีการสนับสนุนส่งเสริมอบรมและให้การศึกษาแก่พนักงาน ($\bar{X} = 4.02$), อันดับ 5 มีการให้ความรู้สึกที่ดีต่อพนักงานหรือลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.94$), อันดับ 6 องค์กรมีความมั่นคงส่งผลต่อความมั่นใจของพนักงาน ($\bar{X} = 3.89$), อันดับ 7 เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการให้ความก้าวหน้า เลื่อนขั้นอย่างตรงไปตรงมา ค่าเท่ากัน ($\bar{X} = 3.88$), อันดับ 8 มีการสนับสนุนพนักงานตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.85$), อันดับ 9 มีการให้คุณค่ากับพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.75$), และอันดับ 10 เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานตามความต้องการของตนเอง ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความผูกพัน (Engagement)

ความเชื่อมั่น	ด้านความผูกพัน (Engagement)			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อมั่น	ลำดับที่
25. มีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน	4.04	1.002	มาก	8
26. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	4.07	0.848	มาก	6
27. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.95	0.991	มาก	11
28. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	4.02	0.908	มาก	10
29. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.19	0.619	มาก	3
30. พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีส่วนร่วมในองค์กร	4.23	0.653	มาก	2
31. พนักงานอยู่กับองค์กร โดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน	4.06	0.858	มาก	7
32. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กร บรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง	4.03	0.832	มาก	9
33. มีการสนับสนุนและให้โอกาสพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.836	มาก	4
34. มีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน	4.06	0.911	มาก	7
35. มีความไว้วางใจกับการเป็นผู้นำของพนักงาน	4.08	0.864	มาก	5
36. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น	4.26	0.839	มาก	1
รวม	4.09	0.847	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความผูกพัน (Engagement) โดยรวมมีความเชื่อมั่นในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยของระดับความเชื่อมั่นเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับ 1 เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.26$), อันดับ 2 พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร ($\bar{X} = 4.23$), อันดับ 3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.19$), อันดับ 4 มีการสนับสนุนและให้โอกาสพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.12$), อันดับ 5 มีความไว้วางใจกับการเป็นผู้นำของพนักงาน ($\bar{X} = 4.08$), อันดับ 6 มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 4.07$), อันดับ 7 พนักงานอยู่กับองค์กร โดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน และมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ค่าเท่ากัน ($\bar{X} = 4.06$), อันดับ 8 มีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน ($\bar{X} = 4.04$), อันดับ 9 ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง ($\bar{X} = 4.03$), อันดับ 10 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.02$) และอันดับ 11 มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความก้าวหน้า (Progress)

ความเชื่อมั่น	ด้านความก้าวหน้า (Progress)			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อมั่น	ลำดับที่
37. มีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม	4.23	0.775	มาก	4
38. มีการจัดตั้งมูลค่าเงินเดือนอย่างเหมาะสม	4.18	0.813	มาก	5
39. มีการปรับเงินเดือนพนักงานอย่างเหมาะสม	4.32	0.691	มาก	3
40. มีการพัฒนาหน้าที่และการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.85	1.094	มาก	11
41. มีการกระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.97	0.979	มาก	10
42. มีการส่งเสริมการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.99	0.956	มาก	9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความก้าวหน้า (Progress) (ต่อ)

ความเชื่อมั่น	ด้านความก้าวหน้า (Progress)			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อมั่น	ลำดับที่
43. มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน	4.41	0.594	มาก	1
44. เปิดโอกาสให้พนักงานคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ได้	4.34	0.644	มาก	2
45. มีการส่งพนักงานไปดูงานนอกสถานที่	3.71	1.160	มาก	12
46. มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานในองค์กรเดียวกัน	4.06	0.988	มาก	6
47. มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานต่างองค์กร	4.03	0.969	มาก	8
48. มีสัญญาการทำงานอย่างยุติธรรม	4.05	0.819	มาก	7
รวม	4.10	0.874	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความก้าวหน้า (Progress) โดยรวมมีความเชื่อมั่นในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยของระดับความเชื่อมั่นเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับ 1 มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.41$), อันดับ 2 เปิดโอกาสให้พนักงานคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ได้ ($\bar{X} = 4.34$), อันดับ 3 มีการปรับเงินเดือนพนักงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.32$), อันดับ 4 มีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.23$), อันดับ 5 มีการจัดตั้งมูลค่าเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.18$), อันดับ 6 มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานในองค์กรเดียวกัน ($\bar{X} = 4.06$), อันดับ 7 มีสัญญาการทำงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.05$), อันดับ 8 มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานต่างองค์กร ($\bar{X} = 4.03$), อันดับ 9 มีการส่งเสริมการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.99$), อันดับ 10 มีการกระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.97$), อันดับ 11 มีการพัฒนาหน้าที่และการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.85$) และอันดับ 12 มีการส่งพนักงานไปดูงานนอกสถานที่ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความปลอดภัย (Safety)

ความเชื่อมั่น	ด้านความปลอดภัย (Safety)			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อมั่น	ลำดับที่
49. มีการแบ่งโซนผู้อาศัย ผู้หญิง-ผู้ชาย อย่างชัดเจน	4.25	0.614	มาก	3
50. มีการแบ่งลักษณะการทำงานของผู้หญิง-ผู้ชาย อย่างชัดเจน	4.27	0.537	มาก	2
51. มีการตรวจสอบเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.723	มาก	6
52. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ	4.12	0.898	มาก	7
53. มีสัญญาณเตือนภัยหรือบอกเหตุอย่างชัดเจน	4.02	0.802	มาก	9
54. มีป้ายหรือสัญลักษณ์บอกขณะเครื่องจักรปฏิบัติงานหรือกำลังซ่อมแซม	4.24	0.752	มาก	4
55. มีการประกันอุบัติเหตุหรือการประกันภัยให้กับพนักงาน	3.72	1.071	มาก	10
56. มีการอบรมด้านความปลอดภัยให้พนักงาน	4.33	0.736	มาก	1
57. มีอุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุ (Safety)	4.23	0.876	มาก	5
58. มีกิจกรรมซ้อมดับเพลิงและปฐมพยาบาลเบื้องต้น	4.07	0.880	มาก	8
59. มีการตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ทางด้านเทคนิคตลอดเวลา	3.53	1.219	มาก	12
60. มีเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ด้านการพัฒนาด้านความปลอดภัยตลอดเวลา	3.70	1.018	มาก	11
รวม	4.06	0.844	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านความปลอดภัย (Safety) โดยรวมมีความเชื่อมั่นในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยของระดับความเชื่อมั่นเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับ 1 มีการอบรมด้านความปลอดภัยให้พนักงาน ($\bar{X} = 4.33$), อันดับ 2 มีการแบ่งลักษณะการทำงานของ ผู้หญิง-ผู้ชาย อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.27$), อันดับ 3 มีการแบ่งโซนผู้อาศัย ผู้หญิง-ผู้ชาย อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.25$), อันดับ 4 มีป้ายหรือสัญลักษณ์บอกขณะเครื่องจักรปฏิบัติงานหรือกำลังซ่อมแซม ($\bar{X} = 4.24$), อันดับ 5 มีอุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุ (Safety) ($\bar{X} = 4.23$), อันดับ 6 มีการตรวจสอบเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.20$), อันดับ 7 อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.12$), อันดับ 8 มีกิจกรรมซ้อมดับเพลิงและปฐมพยาบาลเบื้องต้น ($\bar{X} = 4.07$), อันดับ 9 มีสัญญาณเตือนภัยหรือบอกเหตุอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.02$), อันดับ 10 มีการประกันอุบัติเหตุหรือการประกันภัยให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 3.72$), อันดับ 11 มีเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ด้านการพัฒนาด้านความปลอดภัยตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.70$) และ อันดับ 12 มีการตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ทางด้านเทคนิคตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบการจัดอันดับระดับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอ เป็นรายด้าน

ความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธุรกิจสิ่งทอ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ด้านสวัสดิการ (Benefits)	3.83	1.068
ด้านความมั่นคง (Stability)	3.91	1.008
ด้านความผูกพัน (Engagement)	4.09	0.847
ด้านความก้าวหน้า (Progress)	4.10	0.874
ด้านความปลอดภัย (Safety)	4.06	0.844

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอมากที่สุดเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับ 1 ด้านความก้าวหน้า (Progress) ($\bar{X} = 4.10$) อันดับ 2 ด้านความผูกพัน (Engagement) ($\bar{X} = 4.09$) อันดับ 3 ด้านความปลอดภัย (Safety) ($\bar{X} = 4.06$) อันดับ 4 ด้านความมั่นคง (Stability) ($\bar{X} = 3.91$) และอันดับ 5 ด้านสวัสดิการ (Benefits) ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

4.1.3 การปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	37	18.50
1 – 5 ปี	97	48.50
6 – 10 ปี	13	6.50
มากกว่า 10 ปี	53	26.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน

ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	102	51.00
1 – 3 ครั้ง/เดือน	79	39.50
4 – 6 ครั้ง/เดือน	16	8.00
มากกว่า 6 ครั้ง/เดือน	3	1.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน คือ ไม่เคย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาคือ ระหว่าง 1 – 3 ครั้ง/เดือน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 ระหว่าง 4 – 6 ครั้ง/เดือน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และมากกว่า 6 ครั้ง/เดือน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา

ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา	จำนวน	ร้อยละ
ตรงเวลาเสมอ	126	63.00
สาย 1 – 3 ครั้ง/เดือน	57	28.50
สาย 4 – 6 ครั้ง/เดือน	10	5.00
สายมากกว่า 6 ครั้ง/เดือน	7	3.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความถี่ในการเข้าทำงานงานตรงเวลา คือ ตรงเวลาเสมอ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาคือ สาย 1 – 3 ครั้ง/เดือน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 สาย 4 – 6 ครั้ง/เดือน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และสายมากกว่า 6 ครั้ง/เดือน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร

บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ตนเอง	106	53.00
ครอบครัว	70	35.00
เพื่อนร่วมงาน	11	5.50
หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา	13	6.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร คือ ตนเอง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาคือ ครอบครัว จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และเพื่อนร่วมงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

4.2 ส่วนที่ 2 สถิติเชิงอนุมาน

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน และความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน

โดยใช้ t-test และ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ในแต่ละด้าน ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์	การปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน				
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
- ชาย	83	2.24	0.759	-1.892	0.000*
- หญิง	117	2.53	1.236		
ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน					
เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
- ชาย	83	1.45	0.649	-2.657	0.357
- หญิง	117	1.71	0.720		
ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา					
เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
- ชาย	83	1.45	0.830	-0.701	0.783
- หญิง	117	1.52	0.690		
บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร					
เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
- ชาย	83	1.83	1.034	2.491	0.001*
- หญิง	117	1.53	0.677		

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง คือ ค่า Sig.* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยกเว้นลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียนด้านความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน และความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	21.338	3	7.113	6.733	0.000*
	ภายในกลุ่ม	207.042	196	1.056		
	รวม	228.380	199			
ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน	ระหว่างกลุ่ม	.448	3	0.149	0.300	0.825
	ภายในกลุ่ม	97.552	196	0.498		
	รวม	98.000	199			
ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	10.370	3	3.457	6.667	0.000*
	ภายในกลุ่ม	101.610	196	0.518		
	รวม	111.980	199			
บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	12.685	3	4.228	6.254	0.000*
	ภายในกลุ่ม	132.510	196	0.676		
	รวม	145.195	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียนด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยกเว้นลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียนด้านความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.675	1	10.675	9.709	0.002*
	ภายในกลุ่ม	217.705	198	1.100		
	รวม	228.380	199			
ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน	ระหว่างกลุ่ม	3.358	1	3.358	7.024	0.009*
	ภายในกลุ่ม	94.642	198	0.478		
	รวม	98.000	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	5.738	1	5.738	10.693	0.001*
	ภายในกลุ่ม	106.242	198	0.537		
	รวม	111.980	199			
บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.921	1	0.921	1.264	0.262
	ภายในกลุ่ม	144.274	198	0.729		
	รวม	145.195	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียนด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา และความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยกเว้นลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียนด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.617	2	0.308	0.267	0.766
	ภายในกลุ่ม	227.763	197	1.156		
	รวม	228.380	199			
ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน	ระหว่างกลุ่ม	7.674	2	3.837	8.369	0.000*
	ภายในกลุ่ม	90.326	197	0.459		
	รวม	98.000	199			
ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	17.733	2	8.866	18.533	0.000*
	ภายในกลุ่ม	94.247	197	0.478		
	รวม	111.980	199			
บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.994	2	1.997	2.786	0.064
	ภายในกลุ่ม	141.201	197	0.717		
	รวม	145.195	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียนด้านความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา และความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยกเว้นลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียนด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.5

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.441	3	5.147	4.738	0.003*
	ภายในกลุ่ม	212.939	196	1.086		
	รวม	228.380	199			
ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน	ระหว่างกลุ่ม	2.311	3	0.770	1.578	0.196
	ภายในกลุ่ม	95.689	196	0.488		
	รวม	98.000	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	17.059	3	5.686	11.742	0.000*
	ภายในกลุ่ม	94.921	196	0.484		
	รวม	111.980	199			
บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	22.215	3	7.405	11.802	0.000*
	ภายในกลุ่ม	122.980	196	0.627		
	รวม	145.195	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียนด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยกเว้นลักษณะปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียนด้านความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ปัจจัยส่วนบุคคล	การปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน				
	การทดสอบ	ค่า Sig.			
		ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน	ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา	บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร
เพศ	T-test	0.000*	0.357	0.783	0.001*
อายุ	F-test	0.000*	0.825	0.000*	0.000*
สถานภาพ	F-test	0.002*	0.009*	0.001*	0.262
ระดับการศึกษา	F-test	0.766	0.000*	0.000*	0.064
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	0.003*	0.196	0.000*	0.000*

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง คือ ค่า Sig. *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความเชื่อมั่นที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติ One-way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 2.1

H_0 : ความเชื่อมั่นด้านสวัสดิการ (Benefits) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความเชื่อมั่นด้านสวัสดิการ (Benefits) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเชื่อมั่น ด้านสวัสดิการ (Benefits) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	128.576	15	8.572	15.803	0.000*
	ภายในกลุ่ม	99.804	184	0.542		
	รวม	228.380	199			
ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน	ระหว่างกลุ่ม	37.588	15	2.506	7.632	0.000*
	ภายในกลุ่ม	60.412	184	0.328		
	รวม	98.000	199			
ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	36.255	15	2.417	5.873	0.000*
	ภายในกลุ่ม	75.725	184	0.412		
	รวม	111.980	199			
บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	60.396	15	4.026	8.737	0.000*
	ภายในกลุ่ม	84.799	184	0.461		
	รวม	145.195	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของความเชื่อมั่นด้านสวัสดิการ (Benefits) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ความเชื่อมั่นด้านสวัสดิการ (Benefits) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียนแตกต่างกัน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 2.2

H_0 : ความเชื่อมั่นด้านความมั่นคง (Stability) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความเชื่อมั่นด้านความมั่นคง (Stability) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเชื่อมั่น ด้านความมั่นคง (Stability) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	83.035	14	5.931	7.549	0.000*
	ภายในกลุ่ม	145.345	185	0.786		
	รวม	228.380	199			
ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน	ระหว่างกลุ่ม	52.898	14	3.778	15.498	0.000*
	ภายในกลุ่ม	45.102	185	0.244		
	รวม	98.000	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเชื่อมั่น ด้านความมั่นคง (Stability) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	40.878	14	2.920	7.597	0.000*
	ภายในกลุ่ม	71.102	185	0.384		
	รวม	111.980	199			
บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	33.149	14	2.368	3.909	0.000*
	ภายในกลุ่ม	112.046	185	0.606		
	รวม	145.195	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของความเชื่อมั่นด้านความมั่นคง (Stability) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ความเชื่อมั่นด้านความมั่นคง (Stability) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียนแตกต่างกัน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 2.3

H_0 : ความเชื่อมั่นด้านความผูกพัน (Engagement) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความเชื่อมั่นด้านความผูกพัน (Engagement) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเชื่อมั่น ด้านความผูกพัน (Engagement) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	56.229	12	4.686	5.090	0.000*
	ภายในกลุ่ม	172.151	187	0.921		
	รวม	228.380	199			
ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน	ระหว่างกลุ่ม	23.334	12	1.944	4.870	0.000*
	ภายในกลุ่ม	74.666	187	0.399		
	รวม	98.000	199			
ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	37.321	12	3.110	7.790	0.000*
	ภายในกลุ่ม	74.659	187	0.399		
	รวม	111.980	199			
บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	30.697	12	2.558	4.178	0.000*
	ภายในกลุ่ม	114.498	187	0.612		
	รวม	145.195	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของความเชื่อมั่นด้านความผูกพัน (Engagement) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ความเชื่อมั่นด้านความผูกพัน (Engagement) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 2.4

H_0 : ความเชื่อมั่นด้านความก้าวหน้า (Progress) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความเชื่อมั่นด้านความก้าวหน้า (Progress) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเชื่อมั่น ด้านความก้าวหน้า (Progress) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	98.680	15	6.579	9.333	0.000*
	ภายในกลุ่ม	129.700	184	0.705		
	รวม	228.380	199			
ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน	ระหว่างกลุ่ม	34.759	15	2.317	6.742	0.000*
	ภายในกลุ่ม	63.241	184	0.344		
	รวม	98.000	199			
ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	26.457	15	1.764	3.795	0.000*
	ภายในกลุ่ม	85.523	184	0.465		
	รวม	111.980	199			
บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	63.157	15	4.210	9.443	0.000*
	ภายในกลุ่ม	82.038	184	0.446		
	รวม	145.195	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของความเชื่อมั่นด้านความก้าวหน้า (Progress) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ความเชื่อมั่นด้านความก้าวหน้า (Progress) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 2.5

H_0 : ความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย (Safety) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย (Safety) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเชื่อมั่น ด้านความปลอดภัย (Safety) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	69.018	12	5.752	6.749	0.000*
	ภายในกลุ่ม	159.362	187	0.852		
	รวม	228.380	199			
ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน	ระหว่างกลุ่ม	25.993	12	2.166	5.625	0.000*
	ภายในกลุ่ม	72.007	187	0.385		
	รวม	98.000	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเชื่อมั่น ด้านความปลอดภัย (Safety) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	26.767	12	2.231	4.895	0.000*
	ภายในกลุ่ม	85.213	187	0.456		
	รวม	111.980	199			
บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	26.128	12	2.177	3.420	0.000*
	ภายในกลุ่ม	119.067	187	0.637		
	รวม	145.195	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย (Safety) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ความเชื่อมั่นด้านความก้าวหน้า (Progress) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกัน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความเชื่อมั่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ความเชื่อมั่น	การปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน				
	การทดสอบ	ค่า Sig.			
		ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน	ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา	บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร
1. ด้านสวัสดิการ (Benefits)	F-test	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
2. ด้านความมั่นคง (Stability)	F-test	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
3. ด้านความผูกพัน (Engagement)	F-test	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
4. ด้านความก้าวหน้า (Progress)	F-test	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
5. ด้านความปลอดภัย (Security)	F-test	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง คือ ค่า Sig. *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า โดยรวมแล้วความเชื่อมั่นที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา “ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน” โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ

- 1.) เพื่อศึกษาข้อมูลประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน
- 2.) เพื่อศึกษาปัจจัยความเชื่อมั่นของพนักงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในธุรกิจสิ่งทอ

โดยทำการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากการสุ่มตัวอย่างพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำนวน 200 ตัวอย่าง ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2560 และนำผลการตอบแบบสอบถามมารวบรวมตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติ t-test และ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งมีผลการศึกษาที่ได้ตามวัตถุประสงค์ เป็นดังนี้

1.) ลักษณะประชากรศาสตร์

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.50 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.50 อายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 20 คิดเป็นร้อยละ 21.50 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 35.50 การศึกษาค้นคว้าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.5 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.00

2.) ความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอมากที่สุดเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับ 1 ด้านความก้าวหน้า (Progress) ($\bar{X} = 4.10$) อันดับ 2 ด้านความผูกพัน (Engagement) ($\bar{X} = 4.09$) อันดับ 3 ด้านความปลอดภัย (Safety) ($\bar{X} = 4.06$) อันดับ 4 ด้านความมั่นคง (Stability) ($\bar{X} = 3.91$) และอันดับที่ 5 ด้านสวัสดิการ (Benefits) ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

และ 3.) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.50 มีความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน คือ ไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาคือ ระหว่าง 1 – 3 ครั้ง/เดือน คิดเป็นร้อยละ 39.50 ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา คือ ตรงเวลาเสมอ คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาคือ สาย 1 – 3 ครั้ง/เดือน คิดเป็นร้อยละ 28.50 บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร คือ ตนเอง คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาคือ ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 35.00

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอมากที่สุดเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

อันดับ 1 ด้านความก้าวหน้า (Progress) ($\bar{X} = 4.10$) สอดคล้องกับ จรรย์ สุวรรณเวช (2549) ได้กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และอรุณ รัชธรรม (2537) ได้นิยามความหมายของความก้าวหน้าทางวิชาชีพว่า มนุษย์ส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะเห็นความก้าวหน้าของตนเอง อาจจะเป็นเงินทอง ชื่อเสียง การยอมรับและโอกาสของความสำเร็จในชีวิตเติบโตจากพนักงานระดับล่างขึ้นสู่ระดับนักบริหารชั้นสูงๆ ขึ้นไป

อันดับ 2 ด้านความผูกพัน (Engagement) ($\bar{X} = 4.09$) สอดคล้องกับบุคคินัน (Buchanan II. 1974: 533-546) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการ เสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอก อีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรมีส่วนสำคัญต่อ ความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะผู้บริหารที่อยู่ตรงระดับนี้จะต้องมีความ รับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่รอด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องการบริหารและดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพ และยัง

เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ใน ภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

อันดับ 3 ด้านความปลอดภัย (Safety) ($\bar{X} = 4.06$) สอดคล้องกับ อากาศณ์ อินทนนท์ (2549) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะชี้้นำให้ทุกคนในองค์กร ตระหนักถึงการทำงาน ด้วย ความปลอดภัย และมีหน้าที่ปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนดไว้ ทำให้สม่าเสมอ จนเป็นวัฒนธรรมในเรื่อง ความปลอดภัยขององค์กรที่จะนำเอาเรื่องของการทำงานอย่างปลอดภัย เข้ามาสู่จิตสำนึกของทุกคน ในสถานประกอบการ และพนักงานผู้ปฏิบัติงาน จะต้องรู้จักป้องกันตัวเอง รู้ว่างานที่ทำอยู่มีอันตรายอย่างไร ไม่ละเลย การทำงานตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ทำสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ไม่ทำงานขณะ อ่อนเพลีย ซึ่งเป็นต้นเหตุของการเกิดอุบัติเหตุที่ไม่ปลอดภัย หากทำได้ดังนี้จะทำให้เกิดความปลอดภัยทั้งต่อตนเองและสถานประกอบการที่ทำงานอยู่

อันดับ 4 ด้านความมั่นคง (Stability) ($\bar{X} = 3.91$) สอดคล้องกับสตีลเลอร์และพอร์เตอร์ (Steer & Porter, 1991) พบว่า หากพนักงานเห็นว่างานที่ทำอยู่ไม่ได้สร้างความมั่นใจว่าเขาจะถูกให้ออกอย่างเป็นธรรม ก็จะทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานและขาดความรู้สึกรู้สึกผูกพันกับองค์กร แต่ถ้าเขารับรู้ว่างานที่มีความมั่นคง ก็จะทำให้รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนเกื้อกูลจากองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน และผลการรณ แน่นนอน (2541) ได้อธิบายไว้ว่า ความมั่นคงในงาน นับได้ว่าเป็นหลักประกันว่าตราบเท่าที่ลูกจ้างยังปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี ลูกจ้างคนงานเหล่านั้นจะสามารถยึดงานนั้นๆ เป็นอาชีพก้าวหน้าตาม โอกาส และสามารถอยู่ได้ตลอดไปจนกว่าจะเกษียณอายุ

และอันดับ 5 ด้านสวัสดิการ (Benefits) ($\bar{X} = 3.83$) สอดคล้องกับสุชาญ โภคิน (2538) การ จัดสวัสดิการก็เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานกับองค์กร เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน เพราะนอกจากเรื่องการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนแล้ว ปัจจุบัน ยังต้องคำนึงถึงการ จัดสวัสดิการ ผลประโยชน์และการบริการให้ทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆ ที่มี ลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน และมีขนาดใกล้เคียงกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการ จัดสวัสดิการ คือการบริการด้านต่างๆ เพื่อช่วยให้มีความปลอดภัยในการทำงานช่วยแบ่งเบาภาระความเดือดร้อนและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่มีความตั้งใจในการทำงานกับองค์กร สามารถทุ่มเททำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรักซื่อสัตย์ผูกพันต่องานและองค์กร

5.3 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์ต่อองค์กร คือ ทำให้ผู้ประกอบการทราบถึงระดับความเชื่อมั่นในองค์กรของพนักงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจสิ่งทอ เพื่อ

นำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการประยุกต์การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน รวมถึงความมั่นคงในอาชีพ และปลอดภัย ในการทำงาน เพื่อจะได้รักษาให้พนักงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานได้คงอยู่ในการทำงานกับองค์กรไปได้ยาวนาน

2. จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์ต่อสังคม คือ เป็นการรักษาระดับการจ้างงานอันจะส่งผลต่อการคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงในการหารายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ช่วยลดปัญหาอาชญากรรมจากปัญหาการว่างงานและขาดแคลนรายได้ของคนในสังคม

3. จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์ต่อประเทศชาติ คือ เป็นการเสริมสร้างให้ประชาชนมีรายได้ มีอาชีพที่มั่นคง ส่งผลต่อการหมุนเวียนของเม็ดเงินและการขยายตัวทางเศรษฐกิจจากการที่ประชาชนมีรายได้ในการใช้สอยในชีวิตประจำวัน ทำให้รัฐบาลลดภาระในการดูแลประชาชนผู้ยากจนขาดรายได้ และเป็นการพัฒนาความมั่นคงของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงของมนุษย์

5.4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้

1. การที่จะชำระรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่กับองค์กรนานๆ นั้นมีองค์ประกอบหลายอย่างที่ควรพิจารณา โดยเฉพาะการสร้างเชื่อมั่นให้พนักงานขององค์กรรู้สึกมั่นคงและได้รับสวัสดิการที่ดี และเพียงพอ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก

2. ความเชื่อมั่นของพนักงานที่มีต่อองค์กรจะส่งผลต่อความรู้สึกที่อยากจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร หากพนักงานขาดความเชื่อมั่นในองค์กร พนักงานจะเริ่มขาดความตั้งใจในการทำงาน และมองหางานใหม่ที่มีความมั่นคงมากขึ้น จนทำให้เกิดปัญหาการลาออกของพนักงานตามมา

3. ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอีกหนึ่งตัวแปรสำคัญที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรต้องสร้างทัศนคติและแนวคิดเกี่ยวกับงานและองค์กรให้พนักงานอย่างถูกต้องเพื่อลดปัญหาการขาดแรงงาน

5.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในธุรกิจประเภทอื่นๆ หรือในพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาสร้างเป็นแบบจำลองในการพยากรณ์ความเชื่อมั่นของพนักงานได้ในอนาคต

2. อาจทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการนำของหัวหน้างาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรณีการ์ จันตัน. (2547). เงินเดือนของข้าราชการไทยตามภาวะเศรษฐกิจไทย เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จรัญ สุวรรณเวช. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทร์เพ็ญ เจริญศิลป์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของบุคคล ความก้าวหน้าของวิชาชีพ นโยบาย การพัฒนาบุคลากร กับ พฤติกรรมการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามทฤษฎีการปรับตัวของรอย. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภพษ์ โรหะทัศน์. (2538). การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระชัย เหมนะสิริ. (2549). เรื่องน่าคิดชีวิตคนทำงาน. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง (มหาชน).
- มณีนรัตน์ ไพรงเรือง. (2541). ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ข้าราชการทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยากร เชียงกูร. (2547). อธิบายศัพท์การบริหารจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายธาร.
- วัชร ฐวธรรม และคณะ. (2523). ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ.
- สายทิพย์ วงศ์สังข์สะ. (2540). ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขต กรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาพนักงานขาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สกาญจิต อุดมกิจวัฒนา. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ไทย : กรณีศึกษาผู้ให้บริการธนาคารในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาเฉพาะบุคคล (บธ.ม.) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- สิริพัชร เปรมย์เชื้อย. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้การเปิดรับสื่อและพฤติกรรม
ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตกระดาษ.
ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณ รักรธรรม. (2536). การพัฒนาองค์การ แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบ สังคมไทย.
ม.ป.ท
- อัญญา สุวพันธ์. (2525). โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีไทย. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์
ปีที่ 22 ฉบับที่ 3 หน้า 448 – 463
- อาภาภรณ์ อินทนนท์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศความ
เหนียวแน่นในงานกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. การค้นคว้าแบบอิสระ
(วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ))
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เอกภักดิ์ โกยวิวัฒน์ตระกูล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในงาน อำนาจในการ
ควบคุมอุบัติเหตุและ พฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Boon, S. D., & Holmes, J. G. (1991). The dynamics of interpersonal trust: Resolving uncertainty
in the face of risk. In R. A. Hinde & J. Groebel (Eds.), *Cooperation and prosocial
behavior* (pp.190-211). Cambridge: Cambridge University Press.
- Buchanan, H. B. (1974). building organization commitment the socialization of managers in work
organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, pp. 533 - 546.
- Burke, B.L., Arkowitz, H., & Menchola, M. (2003). The efficacy of motivational interviewing: A
meta-analysis of controlled clinical trials. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*,
71, 843–861.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
pp. 202-204.
- Gilmer, V. Haller B. et al. (1966). *Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill.

- Larzelere, R.E.; & T.L. Huston. (1980). The Dyadic Trust Scale: Toward Understanding Interpersonal Trust in Close Relationships. *Journal of Marriage and the Family*. (43): 595-604.
- Meyer J and Allen N (1997), "Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application", Sage Publications.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis : the centrality of trust. In R. M. Kramer and T. R. Tyler (eds.), *Trust in organizations : Frontiers of theory and research*, pp. 261-287. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Moorman, C., Deshpande, R., & Zaltman, G. (1992). Relationships between Providers and user of Market Research. *Journal of Marketing*, 29(3), 314-329.
- Morgan. & Hunt. (1994). The Commitment - Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58 (July), 20-30.
- Stern D. I. (1997) Interpreting ecological economics in the neoclassical paradigm: limits to substitution and irreversibility in production and consumption, *Ecological Economics* 21, 197-215.
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. (22): 46-56
- Steers, R.M. and L.W. Porter. 1983. *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. New York : McGraw – Hill
- Viar, L., D. Eikenberg, M. D. Lenihan and D. Smith. 2016. Why people quit their jobs: Interaction. *Harvard Business Review* (November): 18-19.

ภาคผนวก ก

แบบตรวจสอบที่ให้ผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร. วิษณุ สถานนชัย อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหิดล
2. ดร. จำเนียร ชุนหโสภาค อาจารย์ภาควิชาวิทยาศาสตร์รามคำแหง
3. ดร. ชিতวร ลีละผลิน อาจารย์ประจำพิเศษมหาวิทยาลัยสยาม

ร่างแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย	ตัวชี้วัด	ทฤษฎี, งานวิจัยอ้างอิง
ความเชื่อมั่น (Certainty)	ปัจจัยด้าน สวัสดิการ (Benefits)	1. เงินเดือนมีความเหมาะสม	กรรณิการ์ จันตัน (2547)
		2. มีสวัสดิการให้คุณประโยชน์แก่พนักงานอย่างพอเพียง	กรรณิการ์ จันตัน (2547)
		3. มีผลตอบแทนในการทำงาน	บุคนัน (Buchanan II. 1974: 533)
		4. มีการยกย่องและชมเชยในการปฏิบัติงาน	สตีเยร์ส (Steers.1977: 46)
		5. มีการมอบเกียรติบัตรและมอบของที่ระลึกในการปฏิบัติงานดีเด่น	ลูแทนส์ (Luthans. 1992: 124)
		6. มีสวัสดิการช่วยเหลือสงเคราะห์การศึกษานูตร	สตีเยร์และพอร์ทเตอร์ (Steer & Porter, 1991)
		7. มีสวัสดิการสงเคราะห์ยามเจ็บป่วย	ผกาพรรณ แน่นอน, 2541
		8. มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือยามเกษียณ	Anonymous, 1996
		9. มีการกำหนดค่าตอบแทนและรายละเอียดการทำงานที่ชัดเจน	มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง, 2541
		10. มีการปรับค่าตอบแทนตามภาวะเศรษฐกิจ	ประสมพร ลือสรสรพงษ์, 2544
		11. มีการกำหนดค่าตอบแทนที่คำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น	ประสมพร ลือสรสรพงษ์, 2544
		12. มีการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานในบางโอกาส	ธีระชัย เหมนะสิริ, 2545

ร่างแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย	ตัวชี้วัด	ทฤษฎี, งานวิจัยอ้างอิง
ความเชื่อมั่น (Certainty)	ปัจจัยด้าน ความมั่นคง (Stability)	13. เปิดโอกาสให้พนักงานทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	Gilmer, 1966
		14. เปิดโอกาสให้พนักงานทำงาน ตามความต้องการของตนเอง	Gilmer, 1966
		15. มีการระบุระดับการศึกษาของ พนักงานในแต่ละงาน	สตีลเลอร์และพอร์เตอร์ (Steer & Porter, 1991)
		16. มีการให้คุณค่ากับพนักงานที่มี ประสบการณ์	ผกาพรรณ เน่นอน, 2541
		17. มีการสนับสนุนพนักงาน ตลอดเวลา	Anonymous, 1996
		18. มีการให้ความก้าวหน้า เลื่อนขั้น อย่างตรงไปตรงมา	มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง, 2541
		19. มีการให้ความรู้สึกที่ดีต่อพนักงาน หรือลูกจ้าง	ประสมพร ลือสรสรพงษ์, 2544
		20. องค์กรมีความมั่นคงส่งผลต่อ ความมั่นใจของพนักงาน	ประสมพร ลือสรสรพงษ์, 2544
		21. มีการคุ้มครองรายได้จากการ ทำงาน เมื่อพนักงานเจ็บไข้หรือ ประสบอุบัติเหตุ	ลูแทนส์ (Luthans. 1992: 124)
		22. มีการสนับสนุนส่งเสริมอบรม และให้การศึกษาแก่พนักงาน	ธีระชัย เขมณะสิริ, 2545
	ลูแทนส์ (Luthans. 1992: 124)	ลูแทนส์ (Luthans. 1992: 124)	
	24. มีการสร้างจิตสำนึก ทักษะที่ดี ต่อพนักงาน	ธีระชัย เขมณะสิริ, 2545	

ร่างแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย	ตัวชี้วัด	ทฤษฎี, งานวิจัยอ้างอิง
ความเชื่อมั่น (Certainty)	ปัจจัยความผูกพัน (Engagement)	25. มีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน	บุคกัน (Buchanan II. 1974: 533)
		26. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	ผกาวรรณ เน่นอน, 2541
		27. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	สตีร์ส (Steers.1977: 46)
		28. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	Anonymous, 1996
		29. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	สตีร์ส (Steers.1977: 46)
		30. พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร	มาวเดย์และคนอื่นๆ (Mowday et al. 1982: 27)
		31. พนักงานอยู่กับองค์กร โดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน	มาวเดย์และคนอื่นๆ (Mowday et al. 1982: 27)
		32. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กร บรรลุผลสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง	จรัญ สุวรรณเวช (2549)
		33. มีการสนับสนุนและให้โอกาสพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	ลูแทนส์ (Luthans. 1992: 124)

ร่างแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย	ตัวชี้วัด	ทฤษฎี, งานวิจัยอ้างอิง
ความเชื่อมั่น (Certainty)	ปัจจัยความผูกพัน (Engagement)	34. มีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน	ลูเทนส์ (Luthans. 1992: 124)
		35. มีความไว้วางใจกับการเป็นผู้นำของพนักงาน	ลูเทนส์ (Luthans. 1992: 124)
		36. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น	ลูเทนส์ (Luthans. 1992: 124)
ความเชื่อมั่น (Certainty)	ด้านความก้าวหน้า (Progress)	37. มีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม	กรรณิการ์ จันตัน (2547)
		38. มีการจัดตั้งมูลค่าเงินเดือนอย่างเหมาะสม	กรรณิการ์ จันตัน (2547)
		39. มีการปรับเงินเดือนพนักงานอย่างเหมาะสม	จรัญ สุวรรณเวช (2549)
		40. มีการพัฒนาหน้าที่และการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	ผกาวรรณ เน่นอน, 2541
		41. มีการกระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	Anonymous, 1996
		42. มีการส่งเสริมการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานตลอดเวลา	มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง, 2541
		43. มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน	ธงชัย สันติวงษ์ (2526)
		44. เปิดโอกาสให้พนักงานคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ได้	ธงชัย สันติวงษ์ (2526)

ร่างแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย	ตัวชี้วัด	ทฤษฎี, งานวิจัยอ้างอิง
ความเชื่อมั่น (Certainty)	ด้านความก้าวหน้า (Progress)	45. มีการส่งพนักงานไปดูงานนอกสถานที่	ธงชัย สันติวงษ์ (2526)
		46. มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานในองค์กรเดียวกัน	ผกาพรรณ เน่นอน, 2541
		47. มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานต่างองค์กร	Anonymous, 1996
		48. มีสัญญาการทำงานอย่างยุติธรรม	มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง, 2541
ความเชื่อมั่น (Certainty)	ด้านความปลอดภัย (Safety)	49. มีการแบ่งโซนผู้อาศัย ผู้หญิง-ผู้ชาย อย่างชัดเจน	อากาศรณ์ อินทนนท์, 2549
		50. มีการแบ่งลักษณะการทำงานของผู้หญิง-ผู้ชาย อย่างชัดเจน	อากาศรณ์ อินทนนท์, 2549
		51. มีการตรวจสอบเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานอย่างสม่ำเสมอ	ลูเทนส์ (Luthans. 1992: 124)
		52. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ	กรรณิการ์ จันตัน (2547)
		53. มีสัญญาณเตือนภัยหรือบอกเหตุอย่างชัดเจน	กรรณิการ์ จันตัน (2547)
		54. มีป้ายหรือสัญลักษณ์บอกขณะเครื่องจักรปฏิบัติงานหรือกำลังซ่อมแซม	จรัญ สุวรรณเวช (2549)

ร่างแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย	ตัวชี้วัด	ทฤษฎี, งานวิจัยอ้างอิง
ความเชื่อมั่น (Certainty)	ด้านความปลอดภัย (Safety)	55. มีการประกันอุบัติเหตุหรือการประกันภัยให้กับพนักงาน	อาภาภรณ์ อินทนนท์, 2549
		56. มีการอบรมด้านความปลอดภัยให้พนักงาน	ลูธานส์ (Luthans. 1992: 124)
		57. มีอุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุ (Safety)	กรรณิการ์ จันตัน (2547)
		58. มีกิจกรรมซ้อมดับเพลิงและปฐมพยาบาลเบื้องต้น	กรรณิการ์ จันตัน (2547)
		59. มีการตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ทางด้านเทคนิคตลอดเวลา	จรัญ สุวรรณเวช (2549)
		60. มีเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ด้านการพัฒนาด้านความปลอดภัยตลอดเวลา	ศกาวรรณ แน่นอน, 2541



แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธุรกิจสิ่งทอ จำนวน 60 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ จำนวน 1 ข้อ

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามฉบับนี้จะถูกนำเสนอเป็นผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างใดต่อผู้ตอบแบบสอบถามและสถาบันที่เกี่ยวข้องจึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในโอกาสต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาว ศศิกานต์ คล่องกิจการ

แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
ด้านสวัสดิการ (Benefits)					
1.	เงินเดือนมีความเหมาะสม				
2.	มีสวัสดิการให้คุณประโยชน์แก่พนักงาน อย่างพอเพียง				
3.	มีผลตอบแทนในการทำงาน				
4.	มีการยกย่องและชมเชยในการ ปฏิบัติงาน				
5.	มีการมอบเกียรติบัตรและมอบของที่ ระลึกในการปฏิบัติงานดีเด่น				
6.	มีสวัสดิการช่วยเหลือสงเคราะห์ การศึกษาบุตร				
7.	มีสวัสดิการสงเคราะห์ยามเจ็บป่วย				
8.	มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือยามเกษียณ				
9.	มีการกำหนดค่าตอบแทนและ รายละเอียดการทำงานที่ชัดเจน				
10.	มีการปรับค่าตอบแทนตามภาวะ เศรษฐกิจ				
11.	มีการกำหนดค่าตอบแทนที่คำนึงถึงการ จูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น				
12.	มีการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของ พนักงานในบางโอกาส				

แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
ด้านความมั่นคง (Stability)					
13.	เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ				
14.	เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานตามความ ต้องการของตนเอง				
15.	มีการระบุระดับการศึกษาของพนักงาน ในแต่ละงาน				
16.	มีการให้คุณค่ากับพนักงานที่มี ประสบการณ์				
17.	มีการสนับสนุนพนักงานตลอดเวลา				
18.	มีการให้ความก้าวหน้า เลื่อนขั้นอย่าง ตรงไปตรงมา				
19.	มีการให้ความรู้สึกที่ดีต่อพนักงานหรือ ลูกจ้าง				
20.	องค์กรมีความมั่นคงส่งผลต่อความ มั่นใจของพนักงาน				
21.	มีการคุ้มครองรายได้จากการทำงาน เมื่อ พนักงานเจ็บไข้หรือประสบอุบัติเหตุ				
22.	มีการสนับสนุนส่งเสริมอบรมและให้ การศึกษาแก่พนักงาน				

แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
ด้านความมั่นคง (Stability)					
23.	มีการสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน				
24.	มีการสร้างจิตสำนึก ทักษะที่ดีต่อพนักงาน				
ความผูกพัน (Engagement)					
25.	มีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน				
26.	มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร				
27.	มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
28.	มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร				
29.	มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร				
30.	พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร				

แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
ความผูกพัน (Engagement)					
31.	พนักงานอยู่กับองค์กร โดยยึดถือเรื่อง ต้นทุนเป็นพื้นฐาน				
32.	มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้องค์กร บรรลุผลสำเร็จและมี ความเจริญรุ่งเรือง				
33.	มีการสนับสนุนและให้ออกาสพนักงาน อย่างสม่ำเสมอ				
34.	มีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน				
35.	มีความไว้วางใจกับการเป็นผู้นำของ พนักงาน				
36.	เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น				

แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
ด้านความก้าวหน้า (Progress)					
37.	มีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานอย่าง เหมาะสม				
38.	มีการจัดตั้งมูลค่าเงินเดือนอย่าง เหมาะสม				
39.	มีการปรับเงินเดือนพนักงานอย่าง เหมาะสม				
40.	มีการพัฒนาหน้าที่และการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ				
41.	มีการกระจายความรับผิดชอบอย่าง เหมาะสม				
42.	มีการส่งเสริมการเรียนรู้เทคนิคการ ปฏิบัติงานตลอดเวลา				
43.	มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน				
44.	เปิดโอกาสให้พนักงานคิดและ สร้างสรรค์งานใหม่ได้				
45.	มีการส่งพนักงานไปปฏิบัติงานนอกสถานที่				

แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
ด้านความก้าวหน้า (Progress)					
46.	มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานในองค์กรเดียวกัน				
47.	มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานต่างองค์กร				
48.	มีสัญญาณการทำงานอย่างยุติธรรม				
ด้านความปลอดภัย (Safety)					
49.	มีการแบ่งโซนผู้อาศัย ผู้หญิง-ผู้ชาย อย่างชัดเจน				
50.	มีการแบ่งลักษณะการทำงานของผู้หญิง-ผู้ชาย อย่างชัดเจน				
51.	มีการตรวจสอบเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานอย่างสม่ำเสมอ				
52.	อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ				
53.	มีสัญญาณเตือนภัยหรือบอกเหตุอย่างชัดเจน				

แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
ด้านความปลอดภัย (Safety)					
54.	มีป้ายหรือสัญลักษณ์บอกขณะ เครื่องจักรปฏิบัติงานหรือกำลัง ซ่อมแซม				
55.	มีการประกันอุบัติเหตุหรือการ ประกันภัยให้กับพนักงาน				
56.	มีการอบรมด้านความปลอดภัยให้ พนักงาน				
57.	มีอุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุ (Safety)				
58.	มีกิจกรรมซ้อมดับเพลิงและปฐม พยาบาลเบื้องต้น				
59.	มีการตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ ทางด้านเทคนิคตลอดเวลา				
60.	มีเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ด้านการพัฒนา ความปลอดภัยตลอดเวลา				

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอ
ในเขตบางขุนเทียน

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม และจะนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระให้มีความเที่ยงตรง ดังนั้นข้อมูลของท่านจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

ทางผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงตามความรู้สึก โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 7 หน้า ประกอบไปด้วย 4 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
- ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอ จำนวน 60 ข้อ
- ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ
- ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ จำนวน 1 ข้อ

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาว ศศิกานต์ คล่องกิจการ
 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยสยาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงไปในช่อง เพียง 1 ช่อง ตามความเป็นจริง

1. เพศ

1.ชาย

2.หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี

2. 20 - 30ปี

3. 31 – 40 ปี

4. 41 ปีขึ้นไป

3.สถานภาพ

1.โสด

2.สมรส

3. อื่นๆ โปรดระบุ.....

4.ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. 10,001 – 20,000 บาท

3. 20,001 – 30,000 บาท

4. 30,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอ
คำชี้แจงโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจ สิ่งทอ	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านสวัสดิการ (Benefits)					
1. เงินเดือนมีความเหมาะสม					
2. มีสวัสดิการให้คุณประโยชน์แก่พนักงานอย่างพอเพียง					
3. มีผลตอบแทนในการทำงาน					
4. มีการยกย่องและชมเชยในการปฏิบัติงาน					
5. มีการมอบเกียรติบัตรและมอบของที่ระลึกในการปฏิบัติงานดีเด่น					
6. มีสวัสดิการช่วยเหลือสงเคราะห์การศึกษาบุตร					
7. มีสวัสดิการสงเคราะห์ยามเจ็บป่วย					
8. มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือยามเกษียณ					
9. มีการกำหนดค่าตอบแทนและรายละเอียดการทำงานที่ชัดเจน					
10. มีการปรับค่าตอบแทนตามภาวะเศรษฐกิจ					
11. มีการกำหนดค่าตอบแทนที่คำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น					
12. มีการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานในบางโอกาส					

ความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจ สิ่งทอ	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความมั่นคง (Stability)					
13. เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
14. เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานตามความต้องการของตนเอง					
15. มีการระบุระดับการศึกษาของพนักงานในแต่ละงาน					
16. มีการให้คุณค่ากับพนักงานที่มีประสบการณ์					
17. มีการสนับสนุนพนักงานตลอดเวลา					
18. มีการให้ความก้าวหน้า เลื่อนขั้นอย่างตรงไปตรงมา					
19. มีการให้ความรู้สึกที่ดีต่อพนักงานหรือลูกจ้าง					
20. องค์กรมีความมั่นคงส่งผลต่อความมั่นใจของพนักงาน					
21. มีการคุ้มครองรายได้จากการทำงาน เมื่อพนักงานเจ็บไข้หรือประสบอุบัติเหตุ					
22. มีการสนับสนุนส่งเสริมอบรมและให้การศึกษาแก่พนักงาน					
23. มีการสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน					
24. มีการสร้างจิตสำนึก ทักษะที่ดีต่อพนักงาน					

ความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจ สิ่งทอ	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความผูกพัน (Engagement)					
25. มีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน					
26. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร					
27. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					
28. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ องค์กร					
29. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกขององค์กร					
30. พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มี ส่วนร่วมในองค์กร					
31. พนักงานอยู่กับองค์กร โดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็น พื้นฐาน					
32. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กร บรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง					
33. มีการสนับสนุนและให้โอกาสพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
34. มีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน					
35. มีความไว้วางใจกับการเป็นผู้นำของพนักงาน					
36. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือ แสดงความคิดเห็น					

ความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจ สิ่งทอ	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความก้าวหน้า (Progress)					
37. มีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม					
38. มีการจัดตั้งมูลค่าเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
39. มีการปรับเงินเดือนพนักงานอย่างเหมาะสม					
40. มีการพัฒนาหน้าที่และการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
41. มีการกระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
42. มีการส่งเสริมการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงาน ตลอดเวลา					
43. มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน					
44. เปิดโอกาสให้พนักงานคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ได้					
45. มีการส่งพนักงานไปปฏิบัติงานนอกสถานที่					
46. มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง พนักงานในองค์กรเดียวกัน					
47. มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง พนักงานต่างองค์กร					
48. มีสัญญาณการทำงานอย่างยุติธรรม					

ความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจ สิ่งทอ	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความปลอดภัย (Safety)					
49. มีการแบ่งโซนผู้อาศัย ผู้หญิง-ผู้ชาย อย่างชัดเจน					
50. มีการแบ่งลักษณะการทำงานของ ผู้หญิง-ผู้ชาย อย่างชัดเจน					
51. มีการตรวจสอบเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
52. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ					
53. มีสัญญาณเตือนภัยหรือบอกเหตุอย่างชัดเจน					
54. มีป้ายหรือสัญลักษณ์บอกขณะเครื่องจักรปฏิบัติงานหรือกำลังซ่อมแซม					
55. มีการประกันอุบัติเหตุหรือการประกันภัยให้กับพนักงาน					
56. มีการอบรมด้านความปลอดภัยให้พนักงาน					
57. มีอุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุ (Safety)					
58. มีกิจกรรมซ้อมดับเพลิงและปฐมพยาบาลเบื้องต้น					
59. มีการตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ทางด้านเทคนิคตลอดเวลา					
60. มีเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ด้านการพัฒนาด้านความปลอดภัยตลอดเวลา					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอในเขตบางขุนเทียน
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงไปในช่อง เพียง 1 ช่อง ตามความเป็นจริง

1. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี

2. 1 – 5 ปี

3. 6 – 10 ปี

4. มากกว่า 10 ปี

2. ความถี่ในการหยุดงาน/ลางาน

1. ไม่เคย

2. 1 – 3 ครั้ง/เดือน

3. 4 – 6 ครั้ง/เดือน

4. มากกว่า 6 ครั้ง/เดือน

3. ความถี่ในการเข้าทำงานตรงเวลา

1. ตรงเวลาเสมอ

2. สาย 1 – 3 ครั้ง/เดือน

3. สาย 4 – 6 ครั้ง/เดือน

4. สายมากกว่า 6 ครั้ง/เดือน

4. บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร

1. ตนเอง

2. ครอบครัว

3. เพื่อนร่วมงาน

4. หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ โปรดระบุ

*** ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม ***