

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมและ
ระดับธุรกิจ



นางสาวกุลยา วงษ์รักษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการด้านโลจิสติกส์ (สหสาขาวิชา)

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE SHORTAGE OF WAREHOUSE WORKERS
AT THE INDUSTRY-LEVEL AND FIRM-LEVEL

Miss Kullaya Wongrugsra



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Logistics Management

(Interdisciplinary Program)

Graduate School

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงาน
คลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ

โดย

นางสาวกุลยา วงษ์รักษา

สาขาวิชา

การจัดการด้านโลจิสติกส์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร. สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

อาจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภาวกานันท์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมร เพชรสม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงศา พรชัยวิเศษกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภาวกานันท์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ดร. สุเมธดา ตันวงศ์वाल)

กุลยา วงษ์รักษา : การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ. (ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE SHORTAGE OF WAREHOUSE WORKERS AT THE INDUSTRY-LEVEL AND FIRM-LEVEL) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร. สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: อ. ดร.อุบลวรรณ ภาวกานันท์, 220 หน้า.

การวิจัยนี้เป็นการสำรวจทัศนคติที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้า การศึกษาแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นนักเรียนอาชีวศึกษาซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนของผู้ที่จะเป็นพนักงานคลังสินค้าในอนาคต โดยได้ให้นักเรียนทั้ง 150 คน ที่กำลังศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค 4 แห่งในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลนี้แสดงทัศนคติต่ออาชีพคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 คือพนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการจำนวน 160 คนจาก 8 คลังสินค้าในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ซึ่งในกลุ่มนี้ใช้การสอบถามความตั้งใจที่จะอยู่ในอาชีพและในงานปัจจุบัน

แบบสอบถามที่นำมาใช้ในการสำรวจทัศนคติแบ่งเป็นหลายมิติ ประกอบด้วยข้อความต่างๆเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานในคลังสินค้า และคุณภาพชีวิตการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจนั้น ในเบื้องต้นใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อแจกแจงลักษณะของข้อมูลที่ได้มา และในขั้นสุดท้ายใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตามซึ่งจะแสดงให้เห็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเข้ามาอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า ความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพนี้ต่อไป และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในคลังสินค้าปัจจุบันต่อไป

ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้ :

1. สถานะทางสังคมของพนักงานคลังสินค้าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะเข้ามาเป็นพนักงานคลังสินค้า
2. การตัดสินใจที่จะประกอบอาชีพพนักงานคลังสินค้าต่อไปนั้น ขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และระดับความภาคภูมิใจในงาน
3. ความตั้งใจที่จะทำงานในคลังสินค้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต่อไปนั้น ขึ้นอยู่กับความภาคภูมิใจในงาน ความปลอดภัย และความสะดวกในการเดินทางไปทำงานของสถานที่ปฏิบัติงาน

สาขาวิชา การจัดการด้านโลจิสติกส์

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

5487507020 : MAJOR LOGISTICS MANAGEMENT

KEYWORDS: LABOR SHORTAGE / WAREHOUSE WORKER / QUALITY OF WORKING LIFE / INTENT TO STAY / ATTITUDE TOWARD WAREHOUSE WORKER

KULLAYA WONGRUGSA: ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE SHORTAGE OF WAREHOUSE WORKERS AT THE INDUSTRY-LEVEL AND FIRM-LEVEL. ADVISOR: ASSOC. PROF. SOMPONG SIRISOPONSILP, CO-ADVISOR: PROF. UBOLWANNA PAVAKANUN, Ph.D., 220 pp.

This research carries out attitude surveys with the objective to determine the factors influencing the shortage of warehouse operators. The study divides survey samples into two groups. The first group represents the vocational students who represent the potential pool of future warehouse operators. A sample of 150 students studying in 4 technical colleges in Bangkok and surrounding areas are solicited to express their attitude towards the warehousing profession. The second group of sample consists of 160 warehouse operators working for 8 warehouses in Bangkok who are asked to share their intention to stay in the profession and in the current job.

The questionnaires adopted in the survey breaks up the attitude into a number of dimensions, each consisting of several attitude and quality of work life items. The survey data are first analyzed to compute a number of descriptive statistics of the survey responses. The multiple regression analysis is finally employed to determine the cause-and-effect relationship that will shed the light on the key factors influencing the intention to enter, to stay in the profession and in the current job.

Key findings of the analyses are:

1. The “social status of warehouse staff” is the most important factor influencing the decision to enter or not to enter into the warehouse profession.
2. The decision to stay in the warehousing profession is highly governed by the fair compensation and the degree of pride in the work.
3. The intention to stay in the current workplace is influenced mostly by the degree of pride in the work, the workplace safety, and the travel accessibility of the work place.

Field of Study: Logistics Management Student's Signature

Academic Year: 2013 Advisor's Signature

Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตากรุณาอิงจากรองศาสตราจารย์ ดร. สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุบลวรรณ ภวกานันท์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่คอยให้คำแนะนำและตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรศ.ดร.พงศา พรชัยวิเศษกุล และ ดร.สุมณฑา ตันวงศ์वाल ประธานและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ และสามารถดำเนินต่อไปได้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาการจัดการด้านโลจิสติกส์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อคุณแม่ และคุณแม่อุ่น วงษ์รักษาผู้เป็นแรงผลักดัน และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยได้ทำงานวิจัยจนสำเร็จ แม้ว่าคุณแม่อุ่นจะไม่ได้อยู่กับลูกในวันนี้แล้วก็ตาม ลูกหวังว่าแม่อุ่นจะรับรู้ได้ และภาคภูมิใจในความสำเร็จของลูกด้วยเช่นกัน

ท้ายที่สุดนี้ขอขอบคุณพี่อังคณา และน้องวรากร พี่สาวและน้องสาวที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และเป็นกำลังใจให้กันเสมอ เพื่อนๆ โลจิสติกส์รุ่น 10 เพื่อนๆ ชาวจิตวิทยา ธรรมศาสตร์ เพื่อนๆ นครนายกวิทยาคม และพี่น้องบริษัทไทย เอสคอร์ปที่เป็นกำลังใจในยามท้อแท้ และมอบรอยยิ้มให้กันเสมอมา และขอขอบคุณผู้จัดการ พนักงานคลังสินค้าทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิจัยทุกท่านที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.5 ขั้นตอนในการทำวิจัย.....	6
1.6 นิยามศัพท์.....	7
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 สภาพทั่วไปของพนักงานคลังสินค้า.....	11
2.1.1 ความหมายของพนักงานคลังสินค้า.....	11
2.1.2 การดำเนินงานในคลังสินค้า.....	11
2.1.3 ตำแหน่งหน้าที่ในคลังสินค้า.....	12
2.2 สถานการณ์เกี่ยวกับพนักงานคลังสินค้าในปัจจุบัน.....	13
2.2.1 สถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานและพนักงานคลังสินค้าในต่างประเทศ.....	13
2.2.2 สถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานและพนักงานคลังสินค้าในประเทศไทย.....	17
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ.....	19
2.3.1 ความหมายของทัศนคติ.....	19
2.3.2 ลักษณะของทัศนคติ.....	19
2.3.5 การวัดทัศนคติทางตรง.....	22
2.3.6 หน้าที่ของทัศนคติ.....	24
2.3.7 การเกิดทัศนคติ.....	25

2.3.8 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ	26
2.3.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่องานและอาชีพ	28
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	30
2.4.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	30
2.4.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต่อองค์กร	30
2.4.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	31
2.4.4 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	36
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)	38
2.5.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่	38
2.5.2 ความตั้งใจคงอยู่กับกระบวนการตัดสินใจลาออกของพนักงาน	38
2.5.3 สาเหตุในการคงอยู่และการลาออก	41
2.5.4 ค่าใช้จ่ายและประโยชน์จากการลาออกของพนักงาน	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	48
3.2 วิธีดำเนินการวิจัย	53
3.2.1 การศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า และแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม)	53
3.2.2 การศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม) และการศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจ)	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
4.1 การวิเคราะห์ทัศนคติต่อการเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า (ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม)	67
4.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
4.1.2 ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า	72

4.1.3	ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	72
4.1.4	แนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า.....	77
4.1.5	แนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	78
4.1.6	เหตุผลในการเลือกสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา	82
4.1.7	การเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าระหว่างผู้ ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้ากับผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพงาน คลังสินค้า	83
4.1.8	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงาน คลังสินค้า	85
4.1.9	ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านและรายชื่อที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มความ ต้องการเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า	91
4.2	การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจอยู่ในอาชีพ (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้น ในระดับอุตสาหกรรม) และการวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจอยู่ในงาน (การขาดแคลน พนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจ).....	93
4.2.1	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	93
4.2.2	ค่าเฉลี่ยแบบสอบถาม	99
4.2.3	ค่าเฉลี่ยแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	101
4.2.4	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อความตั้งใจอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า..	145
4.2.5	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อความตั้งใจอยู่ในงานคลังสินค้า.....	151
บทที่ 5	สรุปผลการ วิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	161
5.1	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า (การ ขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม)	161
5.1.1	สรุปผลการวิจัย.....	162
5.1.2	การศึกษาแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า	164
5.1.3	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ระหว่างผู้ ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้ากับผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพงาน คลังสินค้า	164
5.1.4	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงาน คลังสินค้า	165

5.1.5	อภิปรายผลการวิจัย.....	167
5.1.6	ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	169
5.1.7	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป.....	169
5.2	การวิเคราะห์ทัศนคติต่อการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม) และการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการคงอยู่ในงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจ	170
5.2.1	สรุปผลการวิจัย.....	171
5.2.2	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า	175
5.2.3	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า.....	177
5.2.4	อภิปรายผลการวิจัย.....	179
5.2.5	ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	181
5.2.6	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป.....	182
	รายการอ้างอิง	183
	ภาคผนวก.....	189
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	220

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสำหรับนักเรียนอาชีวศึกษา.....55
3.2	แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสำหรับพนักงานคลังสินค้า.....61
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....68
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของนักเรียนอาชีวศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ปรับปรุงแล้ว.....70
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าแต่ละด้าน.....72
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ.....73
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา จำแนกตามชั้นปี.....74
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา จำแนกตามสาขาวิชา.....75
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา จำแนกตามภูมิภาค.....76
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว.....76
4.9	แสดงแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา.....78
4.10	แสดงความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ.....78
ตารางที่	หน้า
4.11	แสดงความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา จำแนกตามชั้นปี.....79

4.12	แสดงความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษาจำแนกตามสาขาวิชา.....	80
4.13	แสดงความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษาจำแนกตามภูมิภาค.....	80
4.14	แสดงความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษาจำแนกตามรายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน.....	81
4.15	แสดงเหตุผลที่นักเรียนอาชีวศึกษาต้องการสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าเมื่อสำเร็จการศึกษา ระดับปวส.แล้ว.....	82
4.16	แสดงเหตุผลที่นักเรียนอาชีวศึกษาไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้า เมื่อสำเร็จ การศึกษาระดับปวส.แล้ว.....	82
4.17	แสดงเหตุผลที่นักเรียนอาชีวศึกษาไม่สมัครเป็นพนักงานคลังสินค้า เมื่อสำเร็จการศึกษา ระดับปวส.แล้ว.....	83
4.18	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยรายชื่อระหว่างผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงาน คลังสินค้ากับผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า.....	84
4.19	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยรายชื่อระหว่างผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงาน คลังสินค้ากับผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า.....	84
4.20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับ แนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ในรูปตาราง Correlation matrix.....	86

ตารางที่	หน้า
4.21 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมกับผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ของนักเรียนอาชีวศึกษา.....	87
4.22 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมกับความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า.....	88
4.23 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายชื่อของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม กับความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า.....	89
4.24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายชื่อของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมกับความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า.....	90
4.25 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า.....	91
4.26 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยรายชื่อที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า.....	91
4.27 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	93
4.28 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับปรุงแล้ว.....	97
4.29 แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าแต่ละด้าน.....	99
4.30 แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันแต่ละด้าน.....	99
4.31 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน.....	100
4.32 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานคลังสินค้า.....	101

ตารางที่	หน้า
4.33	แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานจำแนกตามเพศ.....102
4.34	แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานจำแนกตามอายุ.....103
4.35	แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามระดับการศึกษา.....105
4.36	แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามสถานภาพสมรส.....106
4.37	แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คลังสินค้าทั้งหมด.....107
4.38	แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน.....109
4.39	แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน.....110
4.40	ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามเพศ.....111
4.41	ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามเพศ.....112
4.42	ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามระดับการศึกษา.....114
4.43	ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามสถานภาพสมรส.....116
4.44	ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คลังสินค้าทั้งหมด.....117
4.45	ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน คลังสินค้าปัจจุบัน.....120
4.46	ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน.....123
4.47	แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ.....124
4.48	แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ.....125
4.49	แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....128
4.50	แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกสถานภาพสมรส.....131

ตารางที่	หน้า
4.51 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าทั้งหมด.....	133
4.52 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน.....	136
4.53 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน.....	138
4.54 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามเพศ.....	139
4.55 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามอายุ.....	139
4.56 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามระดับการศึกษา.....	141
4.57 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	142
4.58 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าทั้งหมด.....	142
4.59 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน.....	144
4.60 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน.....	145
4.61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ค่าเฉลี่ยทัศนคติ โดยรวมต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม กับการ คงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า ในรูปตาราง Correlation matrix.....	146
4.62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับความตั้งใจคง อยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าในรูปตาราง Correlation matrix.....	147

ตารางที่	หน้า
4.63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าในรูปแบบตาราง Correlation matrix.....	148
4.64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ใน อาชีพพนักงานคลังสินค้าในรูปแบบตาราง Correlation matrix.....	148
4.65 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ พนักงานคลังสินค้า.....	149
4.66 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างปัจจัยรายข้อกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงาน คลังสินค้า.....	150
4.67 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ค่าเฉลี่ย ทัศนคติ โดยรวมต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการ ทำงานโดยรวมกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า ในรูปแบบตาราง Correlation matrix...	152
4.68 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับความ ตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าในรูปแบบตาราง Correlation matrix.....	153
4.69 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันกับ ความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าในรูปแบบตาราง Correlation matrix.....	153
4.70 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ใน งานคลังสินค้าในรูปแบบตาราง Correlation matrix.....	154
4.71 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ ในงานคลังสินค้า.....	155
4.72 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างปัจจัยรายข้อกับความตั้งใจคงอยู่ ในงานคลังสินค้า.....	156

ตารางที่	หน้า
4.73	สรุปปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าและความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า.....158
4.74	สรุปปัจจัยรายข้อที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าและความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า.....159



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการตัดสินใจลาออกของพนักงานของMobley (1977).....	40
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการศึกษาวิจัย.....	48
ภาพที่ 3.2 กรอบแนวคิดการศึกษาระชาดแคลนพนักงานคลังสินค้าจากกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษา..	52
ภาพที่ 3.3 กรอบแนวคิดการศึกษาระชาดแคลนพนักงานคลังสินค้าจากกลุ่มพนักงานคลังสินค้า ระดับปฏิบัติการ.....	52



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

คลังสินค้าและการจัดเก็บสินค้าเป็นหนึ่งในกิจกรรมหลักของกระบวนการโลจิสติกส์ โดยเป็นการบริการอำนวยความสะดวกทั้งด้านเวลาและสถานที่ ซึ่งช่วยให้สินค้าที่ผลิตขึ้นได้ถูกพักเพื่อรอการบริโภค (Lambert, Stock, & Ellram, 2547:391) บทบาทของคลังสินค้ามิใช่เป็นเพียงสถานที่จัดเก็บสินค้าเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทอย่างมากในห่วงโซ่อุปทานอีกด้วย นั่นคือคลังสินค้าเป็นตัวเชื่อมสำคัญระหว่างผู้ผลิตและผู้ค้าปลีกที่ต้องการสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้า ขณะที่ผู้ค้าปลีกมีสินค้าคงคลังน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้(Thomas, 2008) นอกจากนี้คลังสินค้ายังเป็นองค์ประกอบสำคัญของห่วงโซ่อุปทานที่สามารถทำให้บริษัทได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความแตกต่างทางการตลาดได้ บริษัทที่เป็นผู้นำทางการตลาดมักมีสินค้าคงคลังในระดับเหมาะสม ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว และมีบริการที่เหนือกว่าอย่างต่อเนื่อง (Warehousing: The new strategic weapon, 1996: W3) Stock and Lambert (2001) ได้อธิบายความสำคัญของคลังสินค้าไว้ ดังนี้ 1) ทำให้ประหยัดในค่าขนส่งและในการผลิต 2) ได้รับส่วนลดจากการสั่งซื้อจำนวนมากหรือการสั่งซื้อล่วงหน้า 3) ใช้เป็นที่เก็บวัตถุดิบ สนับสนุนนโยบายการให้บริการลูกค้าขององค์กร 4) เป็นสิ่งรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานะทางการตลาด เช่น ความต้องการตามฤดูกาล ความผันผวนของความต้องการและการแข่งขัน เป็นต้น 5) จัดปัญหาความแตกต่างด้านเวลาและพื้นที่ของผู้ผลิตและผู้บริโภค 6) ทำให้ค่าใช้จ่ายโลจิสติกส์โดยรวมน้อยที่สุดเทียบเท่ากับระดับการบริการลูกค้าที่ต้องการ และ 7) สนับสนุนระบบ just-in-time ของผู้จัดจำหน่ายและลูกค้า จะเห็นได้ว่าคลังสินค้ามีบทบาทและสำคัญต่อทุกฝ่ายทั้งผู้ผลิต ผู้จัดจำหน่าย ผู้บริโภค รวมทั้งต่อห่วงโซ่อุปทาน

ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศต่างๆ เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นแทนการใช้แรงงานมนุษย์ เช่น เทคโนโลยีการบ่งบอกและการติดตามสินค้า (Barcode, RFID), ระบบฐานข้อมูล (Database System), เทคโนโลยีที่เป็นโปรแกรมจัดการวัสดุและสินค้าคงคลัง (WMS), เทคโนโลยีที่เป็นโปรแกรมควบคุมเครื่อง (CAD, CAM, AS/RS, AGVs) (วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา, 2553: ออนไลน์) อย่างไรก็ตามแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยคลังสินค้าก็ยังคงต้องการมนุษย์ที่ช่วยในการขับเคลื่อนระบบต่างๆ ให้เป็นไปอย่างสมบูรณ์ พนักงานคลังสินค้าจึงเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญในการจัดการคลังสินค้าและมีบทบาทอย่างมากต่อศักยภาพการบริการ การเคลื่อนไหวของสินค้าในคลัง และการเคลื่อนย้ายสินค้าจากคลังไปสู่มือผู้บริโภค หรือลูกค้าขององค์กร หากพนักงานคลังสินค้าไม่มีคุณภาพ ขาดแคลนหรือมีอัตราการลาออกสูง จะส่งผลกระทบต่อตรงองค์กร โดยองค์กรต้องมีการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ซึ่งต้นทุนจากการลาออกของพนักงานนี้มี 3 ประเภทได้แก่ (Harvard Business School, 2002:63-65) 1) ต้นทุนทางตรง เช่น ค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร สัมภาษณ์ และฝึกอบรมพนักงานใหม่ 2) ต้นทุนทางอ้อม เช่น ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ขวัญกำลังใจที่อาจลดลง และการพิจารณาถึงการลาออกของพนักงานที่ยังทำงานอยู่ รวมถึงความพอใจของลูกค้าและการสูญเสียลูกค้าเนื่องจากลูกค้าต้องการทำงานกับพนักงานคนนี้ออกไปมากกว่า 3) ต้นทุนโอกาส ได้แก่ การสูญเสียองค์ความรู้ การเกิดงาน

ค้างอยู่ในช่วงที่หัวหน้างานและพนักงานคนอื่นๆ ช่วยกันสอนงานให้พนักงานใหม่ ซึ่งความเสียหายหรือต้นทุนที่เกิดขึ้นนี้กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา (The U.S. Department of Labor) ได้ประมาณค่าต้นทุนที่เกิดจากการลาออกไว้ โดยคิดเป็น 1 ใน 3 ของเงินเดือนพนักงานใหม่ที่มาแทน และจะเพิ่มขึ้นอย่างมากหากเป็นระดับบริหารหรือผู้เชี่ยวชาญ นั่นคือเป็น 1-2 เท่าของรายได้ต่อปีของพนักงานเก่า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเก่าด้วย ถ้าหากองค์การสูญเสียพนักงานที่มีประสิทธิภาพไป ความเสียหายที่เกิดขึ้นย่อมมากกว่าค่าเฉลี่ยที่กล่าวมาอย่างแน่นอน

อย่างไรก็ตามงานวิจัยของกระทรวงแรงงานพบว่าประเทศไทยกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งรวมถึงพนักงานคลังสินค้าด้วย ในปีพ.ศ. 2555 ไตรมาสแรกกลุ่มอุตสาหกรรมการขนส่งและการจัดเก็บสินค้ามีความต้องการพนักงานอีกกว่า 3,701 อัตรา หรือร้อยละ 21.82 ของพนักงานที่มีอยู่เดิม มากเป็นอันดับ 5 จาก 18 กลุ่มอุตสาหกรรม (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2555ก) และในไตรมาสที่ 2 อัตราความต้องการเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 30.22 ซึ่งการที่อัตราความต้องการแรงงานสูงเกินกว่าร้อยละ 10 นั้น ถือว่ามีความต้องการแรงงานสูงมาก (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2555ข) การแก้ปัญหาด้วยการเพิ่มจำนวนแรงงานโดยการจูงใจให้แรงงานเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรม และทำให้แรงงานคงอยู่ในอุตสาหกรรมได้นั้น จำเป็นต้องเข้าใจการรับรู้และทัศนคติที่แรงงานมีเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเสียก่อน (Richardson, 2008) ทัศนคตินั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ด้าน คือ 1) ความรู้และความเชื่อที่มีต่ออาชีพ ซึ่งเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคล อาจตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ 2) ความรู้สึก ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในอาชีพ 3) แนวโน้มการเกิดพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึกต่ออาชีพในทางใดย่อมมีแนวโน้มทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึกนั้น (Fishbein & Ajzen, 1975:11-13) งานวิจัยของ Kusluvan and Kusluvan (2000) พบว่าการเข้าใจทัศนคติของนักเรียนที่เรียนในสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยวจะทำให้ผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเข้าใจมากขึ้นว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะเพิ่มจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมให้มากขึ้นได้ การประชุมสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ประจำปี 2554 ในหัวข้อ ทางเลือก ทางรอด: เศรษฐกิจไทยกับภาวะการขาดแคลนแรงงาน (ศุภพิณรัตน์ วงศ์สินศิริกุล, 2554:32) พบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติต่องานแบบ 3D (สกปรก-Dirty ยาก-Difficult อันตราย-Dangerous) ทำให้แรงงานไทยไม่อยากทำงานที่มีลักษณะดังกล่าว แรงงานไทยเริ่มสนใจลักษณะงานที่สบาย เช่น พนักงานขายตามห้างต่างๆ ที่มีเครื่องปรับอากาศ ซึ่งสบายกว่างานในโรงงาน ลักษณะงานและปัญหาที่กล่าวมานี้ใกล้เคียงกับลักษณะงานในคลังสินค้าที่พนักงานต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีฝุ่นควันจากการขนส่งสินค้าเข้าออกจากคลัง คลังส่วนใหญ่ไม่มีเครื่องปรับอากาศ การจัดเก็บ การหยิบสินค้าในคลังที่มีสินค้าหลากหลายต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสนหรือผิดพลาดได้ง่าย อีกทั้งมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุจากการเคลื่อนย้ายสินค้าอีกด้วย ทัศนคติต่ออุตสาหกรรมคลังสินค้านี้จึงอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานไม่ต้องการเข้ามาในอุตสาหกรรมได้

อย่างไรก็ตามทัศนคติไม่ใช่เพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้า จากผลการวิจัยตลาดแรงงานในช่วงปี 2552-2553 โดยกรมการจัดหางาน (2554) พบว่าพนักงานคลังสินค้าอยู่ใน 10 อาชีพที่คนลาออกมากที่สุด คืออยู่ในอันดับ 4 และเมื่อพิจารณาตามหมวด

อุตสาหกรรมแล้ว อุตสาหกรรมสถานที่เก็บสินค้ามีผู้ลาออกมาเป็นอันดับที่ 5 ส่วนสาเหตุที่พนักงานลาออกนั้นส่วนมากเป็นปัญหาส่วนบุคคลมากกว่าปัญหาเศรษฐกิจ สาเหตุอันดับแรกเพื่อเปลี่ยนงานถึงร้อยละ 27 รองลงมาคือเพราะรายได้หรือค่าจ้างที่ลดลงร้อยละ 10.9 และปัญหาสุขภาพร้อยละ 10.8 สำหรับสาเหตุการเปลี่ยนงานนั้นมีความซับซ้อนกว่าที่คนทั่วไปรับรู้ บางครั้งเงินเดือนสูงๆ หรือสภาพการทำงานที่น่าพอใจไม่อาจรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กรได้ (Sanjeevkumar, 2102) งานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของพนักงานคลังสินค้าของ Min (2007) ศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยและผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์และการจัดการห่วงโซ่อุปทานของอเมริกาซึ่งมีผลงานการวิจัยและบทความเกี่ยวกับโลจิสติกส์และการจัดการห่วงโซ่อุปทานมากมาย พบว่าความมั่นคงในงานกลับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการรับสมัครงานและการรักษาพนักงานคลังสินค้าไว้ ขณะที่แรงจูงใจที่เป็นเงินนั้นมีผลน้อยมากหรือไม่มีเลย ขนาดคลังสินค้า นั่นคือ ยิ่งคลังสินค้าขนาดใหญ่ อัตราการลาจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เพราะไม่สามารถดูแลพนักงานได้ทั่วถึง ประสิทธิภาพของพนักงาน พนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานมาก มีอัตราการลาออกน้อยกว่าเนื่องจากตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการนั้นมีการรับสมัครมากกว่า สภาพแวดล้อมในองค์กร องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรเหมือนครอบครัวจะมีอัตราการลาออกต่ำกว่า เป็นต้น และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและพนักงานคลังสินค้าที่ลาออกจากงานพบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ เช่น สวัสดิการ การเดินทาง ความสะดวกสบาย การย้ายตามคู่สมรส และการกลับไปภูมิลำเนาในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวอีกด้วย ปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมานี้สามารถเรียกรวมได้ว่าเป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง Huse and Cummings (1985) ผู้เชี่ยวชาญด้านองค์พัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึงการได้รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่เหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้อาศัยทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึงการมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (The total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงที่ปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) โดยให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่างค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนี้ในทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมได้มีการศึกษาและวิจัยกันอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ และในหลายสาขาอาชีพ เช่น พยาบาล (กุลธิดา สุตจิตร, 2549) ครู (กุลธิดา สุตจิตร, 2549; ธวัชรัตน์ ทองนิล, 2548) พนักงานโรงงาน (กุลวดี เทศประทีป, 2544; ออมรัตน์ อ่อนนุช, 2546) เป็นต้น ส่วนอาชีพพนักงานคลังสินค้าพบว่ามีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคลังสินค้าโดยตรงน้อยมาก หรือมีการศึกษาเพียงบางด้าน เช่น การศึกษาเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ สหรัฐอเมริกาของ Rowe (2012) นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาด้านนโยบายสาธารณะของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดพบว่าพนักงานประสบปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานหลายด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน พนักงานส่วนมากถูกจ้างเป็นพนักงานชั่วคราว แม้ว่าปริมาณงานและสภาพแวดล้อมจะเหมือนพนักงานประจำทุกประการการจ่ายค่าแรงที่ไม่เป็นธรรมและไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และไม่มีความปลอดภัยในชีวิตจากการเดินทางและระบบการประกันสุขภาพ ในประเทศไทยยังไม่พบว่ามีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคลังสินค้า งานวิจัยนี้จึงนำคุณภาพชีวิตการทำงานมาเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการศึกษา

อย่างไรก็ตามในการศึกษาการลาออกของพนักงานคลังสินค้านั้น ต้องมีการเข้าถึงข้อมูลหรือการติดต่อพนักงานคลังสินค้าที่ลาออกไปแล้วของแต่ละองค์การซึ่งเป็นไปได้ยาก งานวิจัยนี้จึงนำแนวคิดเรื่องความตั้งใจคงอยู่ (Intent to stay) มาใช้ในการศึกษา เพื่อเน้นให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกในทางอ้อม และเห็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานคลังสินค้ายังคงทำงานอยู่ในปัจจุบันชัดเจนขึ้น ซึ่งผลที่ได้สามารถนำไปใช้ในการรักษาพนักงานคลังสินค้าไว้กับองค์การได้อีกด้วย ความตั้งใจในคงอยู่ หมายถึง ความคิดของพนักงานที่วางแผนว่าจะเป็นส่วนสมาชิกขององค์การต่อไป และเป็นปัจจัยมีผลกระทบต่ออัตราการลาออก (Kim, Price, Mueller, & Watson, 1996:951) งานวิจัยต่างๆ พบว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่หลายปัจจัยแตกต่างกัน เช่น การศึกษาของ วรณี ศรีเพ็ญ (2537) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราการลาออกของครูช่างอุตสาหกรรมมากที่สุดได้แก่ ด้านเงินเดือนและ

ผลประโยชน์เกื้อกูล จิระวัฒน์ แต่งเจนนิก (2546) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงานสถานบริการน้ำมัน งานวิจัยของ อมรรรัตน์ อ่อนนุช (2546) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านและโดยรวมและเป็นปัจจัยร่วมในพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ทั้งด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ของพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นต้น

เนื่องจากการมีแรงงานที่มีคุณภาพและมีจำนวนเพียงพอนั้นมีผลโดยตรงกับผลิตภาพ (Productivity) ของคลังสินค้า การขาดแคลนแรงงานจึงทำให้ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรลดลงในระยะยาวได้ (Min, 2004) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมคลังสินค้าควรให้ความสนใจและแก้ปัญหา ทั้งการจูงใจแรงงานใหม่ให้เข้ามาทำงาน และการรักษาแรงงานเดิมให้อยู่ในอุตสาหกรรมและองค์กรต่อไป งานวิจัยนี้จึงทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือกลุ่มนักเรียนสังกัดอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งเป็นแรงงานจบใหม่ที่อุตสาหกรรมมีความต้องการ ส่วนอีกกลุ่มคือแรงงานปัจจุบัน ได้แก่ พนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการที่ปัจจุบันปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจคลังสินค้า หรือธุรกิจที่มีคลังสินค้าเป็นองค์ประกอบ และแบ่งการศึกษาการขาดแคลนเป็น 2 ระดับ คือ

1. การศึกษาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม หมายถึง การศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานใหม่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมคลังสินค้านั้นน้อยกว่าความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรม รวมถึงปัจจัยที่ทำให้แรงงานปัจจุบันเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น โดยศึกษาอิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าที่มีต่อแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา และอิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพของพนักงานคลังสินค้า

2. การศึกษาขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจ หมายถึง การศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานปัจจุบันที่ปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจคลังสินค้า หรือธุรกิจที่มีคลังสินค้าเป็นองค์ประกอบมีอัตราการลาออกและการเปลี่ยนสถานที่ทำงานสูง แต่ยังคงอยู่ในอุตสาหกรรมคลังสินค้าเช่นเดิม โดยศึกษาอิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าและแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
- 2) เพื่อศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ และทัศนคติต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานคลังสินค้า

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา เพื่อจูงใจให้เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมคลังสินค้ามากขึ้น
- 2) ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขทัศนคติและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคลังสินค้า เพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงานที่อยู่ในธุรกิจคลังสินค้า และธุรกิจที่มีคลังสินค้าเป็นองค์ประกอบ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาในประชากร 2 กลุ่ม ดังนี้

1) นักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ชั้นปีที่ 2 ที่ศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งศึกษาอยู่ในช่วงเดือนสิงหาคม-กันยายน 2556 ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

2) พนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการของคลังสินค้าจำนวน 8 คลัง จาก 8 บริษัท ซึ่งทำงานอยู่ในช่วงเดือนสิงหาคม-กันยายน 2556

1.5 ขั้นตอนในการทำวิจัย

- 1) ศึกษาสถานการณ์การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ
- 2) ศึกษาการบริหารงาน กระบวนการทำงาน ปัญหาในการทำงาน การลาออกของพนักงานคลังสินค้า
- 3) ศึกษาข้อมูล และทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่
- 4) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่และงานวิจัยเกี่ยวกับพนักงานคลังสินค้า
- 5) รวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานและแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่
- 6) ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม
- 7) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามที่ได้มาตรฐานแล้ว
- 8) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ
- 9) สรุปและอภิปรายผล

1.6 นิยามศัพท์

พนักงานคลังสินค้า พนักงานผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติกิจกรรมในคลังสินค้าทั้งหมด ซึ่งมีหน้าที่ ดังนี้ รับสินค้า จัดเก็บสินค้า หยิบสินค้า และจัดส่งสินค้า

การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าในระดับอุตสาหกรรม หมายถึง การที่แรงงานใหม่ที่จะเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมคลังสินค้านั้นน้อยกว่าความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรม รวมถึงการที่แรงงานปัจจุบันเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ทำให้เกิดความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมสูง

การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าในระดับธุรกิจ หมายถึง การที่แรงงานปัจจุบันที่ปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจคลังสินค้า หรือธุรกิจที่มีคลังสินค้าเป็นองค์ประกอบมีอัตราการลาออก การเปลี่ยนงานสูง แต่ยังคงอยู่ในอุตสาหกรรมคลังสินค้าเช่นเดิม

ทัศนคติ ตามแนวคิดของ Fishbein และ Ajzen (1975:6) หมายถึง การเรียนรู้ที่จะเตรียมการล่วงหน้าเพื่อตอบสนองด้วยท่าทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยคำนึงถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทัศนคตินั้น และทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1.ความรู้สึก (Affect) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและการประเมินค่าความพอใจหรือไม่พอใจต่อวัตถุ บุคคล เรื่องราว หรือเหตุการณ์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ทัศนคติมีความแตกต่างจากแนวคิดอื่นๆ

2.ความเชื่อ (Belief) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลมีเกี่ยวกับวัตถุนั้น ซึ่งความเชื่อนี้จะเชื่อมโยงไปสู่คุณลักษณะของวัตถุ ดังนั้นวัตถุทางความเชื่ออาจหมายถึงบุคคล กลุ่มคน สถาบัน พฤติกรรม นโยบาย เหตุการณ์ เป็นต้น และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องอาจเป็นวัตถุ บุคลิก ลักษณะ คุณภาพ ผลลัพธ์ หรือเหตุการณ์ เป็นต้น

3.ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavioral intention) หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำพฤติกรรมใดๆ อาจกล่าวได้ว่าความตั้งใจของบุคคลนี้เป็นความเชื่อที่นำไปสู่คุณลักษณะ ซึ่งก็คือพฤติกรรมนั่นเอง และความตั้งใจจะมีมากเพียงใดสามารถดูได้จากแนวโน้มพฤติกรรมที่บุคคลจะกระทำ

ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า หมายถึง ความรู้สึกต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า และการทำงานคลังสินค้าในปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1.ด้านสถานะทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกว่าคลังสินค้า และการทำงานคลังสินค้านั้นมีความสำคัญต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจหากต้องประกอบอาชีพพนักงานคลังสินค้า

2.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกว่ารายได้และสวัสดิการจากการเป็นพนักงานคลังสินค้าอยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นๆ

3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกว่าการเป็นพนักงานคลังสินค้าทำให้มีความรู้ สร้างความก้าวหน้าได้และเป็นอาชีพที่มั่นคง

4.ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกว่าอาชีพพนักงานคลังสินค้ามีลักษณะเฉพาะที่ต้องใช้ความอดทน ความละเอียดรอบคอบ และความสนใจใฝ่รู้

ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน หมายถึง ความรู้สึกต่อการทำงานคลังสินค้าที่เป็นสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ

1.ด้านสถานะทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกว่าได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง น่าภาคภูมิใจ ไม่ต่ำกว่าอาชีพอื่นๆ

2.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากคลังสินค้าที่ปฏิบัติงานอยู่มีความเหมาะสมไม่น้อยกว่าอาชีพอื่นๆ รวมทั้งไม่มีปัญหาในการเบิกจ่าย

3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกว่าคลังสินค้าที่ปฏิบัติงานอยู่มีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง มีความมั่นคง และสามารถสร้างความก้าวหน้าได้

4.ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกคลังสินค้าที่ปฏิบัติงานอยู่มีการจัดการอย่างเป็นระบบระเบียบ และมีเวลาให้พักผ่อนอย่างเหมาะสม

5.ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในคลังสินค้าที่ปฏิบัติงานอยู่

6.ด้านหัวหน้างาน หมายถึง ความรู้สึกว่าหัวหน้างานของคลังสินค้าที่ปฏิบัติงานอยู่มีความรู้ความสามารถ ให้คุณค่า ให้คงยุติธรรมกับพนักงานและทำให้พนักงานมีความสบายใจที่จะร่วมงานด้วย

7.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าคลังสินค้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกและปลอดภัยต่อการเดินทาง มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยให้แก่พนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน(Quality of work life) ตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1985:198-199) หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับความมีประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือ คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ที่พนักงานได้รับรู้ ผ่านประสบการณ์การทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น เพิ่มผลผลิต ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (The total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงที่ปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) โดยให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

แนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า หมายถึง ความประสงค์ หรือไม่ประสงค์จะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเมื่อจบการศึกษาแล้ว

ความตั้งใจคงอยู่(Intention to stay) ตามแนวคิดของ Kim, Price, Mueller และ Watson (Kim et al., 1996:951) หมายถึง ความคิดของพนักงานที่วางแผนว่าจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และเป็นปัจจัยมีผลกระทบต่อ การลาออก ในงานวิจัยนี้แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1.ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ หมายถึง ความคิดของพนักงานที่วางแผนว่าจะทำงานเป็นพนักงานคลังสินค้าต่อไป

2.ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความคิดของพนักงานที่วางแผนว่าจะทำงานในคลังสินค้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต่อไป



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจในบทนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาประเด็นการวิจัยที่เกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเรียงลำดับหัวข้อการศึกษา ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของพนักงานคลังสินค้า
2. แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติ
3. แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่

2.1 สภาพทั่วไปของพนักงานคลังสินค้า

2.1.1 ความหมายของพนักงานคลังสินค้า

พนักงานคลังสินค้า หมายถึง พนักงานผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติกิจกรรมในคลังสินค้าทั้งหมด ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้ รับสินค้า จัดเก็บสินค้า หยิบสินค้า และจัดส่งสินค้า

2.1.2 การดำเนินงานในคลังสินค้า

Emmett (Emmett, 2005:90-110) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการคลังสินค้าอธิบายว่าขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานคลังสินค้ามี 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1.การรับสินค้าเข้า เมื่อสินค้าเข้า พนักงานคลังสินค้าจะทำหน้าที่รับสินค้าเข้ามาในคลัง โดยมีกิจกรรมย่อยต่างๆ เช่น การจัดเตรียมพื้นที่ในการรับสินค้า บันทึกเวลาเข้าของรถ บันทึกหมายเลขปิดผนึกตู้สินค้า ตรวจสอบเอกสารการนำส่ง ตรวจสอบสภาพสินค้าก่อนการรับเข้า ทำรายงานการรับสินค้าเข้า เคลื่อนย้ายสินค้าก่อนจัดเก็บตามพื้นที่ที่กำหนด เป็นต้น

2.การจัดเก็บสินค้า หลังจากการรับสินค้าเข้ามาในคลังแล้ว สินค้าจะต้องได้รับการระบุพื้นที่ในการจัดเก็บ ซึ่งมีหลักการพื้นฐานคือ การเก็บแบบระบุพื้นที่จัดเก็บ (Fixed location) และการจัดเก็บแบบสุ่ม (Random location) และต้องคำนึงถึงการใช้ประโยชน์ของพื้นที่ในคลังสินค้าให้มากที่สุดด้วย

3.การหยิบสินค้า เมื่อมีความต้องการสินค้าจากลูกค้าเข้ามาที่คลังสินค้า สินค้าดังกล่าวจะถูกหยิบออกไปจากพื้นที่จัดเก็บ ซึ่งในการหยิบสินค้านี้จะมีหลายปัจจัยเกี่ยวข้อง คือ เวลาในการ

เคลื่อนย้าย พื้นที่ที่สินค้าถูกจัดเก็บ การวางแผนหยิบสินค้า ระดับการให้บริการ และความถูกต้องของสินค้าที่หยิบออกมา โดยวิธีการหยิบสินค้าจากพื้นที่จัดเก็บประกอบด้วย 4 วิธี คือ

3.1 Basic order picking เป็นการหยิบสินค้าโดยพนักงานเดินเข้าไปหยิบสินค้าจากพื้นที่จัดเก็บโดยตรง

3.2 Batch picking or Picking by line เป็นวิธีการหยิบจากหลายๆ คำสั่งแล้วรวมเป็นกลุ่ม (Batch) พนักงานจะเดินไปหยิบสินค้าในกลุ่มที่จัดต่อหนึ่งรอบการเดิน

3.3 Zone picking คือ พื้นที่การจัดเก็บจะถูกแบ่งเป็นเขตพื้นที่ เมื่อคำสั่งจากลูกค้าเข้ามา สินค้าดังกล่าวจะถูกหยิบแล้วเคลื่อนย้ายไปเขตพื้นที่การจัดเก็บถัดไป

3.4 Wave picking สินค้าที่ถูกจัดเก็บแต่ละเขตพื้นที่จะถูกหยิบมาในเวลาเดียวกันและรายการเดียวกัน หลังจากนั้นจะถูกคัดแยกไปยังลูกค้าแต่ละรายอีกที

4. การจัดส่งสินค้า เป็นกิจกรรมสุดท้ายที่สินค้าจะถูกนำส่งไปให้ลูกค้าปลายทาง สินค้าจะถูกเคลื่อนย้ายไปยังประตูเพื่อเตรียมสู่ขั้นตอนการขนส่งสินค้าออกจากคลังต่อไป

2.1.3 ตำแหน่งหน้าที่ในคลังสินค้า

ธณิต โสรรัตน์ (2552:111-114) รองประธานสภาอุตสาหกรรมและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการโลจิสติกส์ได้อธิบายถึงตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ในคลังสินค้าซึ่งมีหลายหน้าที่ หลายระดับความรับผิดชอบ เรียงจากน้อยไปมาก ดังนี้

1. แรงงานไร้ทักษะ ทำหน้าที่ยก-ขนสินค้า รวมถึงแม่บ้านทำความสะอาดคลัง
2. พนักงานขับรถยกของ (Forklift)
3. พนักงานด้านเทคนิคและพนักงานควบคุมเครื่องมือกลประเภทต่างๆ
4. พนักงานตรวจสอบสินค้า ขึ้นตรงต่อผู้จัดการคลังสินค้า มีหน้าที่ด้านควบคุมในการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหรือการส่งมอบว่าสินค้า ปริมาณ ชนิด เงื่อนไข เป็นไปตามที่ทางหน่วยการตลาดหรือหน่วยการผลิต หรือหน่วยงานควบคุมคุณภาพได้กำหนดไว้ รวมถึงหน้าที่ในการตรวจสอบภายใน การตรวจทานย้อนหลังเรื่องความถูกต้องของเอกสารต่างๆ ทั้งใบรับสินค้า ใบส่งสินค้า ใบคุมคุณภาพสินค้าที่จัดส่ง รวมถึงการตรวจสอบสินค้าคงคลังที่มีอยู่จริงกับบัญชีสินค้า ตรวจสอบการทุจริตในคลังสินค้า
5. พนักงานเช็คเกอร์ เป็นพนักงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ นับจำนวนสินค้า ทั้งขั้นตอนการรับและการส่งมอบสินค้าให้กับรถบรรทุกที่มารับสินค้าบางชนิด มีการควบคุมคุณภาพ
6. หัวหน้างานรับ-จ่ายสินค้า เป็นคนดูแลเกี่ยวกับการควบคุมวางแผน จัดการในการรับสินค้าหรือจัดสินค้าขึ้นรถ เพื่อส่งมอบให้ผู้บุกเบิกหรือลูกค้า

7. พนักงานธุรการประจำคลังสินค้า เป็นพนักงานที่ทำหน้าที่ทั่วไปในการดูแลสำนักงาน การรับสมัครคนงาน การทำใบเบิกเงิน หรือทำบัญชีเงินเดือน โดยเฉพาะเป็นคนทำข้อมูลสินค้าคงคลังหรือป้อนข้อมูลคอมพิวเตอร์
8. พนักงานระดับรองหัวหน้าคลังหรือระดับหัวหน้าคลังย่อย ในคลังสินค้าขนาดใหญ่อาจมีการแยกโซนการเก็บสินค้าซึ่งจะมีการกำหนดให้พนักงานมีความรับผิดชอบ ต้องมีประสบการณ์ด้านคลังสินค้า โดยเฉพาะการจัดเรียง จัดเก็บสินค้าและการจัดผังคลังสินค้า
9. ผู้จัดการคลังสินค้าหรือหัวหน้าคลังสินค้า เป็นบุคลากรระดับสำคัญ เพราะเป็นระดับบริหารที่ต้องการคนที่มีประสบการณ์ในสินค้าที่เกี่ยวข้องและความซื่อสัตย์ เป็นงานที่ได้รับการกดดันจากฝ่ายการตลาด ฝ่ายการผลิต รวมถึงกดดันจากรถขนส่งและลูกค้า ต้องมีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นงานหนัก วันหยุดไม่แน่นอน รับผิดชอบ 24 ชม.

2.2 สถานการณ์เกี่ยวกับพนักงานคลังสินค้าในปัจจุบัน

ปัจจุบันปัญหาขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าและการลาออกจากงานเป็นปัญหาหลักของผู้ประกอบการ ทั้งประเทศไทย และต่างประเทศ สรุปได้ดังนี้

2.2.1 สถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานและพนักงานคลังสินค้าในต่างประเทศ

อเมริกาเป็นประเทศที่มีการเจริญเติบโตของธุรกิจโลจิสติกส์อย่างมาก แต่แม้ว่าจะมีเทคโนโลยีที่ทำให้การทำงานเร็วขึ้น เงินเดือนเริ่มต้นจะเพิ่มขึ้น แต่พนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้ากลับยังคงขาดแคลนอย่างมาก เช่นใน Kenco Group Inc. มีอัตราการลาออกถึง 75% หรือมากกว่า (Mullin, 2002) หรือในปี 1999 Warehousing Education and Research Council (WERC) สํารวจพบว่าเกือบครึ่งของผู้ตอบแบบสำรวจมีอัตราการลาออกของพนักงานระดับ entry-level สูงถึง 20% ขณะที่ค่าเฉลี่ยอัตราการลาออกของอเมริกาอยู่ที่ 8.4% เท่านั้น (Wilson, December 2000) ทั้งนี้มีผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทาน เพราะเส้นทางของสินค้าที่ส่งมาถึงปลายทาง ผ่านการขนส่งไปยังคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้านั้นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก พนักงานที่ลาออกไปนั้นมีทั้งไปทำงานในสายที่ใช้ทักษะด้านอื่นๆ หรือย้ายไปทำคลังสินค้าอื่น สาเหตุที่ทำให้ลาออกนั้นมีหลายประการ เช่น

1. ค่าจ้างและสวัสดิการไม่เพียงพอ ในรัฐแคลิฟอร์เนียพนักงานคลังสินค้าลาออกจากงานในศูนย์กระจายคลังสินค้าเพื่อไปทำงานในระดับ entry-level ในคาสิโน เพราะที่นั่นมีอาหารฟรี สวัสดิการดีกว่า เงินเดือนมากกว่า 0.5 ดอลลาร์ต่อชั่วโมง
2. ลักษณะงาน การทำงานในคลังสินค้าหรือศูนย์กระจายสินค้านั้นต้องพบกับฝุ่นควันจากสินค้าและรถขนส่ง ทำให้พนักงานต้องการไปทำงานที่สะดวกสบายและสะอาดกว่า

3. ความกดดัน พนักงานบางคนลาออกหลังจากทางบริษัทเพื่อบรรณาการข้อบกพร่องที่ให้ได้ไม่นาน เพราะค้นพบว่าตนเองต้องการข้อบกพร่องมากกว่า
4. ไม่มีเวลาพักผ่อน ความขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าในรัฐเนวาด้าทำให้พนักงานที่ทำอยู่ต้องทำงานหนักมากไม่มีวันหยุดพักผ่อนเลย โดยกับแลกเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นปีละ 500 ดอลลาร์ (Tom, 1998)
5. ความเครียดจากการทำงาน ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือปัจจัยด้านจิตวิทยา จากการศึกษาพบว่าอัตราการลาออกที่สูงของพนักงานคลังสินค้านั้นเป็นผลมาจากความเครียดที่เกิดขึ้น เพราะความไม่พอดีกันระหว่างความคาดหวังในงานกับความเป็นจริงที่พบในคลังสินค้า (Autry, 2001) หรืออาจเป็นสาเหตุจากความต้องการหลีกเลี่ยงสภาพที่เป็นอันตราย หากพนักงานรู้สึก หรือเห็นว่าสภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย(Frazelle, 2549:293)

แนวทางในการแก้ไขปัญห

ทั้งภาครัฐและเอกชนในอเมริกามีความพยายามในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพนักงานลดอัตราการลาออก รวมทั้งการรักษาพนักงานที่ยังทำงานอยู่หลายวิธี สรุปได้ดังนี้

1. การเพิ่มค่าจ้างและค่าชดเชย เช่น พนักงานคลังเก็บสินค้าหรือผู้ควบคุมคลังสินค้านี้มีเงินเดือนเพิ่มขึ้น 4.9% ในปี 2000-2001 ขณะที่พนักงานรายชั่วโมงอย่างพนักงานขับรถยกและพนักงานรับคำสั่งหยิบสินค้านี้มีค่าจ้างเพิ่มขึ้น 3.1-4% (Mazel, 2001; Min, 2007 อ้างถึงใน)
2. การสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้ใบประกาศแก่พนักงานที่มีลักษณะที่พึงประสงค์, การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การให้โบนัสสำหรับพนักงานที่มีประวัติการเข้างานตามมาตรฐาน เป็นต้น (WERC Sheet, November 2000) ในหลายๆ บริษัทพยายามให้พนักงานรู้สึกและเห็นประโยชน์ของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นในการทำงานอยู่เสมอให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (Frazelle, 2549:293)
3. การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการทำงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ อันเป็นการรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ในองค์กรและลดอัตราการลาออกได้อีกด้วย
4. ปรับปรุงระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน เป็นการแก้ปัญหาระยะยาวโดยมีการตั้งองค์กรต่างๆ เพื่อศึกษา ปรับปรุง แก้ไขและวางแผนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในคลังสินค้า และทุกส่วนของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เช่น The Illinois Workforce Investment Board (IWIB) ได้ก่อตั้ง The Transportation and Logistics Task Force ขึ้นเพื่อศึกษาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านการขนส่งและโลจิสติกส์

สตีกส์ของรัฐอิลลินอยส์ เนื่องจากรัฐนี้ถือเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมโลติสตีกส์ขนาดใหญ่ของอเมริกาทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เนื่องจากมีเครือข่ายเส้นทางเชื่อมต่อทั้งสองฝั่งของประเทศ อุตสาหกรรมโลติสตีกส์ในบริเวณนี้จึงมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว และต้องการแรงงานจำนวนมากทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสิ่งที่จะต้องเร่งมือเพื่อแก้ปัญหาคือการเพิ่มการตระหนักรู้ในอุตสาหกรรมโลติสตีกส์ การเพิ่มขีดความสามารถและปรับปรุงความสอดคล้องกันในหลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรมระดับมัธยมเป็นต้นไป ให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพในอุตสาหกรรมโลติสตีกส์แก่เด็กระดับประถมศึกษา รวมถึงการพยายามลดอัตราการลาออกของคนขับรถด้วย (Johl, December 2006)

นอกจากนี้คณะกรรมการแรงงานเมืองชิคาโก (The Workforce Board of Metropolitan Chicago, 2004) ได้ทำการศึกษสาเหตุของวิกฤติการขาดแรงงานที่มีทักษะในอุตสาหกรรมขนส่ง คลังสินค้า และโลติสตีกส์ ซึ่งพบสาเหตุแตกต่างจากที่กล่าวมาข้างต้น โดยแบ่งสาเหตุที่พบเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1. การตระหนักรู้และการรับรู้เกี่ยวกับอาชีพ หน่วยงานที่เป็นตัวกลางระหว่างแรงงานกับผู้ประกอบการ เช่น ผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพ อาจารย์แนะแนว ผู้ปกครอง บริษัทจัดหางาน เป็นต้น ไม่ให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับอาชีพในอุตสาหกรรมนี้ ทำให้แรงงานที่มีทักษะไม่ทราบ หรือไม่สนใจ อาชีพพนักงานคลังสินค้า รวมทั้งไม่ทราบว่าการทำงานในอุตสาหกรรมนี้มีโอกาสที่จะได้ทำงานในตำแหน่งและรายได้ที่ดี ในขณะที่ผู้ประกอบการนิยมนำพนักงานจากการบอกต่อกันมากกว่าการประชาสัมพันธ์ ในส่วนของการรับรู้ที่พบว่าการมีการรับรู้ภาพลักษณ์ของอุตสาหกรรมในทางลบมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และความยุ่งยากในการทำงาน

2. ผลกระทบจากกฎระเบียบของรัฐ จากปัญหาภัยก่อการร้ายที่เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาทำให้รัฐบาลมีความเข้มงวดมากขึ้นในการรับพนักงานเข้าทำงานที่เกี่ยวกับเครื่องจักร ซึ่งสามารถนำมาเป็นอาวุธได้ การรับพนักงานจึงต้องมีการตรวจสอบประวัติ ใบอนุญาตต่างๆ จำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจึงมีน้อยลง

3. อุปสรรคต่อการเรียนรู้ เนื่องจากความรู้ของอุตสาหกรรมขนส่ง คลังสินค้าและโลติสตีกส์ที่สอนในสถานศึกษาส่วนมากจะเป็นระดับบริหาร ในระดับปฏิบัติการมีหลักสูตรไม่มากนัก ทำให้พนักงานใหม่ต้องเรียนรู้จากการฝึกอบรมในงาน (on the job training) ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลา ความรู้ที่สอนเป็นเพียงสิ่งที่ต้องไปปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับองค์การ อาจทำให้พนักงานใหม่เกิดความท้อแท้หรือกังวลกับการเรียนรู้และการปรับตัวได้

4. ระดับความพึงพอใจในงาน การไม่สามารถเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงานได้ ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง และตามมาด้วยอัตราการลาออกที่สูงในองค์กร เนื่องจากผู้ประกอบการไม่สามารถขึ้นค่าบริการได้มากนัก เพราะจะมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ

5. อิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร แรงงานที่มีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมปัจจุบันมีอายุเพิ่มมากขึ้น และเริ่มเข้าสู่วัยเกษียณ แต่แรงงานหนุ่มสาวที่สนใจจะเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมมีจำนวนน้อยลง

ในแคนาดาอาชีพในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ขาดแคลนมากที่สุดได้แก่ ด้านสินค้าคงคลัง, การจัดซื้อ, การวิเคราะห์โลจิสติกส์ และคลังสินค้า ปัญหาคือการที่ไม่มีคนรุ่นใหม่เข้ามาในอุตสาหกรรม และคนเก่าก็มีอายุมากขึ้นจนออกจากอุตสาหกรรมไปเรื่อยๆ แนวทางในการแก้ปัญหาคือ การดึงดูดเด็กรุ่นใหม่และแรงงานต่างชาติให้หันมาสนใจอาชีพในอุตสาหกรรมนี้มากขึ้น ด้วยการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเทคโนโลยีและความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมถึงการฝึกอบรมที่เน้นด้านเทคโนโลยี และความตระหนักรู้เกี่ยวกับอาชีพในอุตสาหกรรมด้วยการให้ข้อมูลที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับอาชีพเหล่านี้ เช่น โอกาสความก้าวหน้า, ทักษะที่จำเป็น, รายได้, สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น การนำเสนอต้องทำให้น่าสนใจ มีพลวัต มีโอกาสที่จะได้อยู่ในระดับแนวหน้าหากเลือกทำงานในอุตสาหกรรมนี้ ควรมีการเข้าไปให้ความรู้แก่นักเรียน นักศึกษา รวมทั้งให้การสนับสนุนด้านการเรียนการสอนโดยใช้ครูผู้มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการทำงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งนอกจากจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องแล้วยังสามารถจูงใจให้นักเรียน นักศึกษาเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมได้ด้วย ส่วนด้านกลยุทธ์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบเพื่อจูงใจ ฝึกฝน และรักษาบุคลากรที่ดีไว้ ต้องใช้การตลาดรูปแบบต่างๆ การโฆษณา, เว็บไซต์ และงานมหกรรมรับสมัครงาน เป็นต้น เพื่อจูงใจคนหนุ่มสาว หรือผู้ใหญ่ที่กำลังตัดสินใจในอาชีพของตนเอง (Clayson, 2005)

ประเทศอินเดียก็เช่นกัน คือความต้องการบริการโลจิสติกส์เพิ่มมากขึ้น ขณะที่แรงงานที่มีทักษะขาดแคลนในทุกส่วนของอุตสาหกรรมทั้งการขนส่งทางถนน ทางรถไฟ ทางเรือ ทางอากาศ คลังสินค้า การบริการที่เพิ่มมูลค่าและบริการที่เกิดขึ้นใหม่ โดยในส่วนของคลังสินค้านี้มีการเติบโตประมาณ 8-9% เมื่อเทียบกับ GDP คลังสินค้าขนาดเล็กเริ่มขยายกิจการเป็นคลังที่ใหญ่ขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีในการให้บริการ ดังนั้นจึงมีความต้องการพนักงานที่มีทักษะในการหยิบสินค้า บรรจุหีบห่อ และการจัดการที่เหมาะสม ความรู้เรื่องระบบการจัดการคลังสินค้า เป็นต้น นอกจากนี้การเติบโตของการขนส่งทางรถไฟซึ่งสนับสนุนการพัฒนาสถานีขนส่งสินค้าคอนเทนเนอร์ และสถานีบรรจุและแยกสินค้ากล่อง ทำให้อุตสาหกรรมคลังสินค้าขาดแคลนแรงงานตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงระดับปฏิบัติการ หรือระดับหัวหน้างาน (Anand, 2011)

2.2.2 สถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานและพนักงานคลังสินค้าในประเทศไทย

ปัญหาการขาดแคลนและการลาออกจากงานของพนักงานคลังสินค้าในประเทศไทยนั้นเป็นประเด็นที่พูดถึงอย่างมากเช่นกัน โดยปัญหาเริ่มเกิดขึ้นหลังจากประเทศผ่านวิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2553 ที่โรงงานสถานประกอบการต่างๆ เริ่มมีความต้องการแรงงานมากขึ้น แต่แรงงานที่เหมาะสมคือผู้ที่เรียนระดับประถมศึกษามัธยมมัธยมศึกษา และอาชีวศึกษากลับเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยกว่าความต้องการ (สรารุช ไพฑูรย์พงษ์, 2554) อีกทั้งแรงงานที่อยู่ในระบบเองก็มีทั้งการลาออกไปเพื่อเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนประเภทของงานไปเลย โดยพนักงานคลังสินค้าส่วนมากที่เริ่มเข้าสู่อุตสาหกรรมคลังสินค้าจะอยู่ในช่วงอายุ 18-30 ปี วุฒิการศึกษาม.3, ปวช.-ปวส. และส่วนมากเป็นเพศชาย แต่จากสถิติในปี 2552 (กรมการจัดหางาน, 2554) พบว่าแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุ 25-29 ปีมีอัตราการลาออกมากที่สุดทั้งเพศชายและหญิง โดยเพศชายมีอัตราการลาออกร้อยละ 12.6 และระดับการศึกษาของผู้ที่ลาออกมากที่สุดคือ มัธยมปลายและปวช.คิดเป็นร้อยละ 26.1

เมื่อมองเฉพาะกลุ่มพนักงานคลังสินค้าจะพบว่าในปีพ.ศ. 2552 พนักงานคลังสินค้าอยู่ใน 10 อาชีพที่คนลาออกมากที่สุด โดยอยู่ในอันดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 4.1 และเมื่อพิจารณาตามหมวดอุตสาหกรรมแล้ว อุตสาหกรรมสถานที่เก็บสินค้ามีผู้ลาออกมาเป็นอันดับที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 4.6 สาเหตุที่พนักงานลาออกนั้นส่วนมากเป็นปัญหาส่วนบุคคลมากกว่าปัญหาเศรษฐกิจ อันดับแรกก็เพื่อเปลี่ยนงานถึงร้อยละ 27 รองลงมาคือเพราะรายได้หรือค่าจ้างที่ลดลงร้อยละ 10.9 และปัญหาสุขภาพร้อยละ 10.8 (กรมการจัดหางาน, 2554) และในปีพ.ศ.2555 นี้ปัญหาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าก็ยังมีอย่างต่อเนื่อง โดยในไตรมาสแรกกลุ่มอุตสาหกรรมนี้มีความต้องการพนักงานอีกกว่า 3,701 อัตรา หรือร้อยละ 21.82 ของพนักงานที่มีอยู่เดิม มากเป็นอันดับ 5 จาก 18 กลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งการที่อัตราความต้องการแรงงานสูงเกินกว่าร้อยละ 10 นั้น ถือว่ามีความต้องการแรงงานสูงมาก (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2555)

นายชาญวิทย์ อมตะมาทุชาติ (2555:ออนไลน์)รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญของการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ไว้ดังนี้

1. ขาดแคลนกำลังคนด้านโลจิสติกส์ที่มีความรู้และความสามารถทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับวางแผน
2. พนักงานซบถบรรทุก ซึ่งมีจำนวนมากและใกล้ขีดลูกค่าปลายทางมากที่สุด อีกทั้งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้ถึงร้อยละ 15-20 ไม่ได้รับการพัฒนา และขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
3. กำลังแรงงานที่จบใหม่ด้านโลจิสติกส์ขาดความรู้และทักษะพื้นฐานในเชิงปฏิบัติจริง

4. ขาดแคลนอาจารย์ หรือบุคลากรผู้ฝึกสอนที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะครู/อาจารย์ในระดับอาชีวศึกษา รวมทั้งเนื้อหาหลักสูตรมีลักษณะไม่บูรณาการให้เห็นเป็นกระบวนการโลจิสติกส์

5. กระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานโลจิสติกส์ ไม่มีมาตรฐานรองรับและแรงงานขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

ปัจจุบันได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2556-2560) ประกอบด้วย 3 ภารกิจ 7 ยุทธศาสตร์ ซึ่งภารกิจและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานคือ ภารกิจที่ 3 การพัฒนาปัจจัยสนับสนุน (Capacity Building and Policy Driving Factors) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับปรุงระบบการพัฒนาและจัดการกำลังคน (Human Resource Development System) เพื่อสนับสนุนการสร้างความเป็นมืออาชีพ โดยมีกลยุทธ์หลัก 3 ประการคือ (สรารุช ไพฑูรย์พงษ์, 2556:ออนไลน์)

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจและแนวโน้มการบริหารจัดการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบกรณีศึกษา สหกิจศึกษา และทวิภาคีรวมทั้งส่งเสริมงานวิจัยเชิงประยุกต์เพื่อการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทางธุรกิจสำหรับการค้าชายแดนเพื่อให้มีความรู้และทักษะในการดำเนินธุรกิจและการค้าที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของการค้าชายแดนในอนุภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) และอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 3 ผลักดันให้มีการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์ โดยเฉพาะเร่งพัฒนาฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกและพนักงานระดับปฏิบัติการของสาขาโลจิสติกส์อื่นๆ เพื่อจูงใจให้แรงงานไหลเข้ามาทำงานในอาชีพนี้ และมีแรงจูงใจในการยกระดับการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีศักดิ์ศรีในอาชีพคุณภาพชีวิต และสุขภาวะที่ดี

หน่วยงานหลักที่ร่วมมือกับคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คือ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานสนับสนุน ได้แก่ กระทรวงคมนาคม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย

ดัชนีหลัก (Key Performance Indicators) เบื้องต้นที่ใช้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

1. พนักงานขับรถบรรทุกที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผ่านสถาบันหรือหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้มาตรฐานเฉลี่ย ปีละ 10,000 คน

2. อบรมบุคลากรด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน โดยเฉพาะระดับหัวหน้างาน (Supervisor) และระดับปฏิบัติการตามหลักสูตรมาตรฐาน เฉลี่ยปีละ 5,000 คน

3.มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์และเส้นทางอาชีพของบุคลากรหลักที่ชัดเจน

อย่างไรก็ตามในอนาคตจำเป็นต้องที่การพัฒนาตัวชีวิตเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถวัดผลสำเร็จได้ครบทุกมิติที่สำคัญทั้งในระดับประเทศ สาขาเศรษฐกิจและระดับธุรกิจต่อไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

2.3.1 ความหมายของทัศนคติ

การให้ความหมายของทัศนคติโดยนักจิตวิทยาสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ให้ความหมายของทัศนคติในเชิงพฤติกรรมว่าทัศนคติเป็นการเตรียมตัว การเตรียมความพร้อมทางจิตหรือประสาทเพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทัศนคตินั้นด้วยท่าทางที่ชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ (Allport, 1935:810; Fishbein & Ajzen, 1975:6; Oskamp & Schultz, 2005:8)

กลุ่มที่ 2 ให้ความหมายของทัศนคติในเชิงความคิดของบุคคลว่าทัศนคติเป็นการประเมินหรือตีค่าสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทัศนคตินั้นในทางบวกหรือลบโดยอาศัยข้อมูลทางความคิด, อารมณ์ และพฤติกรรม(Maio & Haddock, 2010:4; Roberts & Jowell, 2008:2)

การศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าในงานวิจัยนี้ใช้ความหมายของทัศนคติตามแนวคิดกลุ่มที่ 1 โดยการศึกษาทัศนคติของผู้มีประสบการณ์และการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานในคลังสินค้านำมาบ้างแล้ว ได้แก่ พนักงานคลังสินค้าและนักเรียนอาชีวศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นจากแนวโน้มในการตอบสนองต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานคลังสินค้าและความสนใจในอาชีพพนักงานคลังสินค้านั้นเอง

2.3.2 ลักษณะของทัศนคติ

Maio & Haddock(2010:4) ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาสังคมแบ่งลักษณะทัศนคติตามการประเมินค่าเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.ทัศนคติมีทิศทาง (valence/direction) คือระดับความพอใจหรือไม่พอใจของความรู้สึกที่มีต่อวัตถุ เช่น ทางบวก, ทางลบ หรือ เฉยๆ

2.ทัศนคติมีความแรง (strength) โดยสามารถวัดได้หลายรูปแบบ คือ ความเข้ม (intensity) ทางความรู้สึกที่มีต่อวัตถุ, ความมั่นใจหรือแน่ใจ (certainty/confidence) ต่อทัศนคตินั้น, และการให้ความสำคัญ (importance) ต่อทัศนคตินั้น Krosnick and Petty (1995) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าทัศนคติบางอย่างที่มีความแรงมาก นั่นคือการที่เราสามารถกู้ทัศนคตินั้นขึ้นมาจากความทรงจำได้เร็วกว่าทัศนคติอื่นๆ แสดงว่าทัศนคตินั้นเข้าถึงได้ง่ายกว่า ทัศนคติที่มีความมั่นคงและแข็งแรง จะมีลักษณะที่เด่นชัด คือ มีความคงทน ยาวนานกว่า , ถูกชักจูงจากความคิดด้านอื่นได้ยากกว่า, ทำให้บุคคลสนใจที่จะรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทัศนคตินั้นมากกว่า และมีแนวโน้มพฤติกรรมตามนั้นมากกว่า

3.ทัศนคติมีความซับซ้อน (complexity) คือจำนวนองค์ประกอบภายในทัศนคตินั้น ทั้งด้านความคิด, ความรู้สึก และพฤติกรรม สามารถเรียงจากง่ายมากไปจนถึงซับซ้อนมาก

2.3.3 องค์ประกอบของทัศนคติ

ผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาและพฤติกรรมมนุษย์ ผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาสังคม และผู้เชี่ยวชาญทางพฤติกรรมองค์การ มีความเห็นตรงกันว่าทัศนคตินั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ อย่างไรก็ตามอาจมีการให้ความหมายหรือรายละเอียดที่แตกต่างกัน ดังนี้

Fishbein & Ajzen (1975: 11-13) นักจิตวิทยาผู้มีชื่อเสียงเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมมนุษย์ อธิบายว่าทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้สึกรู้สึก (Affect) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและการประเมินค่าความพอใจหรือไม่พอใจต่อวัตถุ บุคคล เรื่องราว หรือเหตุการณ์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ทัศนคติมีความแตกต่างจากแนวคิดอื่นๆ

2. ความเชื่อ (Belief) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลมีเกี่ยวกับวัตถุนั้น ซึ่งความเชื่อนี้จะเชื่อมโยงไปสู่คุณลักษณะของวัตถุ ดังนั้นวัตถุทางความเชื่ออาจหมายถึงบุคคล กลุ่มคน สถาบัน พฤติกรรม นโยบาย เหตุการณ์ เป็นต้น และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องอาจเป็นวัตถุ บุคลิก ลักษณะ คุณภาพ ผลลัพธ์ หรือเหตุการณ์ เป็นต้น

3. ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavioral intention) หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำพฤติกรรมใดๆ อาจกล่าวได้ว่าความตั้งใจของบุคคลนี้เป็นความเชื่อที่นำไปสู่คุณลักษณะ ซึ่งก็คือพฤติกรรมนั่นเอง และความตั้งใจจะมีมากเพียงใดสามารถดูได้จากแนวโน้มพฤติกรรมที่บุคคลจะกระทำ

Maio & Haddock (2010:25) ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาสังคมอธิบายว่าทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทางความคิด (Cognitive Component) หมายถึง ความเชื่อ ความคิดและคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ ทัศนคติของบุคคลในเบื้องต้นมักจะเป็นไปในทางบวกหรือลบต่อวัตถุที่บุคคลเกี่ยวข้อง เช่น ทัศนคติต่อนักการเมืองของบุคคลหนึ่งอาจขึ้นอยู่กับความเชื่อว่่านักการเมืองคนนั้นมีความสามารถพิเศษ ฉลาด และมีนโยบายทางเศรษฐกิจที่เพิ่มความเท่าเทียมกันในสังคม

2. องค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เชื่อมกับวัตถุทางทัศนคติ การตอบสนองทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อทัศนคติได้หลายทาง ในเบื้องต้นคือผ่านการกระตุ้นความรู้สึกตอบสนองต่อวัตถุ เช่น การที่คนเราเห็นว่าแมงมุมทำให้พวกเขาารู้สึกกลัว การตอบสนองทางความรู้สึกในทางลบนี้เกิดจากทัศนคติด้านลบต่อแมงมุมนั่นเอง

3.องค์ประกอบทางพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง พฤติกรรมในอดีต หรือ ประสบการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมทัศนคติ เช่น คนอาจเดาว่าพวกเขาจะมีทัศนคติทางลบต่อโรงงานเลี้ยงสัตว์ถ้าพวกเขาจำได้ว่าได้ลงนามในคำร้องต่อการปฏิบัติต่อสัตว์ที่ไม่เป็นธรรม นั่นคือคนเราจะสรุปทัศนคติของตนจากการกระทำที่ผ่านมา

Moorhead & Griffin (1995:66-67) ผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมองค์การอธิบายว่าทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.ความรู้สึก (Affect) หมายถึง ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจหมายถึงอารมณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เราสามารถรู้สึกควบคุมได้เล็กน้อย หรืออาจไม่สามารถควบคุมได้เลย

2.ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความรู้ ความเชื่อที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความรู้นี้อาจจริงทั้งหมด จริงบางส่วน หรือผิดทั้งหมดก็ได้ เพราะขึ้นอยู่กับการรับรู้ความเป็นจริงของบุคคล

3.ความตั้งใจ (Intention) เป็นสิ่งที่นำไปสู่พฤติกรรมของบุคคล ความตั้งใจนี้ไม่ได้นำไปสู่พฤติกรรมที่แท้จริงเสมอไป การเปลี่ยนความตั้งใจอาจเกิดขึ้นได้เนื่องจากมีทัศนคติบางประการและความตั้งใจที่สอดคล้องกันมีความสำคัญมากกว่า ทำให้แสดงพฤติกรรมอื่นแทน

2.3.4 ประเภทของทัศนคติ

Maio & Haddock (2010:11) แบ่งทัศนคติเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.ทัศนคติทางตรง Explicit (direct) attitude เป็นทัศนคติที่สามารถวัดได้โดยตรง โดยการถาม เช่น การใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความเห็นของตน และใช้มาตรวัดต่างๆ ในการแปลผล ผู้ถูกวัดจะรู้ตัวว่าเป็นคำถามเพื่อวัดทัศนคติ

2.ทัศนคติโดยนัย Implicit (indirect) attitude เป็นทัศนคติที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง การวัดจะทำโดยผู้ถูกวัดไม่รู้ตัวว่ากำลังถูกวัดทัศนคติอยู่ นอกจากคำว่า implicit แล้วยังมีคำอื่นที่มีความหมายเหมือนกันคือ automatic, nonconscious หรือ unconscious ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนอกเหนือความรู้ตัว หรือเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ โดยสภาวะทางจิตนั้นสามารถเป็นแบบรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ Bargh (1994) ได้ให้ลักษณะของกระบวนการทางจิตที่เป็นแบบรู้ตัวไว้ คือ ต้องมีความตั้งใจหรือเจตนา, เกิดขึ้นโดยที่เรารู้ตัว, ใช้วิธีการทางความคิด และสามารถควบคุมได้ ดังนั้นลักษณะของกระบวนการทางจิตที่เป็นไปโดยไม่รู้ตัวจึงน่าจะมีลักษณะตรงข้ามกับที่ Bargh ได้กล่าวไว้ นั่นเอง และการวัดจะทำโดยผู้ถูกวัดไม่รู้ตัวว่ากำลังถูกวัดทัศนคติอยู่

อย่างไรก็ตามการวัดทัศนคติทางตรงนั้นยังเป็นที่ถกเถียงกันอยู่ถึงความถูกต้องและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น บางครั้งผู้ตอบแบบสอบถามก็รู้หรือไม่แน่ใจในความเห็นของตนเอง, การชี้แนะ

ของข้อความในแบบสอบถามซึ่งมีผลต่อคำตอบในข้ออื่นๆ และที่สำคัญหรือการที่ผู้ตอบพยายามตอบให้ผลออกมาแล้วตนเองรู้สึกดีกว่าที่จะตอบตามความเห็นของตนจริงๆ

2.3.5 การวัดทัศนคติทางตรง

Oskamp & Schultz (2005:44) อธิบายเรื่องการวัดทัศนคติทางตรงไว้ว่าการวัดทัศนคติทางตรงนั้นจะใช้การรายงานตนเอง โดยมีคำถามอยู่ 2 ประเภทคือคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด โดยในการสัมภาษณ์มักใช้ทั้งสองแบบ เพราะต่างก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย คือ

คำถามปลายเปิด (Open-ended question) หมายถึง การใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบเขียนความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการวัด วิธีนี้สามารถใช้วัดได้ครบทั้ง 3 องค์ประกอบ ข้อดีของวิธีนี้คือทำให้ผู้วิจัยสามารถออกแบบวัดใหม่ๆ ที่มีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่างๆ ของทัศนคติได้มากขึ้น ส่วนผู้ตอบเองก็สามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ แต่ก็มีข้อเสียคือ ผู้ตอบอาจสื่อสารความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ได้ไม่ชัดเจน หรืออาจไม่ตอบคำถามในบางข้อเลยก็เป็นได้ อีกทั้งต้องใช้เวลาและความพยายามมากกว่า ถ้าหากผู้วิจัยต้องการศึกษาหลายตัวแปรก็อาจทำไม่ได้ นอกจากนี้ยังให้ปัญหาเรื่องความน่าเชื่อถือในการให้คะแนนหรือการจกกลุ่มคำตอบที่เหมาะสมอีกด้วย

คำถามปลายปิด (Close-ended question) มีข้อดีคือให้คะแนนง่ายกว่าและมีความเป็นธรรมมากกว่า แต่อาจทำให้ผู้ตอบไม่ได้แสดงความคิดเห็นที่แท้จริงออกมา เพราะถูกบังคับให้ตอบตามตัวเลือกที่มีให้ การตั้งคำถามจึงต้องระวังไม่ให้นำไปสู่คำตอบที่มีอคติ

มาตรวัดทัศนคติทางตรง

วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone's approach) เป็นวิธีหรือเทคนิคการออกแบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งหนึ่ง แบบสอบถามนี้มีพื้นฐานมาจากนักจิตวิทยาการวัดชาวอเมริกันชื่อ Thurstone (1928:529-554) ซึ่งประกอบด้วยข้อความที่สะท้อนถึงทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เรากำลังต้องการทราบว่าคุณคนมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร โดยแบ่งขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย (สิ่งที่ต้องการทราบ)
2. รวบรวมและคัดเลือกข้อความที่แสดงออกถึงทัศนคติเป้าหมายทั้งทางบวก ทางลบ และเป็นกลาง
3. ให้ผู้แทนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตัดสิน ประเมินข้อความแต่ละข้อความเรียงกันอยู่ในค่าคะแนน 1-11 คะแนน ซึ่ง 1 หมายถึงข้อความนั้นเป็นลบต่อเป้าหมายมากที่สุด และ 11 หมายถึงข้อความนั้นเป็นข้อความนั้นเป็นบวกต่อเป้าหมายมากที่สุด ดังนั้นข้อความในแบบสอบถามจึงมีลักษณะเป็นบวก ลบ หรือเป็นกลางต่อเป้าหมาย

4.หาค่าเฉลี่ยของข้อความแต่ละข้อที่ถูกประเมินโดยผู้แทนกลุ่มตัวอย่าง และคัดเลือกข้อความที่มีค่าเฉลี่ยตัวกลางเลขคณิต (mean) ที่มีค่าในบริเวณ 1, 1.5, 2, 2.5,...11 และมีค่าความแปรปรวนของคะแนน (SD) น้อยที่สุด

5.นำจำนวนข้อความที่เลือกได้มาทั้งหมด 21 ข้อ แต่ละข้อมีค่ามาตรฐานของตนเอง (ค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อที่ได้จากข้อ 4

6.จัดพิมพ์และส่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยให้เลือกข้อที่ตรงกับความเห็นความรู้สึกของตน จะเลือกกี่ข้อก็ได้

7.ค่าเจตคติเท่ากับค่ามาตรฐานของข้อความที่เลือก หากเลือกมากกว่า 1 ข้อคะแนนเจตคติเท่ากับค่าเฉลี่ยของค่ามาตรฐานทั้งหมดที่เลือกไว้

วิธีการของเทอร์สโตนนั้นค่อนข้างยาก เพราะจะต้องสร้างข้อความเป็นจำนวนมากและต้องใช้ผู้ประเมินเป็นจำนวนมากเพื่อหาคะแนนค่ามาตรฐานประจำข้อความแต่ละข้อได้

วิธีของไลเคิร์ต (Likert's method of Summate Rating)

เป็นวิธีที่ง่ายกว่าของเทอร์สโตน เพราะไม่ต้องใช้ค่ามาตรฐานของข้อความ แต่ใช้การวัดการวัดขอบเขตและความเข้มของความเห็นของผู้ตอบที่มีข้อความนั้นๆ โดยผู้วัดจะต้องสร้างข้อความเกี่ยวกับเป้าหมายจำนวนข้อความมีเท่าใดก็ได้ อาจมากถึง 300 ข้อ นำข้อความนี้ให้ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่เราต้องการทราบเจตคติของเขาให้คะแนนข้อความหนึ่งตามค่ามาตรฐาน 5 มาตรฐาน เช่น ไม่เห็นด้วยอย่างมาก (-2) เฉยๆ (0) เห็นด้วย (+1)

หลักในการสร้างคำถามในมาตราของไลเคิร์ต มีดังนี้

- 1.กำหนดเป้าหมายของทัศนคติ
- 2.รวบรวมและคัดเลือกข้อความที่เป็นบวกและเป็นลบของเจตคติต่อเป้าหมายให้มากที่สุด
- 3.ให้กลุ่มตัวอย่างตอบข้อความตรงตามความเห็น หรือความรู้สึกของตนว่าเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก หรือไม่เห็นด้วย

4.วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อความแต่ละข้อกับคำถามทั้งหมด (item-total correlation) และตัดข้อที่มีความสัมพันธ์ (r) ต่ำออก ข้อที่มีความสัมพันธ์ (r) สูงแต่มีค่าเป็นลบให้สลับเครื่องหมายของคะแนน

5.จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามและส่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบ

6.คะแนนเจตคติของผู้ตอบแต่ละคนมีค่าเท่ากับคะแนนรวมของข้อความทั้งหมด หรือคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมดก็จะทำให้ง่ายต่อการตีความยิ่งขึ้น

วิธี Semantic differential

โดย Osgood and Tennenbrum (1955) เป็นวิธีวัดทัศนคติที่ผู้ตอบจะเลือกคำคุณศัพท์ เพื่อเป็นตัวแทนความเชื่อหรือความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง วิธีการสร้างแบบสอบถามมีดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย

2. คัดเลือกคุณศัพท์ที่เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการวัด มาตรการของการตอบเป็นแบบคะแนน 7 จุด โดยใช้คำคู่ระหว่างคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้ามและเป็นลักษณะการประเมิน การเคลื่อนไหว และความมีพลังอยู่คนละฝั่งของจุดคะแนน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคำถามทั้งหมด (item-total correlation) และตัดข้อที่มีความสัมพันธ์ (r) ต่ำออก ข้อที่มีความสัมพันธ์ (r) สูงแต่มีค่าเป็นลบให้สลับเครื่องหมายของคะแนน

4. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามและส่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบ

5. คะแนนเจตคติของผู้ตอบแต่ละคนมีค่าเท่ากับคะแนนรวมของคุณศัพท์ทั้งหมดหรือคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมดก็จะทำให้ง่ายต่อการตีความยิ่งขึ้นหรือจะหาค่าเฉลี่ย เป็นรายมาตรก็ได้ การวิเคราะห์ทางสถิติอาจใช้ Factor analysis

วิธีของออสกูดนั้นวัดองค์ประกอบด้านอารมณ์ ส่วนของเทอร์สโตนและไลเคิร์ตนั้นวัดองค์ประกอบด้านความคิด ส่วนวิธีที่นิยมมากที่สุดในการทำวิจัยยังคงเป็นวิธีของไลเคิร์ต โดยพบว่าผลการวัดของแต่ละวิธีมีความสัมพันธ์กัน และวิธีที่มีความสัมพันธ์กับการวัดทัศนคติด้วยวิธีอื่นมากที่สุดคือวิธีของไลเคิร์ตนั่นเอง

2.3.6 หน้าที่ของทัศนคติ

Smith, Bruner, and White (1956) ได้สรุปหน้าที่ของทัศนคติไว้ 3 ประการ คือ

1. Object-appraisal คือ หน้าที่ในการสรุปคุณสมบัติทางบวกและทางลบของสิ่งต่างๆ ในสังคมโลก เช่น ทัศนคติของเราสามารถช่วยให้เราหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นอันตราย และสนใจในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเรา

2. Social-adjustment คือ ช่วยเราแย่งประเภทของคนที่เราชอบและไม่ชอบออกจากกัน

3. Externalization คือ ปกป้องกันตัวเราจากความขัดแย้งภายในตนเอง เช่น เมื่อเราเล่นกีฬาไม่เก่ง เราก็จะไม่ชอบเล่นกีฬา นั่นเพราะกีฬาทำให้เราลดความภาคภูมิใจในตนเอง

ส่วน Katz (1960) เสนอว่าทัศนคติมีหน้าที่ 4 ประการ คือ

1. Understanding/Knowledge คือ ช่วยจัดระเบียบข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทัศนคตินั้นๆ ช่วยให้เราเข้าใจโลกและสิ่งที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัวเราและยังให้คำอธิบายและทำให้การตีความเหตุการณ์ต่างๆ มีความชัดเจนและคงที่ตามความหมายและความเข้าใจของแต่ละคน

2. Need Satisfaction/Utilitarian คือ หาประโยชน์จากสิ่งที่เกี่ยวกับทัศนคติ โดยการทำให้สิ่งนั้นมีผลดีกับเรามากที่สุด และเกิดผลเสียกับเราน้อยที่สุด เราจะนำทัศนคตินี้ไปช่วยให้เราบรรลุเป้าหมาย หรือช่วยให้เราปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ ซึ่งข้อนี้เหมือนกับ Object-appraisal ของ Smith, Bruner, and White

3. Ego-defense คือ ช่วยเพิ่ม หรือ ช่วยปกป้องความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคล การมีทัศนคติที่มีอคติก็เช่นกัน ข้อนี้เหมือนกับ Externalization ของ Smith, Bruner, and White

4. Value-expression คือ แสดงถึงความคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคล และการให้คุณค่าต่อค่านิยมร่วม เป็นสิ่งที่สะท้อนความเป็นตัวตนของบุคคล เช่น การที่เราไปทำงานเช้าทุกวันก็เพราะเราให้คุณค่ากับการเป็นคนตรงเวลา และต้องการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

การแบ่งหน้าที่ของทัศนคตินั้นนอกจากจะทำให้เราเข้าใจการทำงานของทัศนคติแล้ว ประโยชน์อีกอย่างหนึ่งคือช่วยอธิบายรูปแบบของการตอบสนองต่อสถานการณ์ของคนที่มีทัศนคติต่างๆ กัน และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนทัศนคติของคนที่มีทัศนคติต่างๆ กันด้วย

2.3.7 การเกิดทัศนคติ

การเกิดทัศนคติในที่นี้หมายถึงการเปลี่ยนจากการที่ “ไม่มี” ทัศนคติเป็น “มี” ทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นทางบวก หรือทางลบ การที่ไม่มีทัศนคติหมายถึงการที่เราไม่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น หรือไม่เคยประเมินค่าสิ่งนั้นมาก่อน และสิ่งที่ทำให้เกิดทัศนคติได้ก็มีด้วยกันหลายปัจจัย ได้แก่

กระบวนการเรียนรู้ (Learning process) สิริอร วิชชาวุธ (2544:201) อธิบายว่ากระบวนการเรียนรู้นั้นเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ เมื่อมีการเรียนรู้ มนุษย์จะสะสมสิ่งที่เรียนรู้ไว้ในความจำ ทำให้เกิดความเชื่อว่าเป็นสิ่งต่างๆ มีลักษณะอย่างไร และความเชื่อดังกล่าวทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น และมีพฤติกรรมอย่างไรต่อสิ่งนั้น

Oskamp and Schultz (2005:161-179) ได้อธิบายถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการเกิดทัศนคติไว้อีกมากมาย ได้แก่

พันธุกรรมและลักษณะทางกายภาพ (Genetic and Physiological) ปัจจัยทางพันธุกรรมนั้นทำให้เกิดการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทัศนคตินั้นๆ ขึ้น เช่น ระดับความก้าวร้าวช่วยกำหนดทัศนคติความเป็นศัตรูกับคนนอกกลุ่ม เห็นได้จากการมีอคติต่อคนกลุ่มอื่นๆ ส่วนปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ อายุ, ความเจ็บป่วย และผลกระทบจากยาต่างๆ เช่น คนสูงอายุจะเปิดรับความคิดเห็นใหม่ๆ ได้ยากกว่า และมีความคิดที่ยืดหยุ่นน้อยกว่า ความเจ็บป่วยเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกิดทัศนคติ เช่น คนที่มีอาการสมองอักเสบ จะมีความก้าวร้าวมากขึ้น ในขณะที่คนที่ป่วยโรคนอนจะมีทัศนคติด้านการมองโลกในแง่ดีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากยาที่ใช้รักษานั้นเอง อย่างไรก็ตาม พันธุกรรมและลักษณะทางกายภาพก็ไม่ใช่ว่าทำให้เกิดทัศนคติโดยตรง แต่เป็นตัวกลางระหว่างประสบการณ์และการเกิดทัศนคติ เช่น การเข้าสังคม, ความน่าดึงดูดทางกายภาพ และความก้าวร้าว

ประสบการณ์ตรง (Direct personal experiences) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์ตรงและเกิดทัศนคติกับสิ่งใดแล้วทัศนคตินั้นจะถูกยืนยันและทำให้แข็งแรงขึ้นด้วยประสบการณ์อื่นๆ ที่ตามมา และประสบการณ์ตรงนี้มีความคงทนกว่าประสบการณ์ทางอ้อม หรือประสบการณ์จากการฟัง, ดู หรืออ่านจากประสบการณ์ของผู้อื่น

เหตุการณ์สำคัญ (Salient incidents) หมายถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เราจำได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่ทำให้ทุกข์ทรมานใจ หรือทำให้ตื่นตกใจเป็นอย่างมาก ซึ่งทำให้เกิดทัศนคติต่อเหตุการณ์หรือสิ่งที่เกี่ยวข้อง และอาจทำให้เกิดโรคเกี่ยวกับความกลัวต่างๆได้

อิทธิพลจากผู้เลี้ยงดู (Parental influence) ผู้เลี้ยงดูส่วนมากมักเป็นพ่อแม่นั่นเอง ทัศนคติของเด็กๆ เกิดจากประสบการณ์ความใกล้ชิดกับพ่อแม่ โดยมีทั้งประสบการณ์ตรงและการได้เห็นสิ่งที่พ่อแม่พูดหรือทำ และพ่อแม่จะมีอิทธิพลมากต่อทัศนคติที่เด็กไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน เช่น ทัศนคติต่อสงคราม, ชาวต่างชาติ, พรรคการเมือง, ความยุติธรรม, บทบาททางเพศ เป็นต้น

อิทธิพลกลุ่ม (Group pressure) กลุ่มต่างๆ ในสังคมมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลตั้งแต่เด็กจนโตเป็นผู้ใหญ่ เช่น

โรงเรียน : การสั่งสอนและการปลูกฝังที่โรงเรียนมีอิทธิพลต่อทัศนคติของเด็กๆ เป็นอันดับสองรองจากพ่อแม่ โดยเฉพาะทัศนคติเกี่ยวกับรัฐบาล และผู้นำในอุดมคติ เพราะโรงเรียนจะเป็นผู้ปลูกฝังความเคารพต่อฝ่ายบริหารทั้งระดับท้องถิ่น และระดับชาติ

เพื่อน : มีอิทธิพลเป็นอันดับสาม ต่อจากครอบครัวและโรงเรียน โดยจะเริ่มมีอิทธิพลต่อเด็กตั้งแต่ช่วงวัยรุ่นเป็นต้นไป ถ้าทัศนคติในกลุ่มเพื่อนที่เหมือนกับที่ได้รับมาจากบ้านหรือจากโรงเรียน ทัศนคตินั้นจะเข้มแข็งขึ้น นอกจากนี้ก็จะมีมารับทัศนคติใหม่ๆ เข้ามา รวมถึงมองมองและพฤติกรรมด้วย เช่น ทรงผม, แนวเพลง รวมถึงรูปแบบในการดำเนินชีวิต, การวางแผนอาชีพ และพฤติกรรมทางเพศ เป็นต้น

กลุ่มที่มีความคิดเหมือนกัน (Conformity group) เมื่อเราอยู่ในกลุ่มคนที่มีความคิดเหมือนกันหรือสอดคล้องกันจะทำให้เกิดสมมติฐานทางความคิดและข้อเท็จจริงที่สามารถพัฒนาไปเป็นทัศนคติได้โดยที่เราไม่รู้ตัว ซึ่งถ้าหากกลุ่มอื่นมีทัศนคติต่างกันก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่มได้ โดยที่ต่างฝ่ายจะคิดว่ากลุ่มตรงข้ามมีอคติมากกว่าตนเอง

กลุ่มอ้างอิง (Reference group) หมายถึงกลุ่มที่บุคคลให้การยอมรับจนนำมาเป็นมาตรฐานและความเชื่อของตนเอง โดยที่บุคคลไม่ต้องเป็นสมาชิกในกลุ่มนั้นก็ได้ และกลุ่มอ้างอิงนี้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลได้แม้ว่าจะไม่ได้ตั้งใจก็ตาม เช่น การชื่นชอบดารานักร้องของกลุ่มวัยรุ่น เป็นต้น

สื่อสารมวลชน (Mass media) เป็นช่องทางในการสื่อสารข้อมูล, ภาพ และความคิดไปยังคนหมู่มาก สื่อต่างๆ ได้แก่ หนังสือพิมพ์, นิตยสาร, หนังสือ, ภาพยนตร์, วิทยุ, โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต

การชักจูง (Persuasion) การชักจูงหรือการโน้มน้าวถือเป็นวิธีที่ธรรมดาที่สุดในการเปลี่ยนทัศนคติ แต่ก็สามารถสร้างทัศนคติได้เช่นกันในกรณีที่บุคคลได้รับรู้เรื่องราวต่างๆ เป็นครั้งแรก

2.3.8 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

ปัจจัยที่ที่จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

Oskamp and Schultz (2005:90-91) อธิบายว่าเนื่องจากทัศนคติหนึ่งๆ มีหลายหน้าที่จึงสามารถถูกกระตุ้นได้หลายทาง ปัจจัยที่ที่จะมีอิทธิพลต่อแต่ละด้านก็แตกต่างกันตามไปด้วยเช่นกัน ดังนี้

1.ด้าน Understanding/Knowledge จะเปลี่ยนเมื่อเกิดสถานการณ์ที่คลุมเครือ เพราะได้รับข้อมูลใหม่หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปเพื่อให้โครงสร้างทางความคิดมีความสมบูรณ์ถูกต้องตามตรรกะมากขึ้น

2.ด้าน Need Satisfaction/Utilitarian จะเปลี่ยนไปเมื่อเป้าหมายหรือความต้องการของบุคคลนั้นเปลี่ยนไป หรือเมื่อความต้องการนั้นไม่เป็นที่น่าพอใจอีกต่อไป

3.ด้าน Ego-defense มักไม่เปลี่ยนไปเพราะข้อมูลใหม่หรือสิ่งจูงใจ เพราะ ego-defense นี้ถูกสร้างขึ้นเพื่อปกป้องบุคคลจากความขัดแย้ง จึงต้องทำการขจัดความขัดแย้งออกไปก่อนจึงจะเปลี่ยนทัศนคติได้ ซึ่งอาจทำได้โดยการสร้างบรรยากาศแห่งความช่วยเหลืออย่างในการบำบัดทางจิต, การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เพิ่มขึ้น หรือการเข้าใจในกลไกการป้องกันตนเองของเรา เป็นต้น

4.ด้าน Value-expression เป็นสิ่งที่เปลี่ยนยากเช่นกัน เพราะเป็นสิ่งที่สำคัญมากและเป็นศูนย์กลางของโครงสร้างทางความคิดของคนเรา อย่างไรก็ตามสามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้าเกิดบุคคลเกิดความไม่พอใจต่อความคิดเดิม หรือค่านิยมเดิมของตนเองอย่างมาก หรือการตระหนักว่าความคิดหรือค่านิยมนั้นไม่เหมาะสมกับตน

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติตามทฤษฎีการเรียนรู้

Doob (1947:135-156) เห็นว่าทัศนคติเป็นการตอบสนองที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่สามารถเรียนรู้และปรับเปลี่ยนได้โดยการเสริมแรงเช่นเดียวกับการตอบสนองแบบอื่นๆ ตัวอย่างความสัมพันธ์ของทัศนคติกับการสร้างเงื่อนไข เช่น

-การได้รางวัลจากทัศนคติที่สนับสนุน แม้ความคิดนั้นจะต่างจากความคิดของตนก็สามารถทำให้เปลี่ยนทัศนคติได้ (Scott, 1959:328-335)

-การได้แรงเสริมทางคำพูด เช่น ความคิดเห็นใดๆ ที่ได้รับการชื่นชม บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติไปในทางนั้นด้วย (Insko, 1965:621-623)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติ ได้แก่ การฝึกคิดเกี่ยวกับทัศนคติใหม่ๆ และรางวัลหรือการเสริมแรงเพื่อให้ยอมรับทัศนคติใหม่ และตัวแปรที่สำคัญในการเปลี่ยนทัศนคติตามการศึกษาเรื่องการสื่อสารและการโน้มน้าวใจของ Hovland, Janis, and Kelley (1953) ได้แก่

1. ผู้ส่งสาร ผู้ส่งสารต้องมีความน่าเชื่อถือ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและความมั่นใจ รวมถึงมีพลัง ซึ่งหมายถึงการมีเสน่ห์ดึงดูด ความเชื่อมโยง ความคล้ายคลึง และความคุ้นเคยกับผู้รับสาร

2. สาร เนื้อหาในสารที่มีการโต้แย้งทั้งสองด้านหรือตามมาด้วยสิ่งที่ขัดแย้งกันจะมีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนทัศนคติได้มากกว่า หรือการให้ข้อมูลที่กระตุ้นความกลัวก็สามารถทำให้ผู้รับสารเปลี่ยนทัศนคติได้

3. พฤติกรรมที่เป็นเป้าหมาย บางครั้งผู้รับสารไม่ได้มีพฤติกรรมอย่างที่ตั้งเป้าไว้ เช่น ทัศนคติของผู้รับสารค่อยๆ เปลี่ยนไปเป็นทัศนคติในด้านตรงข้ามกับที่ผู้ส่งสารต้องการ เนื่องจากผู้รับสารได้พิจารณาแล้วว่าผู้ส่งสารนั้นไม่มีความน่าเชื่อถือ เรียกว่า Sleeper effect

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติตามทฤษฎีการรู้คิด

ทฤษฎีความสมดุล (Balance Theory) Heider (1958) ผู้คนพบทฤษฎีอธิบายว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะชอบคนที่มีความคิดต่อสิ่งเร้าหนึ่งเหมือนตน เช่น เมื่อรู้ว่าหัวหน้าชอบนักการเมืองคนเดียว ลูกน้องก็มีแนวโน้มที่จะชอบหัวหน้าของตน เป็นต้น และในทางกลับกันเมื่อชอบบุคคลใด เราก็มักจะชอบในสิ่งเราชอบ และไม่ชอบในสิ่งที่เราไม่ชอบด้วย หากความรู้สึกและความคิดเป็นแนวเดียวกันจะเกิดความสมดุลขึ้น แต่ถ้าไม่สมดุลก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ตรงกัน เพื่อให้เกิดความสมดุล

ทฤษฎีความขัดแย้งทางปัญญา (Cognitive dissonance theory) Festinger (1957) อธิบายว่ามนุษย์จะมีการตัดสินใจเลือกเชื่อในสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่งว่ามีลักษณะอย่างไรก็ต่อเมื่อมีความขัดแย้งกันในข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งเร้า นั้น เช่น เดิมเชื่อว่าหัวหน้าเป็นคนจริงใจ พยายามตั้งใจให้ลูกน้องทำงานเพื่อส่งเสริมความสำเร็จของลูกน้อง แต่ต่อมาพบว่าหัวหน้าหลอกใช้และเอาผลงานมาเป็นของตนเอง เป็นต้น เมื่อบุคคลได้รับข้อมูลใหม่เช่นนี้จะเกิดความสับสน ไม่แน่ใจว่าความเชื่อเดิมชอบตนนั้นยังถูกต้องอยู่หรือไม่ ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ อึดอัด ไม่สามารถอยู่ในสภาพนี้ได้ ต้องหาทางขจัดความขัดแย้งนี้โดยการหาข้อมูล, การเลิกเชื่อข้อมูลเก่า, การปฏิเสธข้อมูลใหม่, การปรุงแต่งเหตุผลเพื่อรักษาความเชื่อเดิม หรือการลดความน่าเชื่อถือของแหล่งสาร เพื่อให้ตนเองกลับมาอยู่ในสภาพที่ไม่มีความขัดแย้ง

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Expectancy Theory) Vrom (1964) อธิบายว่าบุคคลเลือกจะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้นขึ้นอยู่กับในอดีตว่าการกระทำนั้นมีความสัมพันธ์กับการได้รับผลตอบแทนต่างๆ อย่างไร บุคคลคาดว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างไร และเขามีความปรารถนาในสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด แนวโน้มในการเลือกจะเป็นตัวผลักดันให้กระทำ เช่นในการทำงานบุคคลจะทำงานให้ได้ผลงานระดับใดขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าตนสามารถทำงานในระดับนั้นได้เพียงใด และผลงานระดับนั้นมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนในการทำงานเพียงใด

2.3.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่องานและอาชีพ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่ออาชีพนั้น พบว่ามีงานวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานคลังสินค้าน้อยมาก ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานคลังสินค้ากับความสามารถในการจัดการปัญหา จึงมีการทำการศึกษางานวิจัยจากกลุ่มอาชีพอื่นที่ศึกษาประเด็นเดียวกันแทน เช่น เกษตรกร พนักงาน นักเรียนการท่องเที่ยว นักศึกษาแพทย์ เป็นต้น โดยรายละเอียดของงานวิจัยต่างๆ มีดังนี้

Mooney, Glacken, and O'Brien (2008) ศึกษาเหตุผลที่นักศึกษาชาวไอริชเลือกประกอบอาชีพพยาบาล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ โดยการศึกษาในระยะยาวในกลุ่มนักศึกษาพยาบาลปริญญาตรีที่อายุไม่เกิน 23 ปี ตัวแปรที่ใช้วัดได้แก่ อัตราการลดจำนวนลงของนักศึกษาความสำเร็จทางวิชาการ ความสามารถทางคลินิก ความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพ การรับรู้ของพยาบาลและทัศนคติต่ออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลหลักนักศึกษาเลือกอาชีพพยาบาลเพราะความห่วงใยและต้องการช่วยเหลือผู้อื่น เหตุผลอื่นเช่น เป็นอาชีพที่มีคุณค่า ทำให้พ่อแม่ภูมิใจ และ

เป็นอาชีพที่หางานง่าย ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ คือครอบครัวและเพื่อน โดยที่สื่อไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลแต่อย่างใด

Wan, Wong, and Kong (2014) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ของนักเรียนต่อลักษณะงานและสถานะทางสังคมในการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและโรงแรม รวมถึงความคาดหวังในรายได้ ทักษะติดต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และความมุ่งหมายในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาสาขาการท่องเที่ยวและกีฬาชั้นปีที่ 1-4 ของมหาวิทยาลัยในมาเก๊าและฮ่องกง พบว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้สถานะทางสังคมของอุตสาหกรรม และการรับรู้สถานะทางสังคมยังมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพของนักเรียนด้วย ซึ่งการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพนี้มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับอุตสาหกรรม ส่วนเงินเดือนไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในอุตสาหกรรมแต่อย่างใด

Autry (2001) ทำการศึกษาวิจัยเพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างความเข้ากันได้ของบุคคลกับองค์กรกับศักยภาพในการจัดการกับปัญหา และเพื่อทดสอบว่าลักษณะนิสัยนั้นเป็นตัวกลางระหว่างความเข้ากันได้ของบุคคลกับองค์กรกับศักยภาพในการจัดการกับปัญหาในงานหรือไม่ โดยสำรวจจากพนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการ 7 บริษัท 4 อุตสาหกรรมที่ต่างกัน ใน 4 รัฐของสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับการรับรู้เรื่องความเข้ากันได้ของบุคคลกับองค์กร, ลักษณะนิสัย, ทักษะติดต่องาน และพฤติกรรมการรับมือกับปัญหาในงาน พบว่าความเข้ากันได้ของบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการรับมือกับปัญหาแบบชอบควบคุมสถานการณ์ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการรับมือกับปัญหาแบบชอบหนี ซึ่งสนับสนุนแนวคิดที่ว่าลักษณะนิสัยนั้นเป็นตัวกลางระหว่างความเข้ากันได้ของบุคคลกับองค์กรกับศักยภาพในการจัดการกับปัญหาในงาน

Kusluvan and Kusluvan (2000) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้และทัศนคติของนักศึกษาปริญญาตรีสาขาการท่องเที่ยวที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในตุรกี โดยพัฒนาเกณฑ์การวัดทัศนคติแบบหลากหลายมิติและหลากหลายข้อความเพื่อวัดทัศนคติของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการท่องเที่ยวที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและเพื่อสำรวจทัศนคติทั่วไปที่นักศึกษาในกลุ่มดังกล่าวมีต่อแบบวัดใหม่นี้ โดยได้บรรยายกระบวนการพัฒนาและเสนอผลการทดสอบแบบวัดทัศนคติที่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนจากโรงเรียนการบริหารจัดการการท่องเที่ยวปีที่ 3-4 ในประเทศตุรกีที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการโรงแรมมาแล้วจากการฝึกงาน 3-12 เดือน จำนวน 369 คน ในภาพรวมทำให้เห็นความไม่พอใจและมึนงงในด้านลบของการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งมีนัยสำคัญต่ออุตสาหกรรมการเดินทางท่องเที่ยว, ภาคสาธารณสุขและโรงเรียนที่สอนการบริหารจัดการการท่องเที่ยวด้วย

เกษรา ชัยรังสีเลิศ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะติดต่องาน และภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนขนาดกลางที่ทำธุรกิจรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าและเครื่องจักรกลในกรุงเทพฯ จำนวน 132 คน ด้วยเครื่องมือเป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะติดต่องาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าตัวแปรอายุ เพศ และทัศนคติต่องานโดยรวมมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ระดับการศึกษา การสนับสนุนทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กัน

และการสนับสนุนทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเพศสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 47.4

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่ามี การให้ความหมายที่แตกต่างกัน สามารถแบ่งได้ 2 ประเด็น คือ

กลุ่มที่ 1 มีมุมมองของพนักงานว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือการมีความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจของพนักงานที่ได้จากการทำงาน โดยเป็นความพึงพอใจในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกเหนือจากความพึงพอใจในงาน เช่น ชีวิตส่วนตัวของตนเอง ครอบครัว สังคม ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังจากองค์การ(Cummings & Worley, 1997:302-303; Huse & Cummings, 1985:198-199; Looij & Benders, 1995:28; Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, September 2001:241-242; สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, :ออนไลน์)

กลุ่มที่ 2 มีมุมมองขององค์การว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือกลยุทธ์ขององค์การที่ใช้ดึงดูดพนักงาน ใช้ฝึกฝนและพัฒนาพนักงาน ทำให้พนักงานมีความก้าวหน้า มีประสบการณ์ที่ดีจากการทำงาน และเป็นสิ่งที่ช่วยยกระดับการจ้างงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น มีการแบ่งปัน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน (Mirvis & Lawler, 1984:200; Royuela, Tamayo, & Surinach, 2009:225-241)

ตามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อทั้งบุคลากรขององค์การและตัวองค์การเอง อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้ได้เลือกให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของพนักงานคลังสินค้าตามแนวคิดของกลุ่มที่ 1 คือการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในของพนักงานคลังสินค้าว่ามีความพอใจในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ในระดับใด และมีด้านใดที่ควรได้รับการปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้พนักงานคลังสินค้ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นนั่นเอง

2.4.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต่อองค์กร

กองสวัสดิการแรงงาน(2547:17-22) ได้สรุปประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีจะยังประโยชน์ให้เป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี โดยจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกายและสบายใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงานของตน
2. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต จะช่วยให้พนักงานมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

3. พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อหน่วยงาน เนื่องจากประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานได้รับยอมทำให้มีความรู้สึกที่ดีขึ้น และเกิดความพึงพอใจหรือมีทัศนคติต่อผู้ประกอบการ เป็นไปในทางที่ดี

4. เกิดความรู้สึกในด้านจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่จะเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทั้งผู้ประกอบการและพนักงาน การดำเนินการเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกด้านจิตใจเสมือนตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ

5. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบายเหล่านั้นจะมีส่วนให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเจรจา พูดคุยพบปะกันอยู่ตลอด ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้งเหล่านั้น เมื่อไม่มีความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันตามมาภายหลัง

6. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนพนักงานบ่อยของพนักงานงาน เนื่องจากการดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต

7. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานจากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทำให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถของพนักงาน จะมีผลให้ผลผลิตเกิดที่มีคุณภาพเกิดขึ้น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

8. พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับความสะดวกสบายทั้งทางวัตถุและจิตใจ

2.4.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านด้านพฤติกรรมองค์การได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ และได้มีการปรับปรุงพัฒนาให้ครอบคลุมชีวิตการทำงานด้านต่างๆ มากที่สุด ดังนี้ ในปี 1973 Walton (1973:11-21) ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 กลุ่มหลัก แบ่งตามการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมในการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคมของการทำงาน ซึ่งให้กรอบการวิเคราะห์ลักษณะเด่นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) เป็นแรงผลักดันปกติสำหรับการทำงานหาเลี้ยงชีพ โดยพื้นฐานแล้วการได้ค่าตอบแทนที่ดีย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเกณฑ์อื่นๆ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Safe and Healthy Working Conditions)

การมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย การกำหนดอายุเมื่องานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสวัสดิภาพของบุคคลที่อายุต่ำกว่า หรือสูงกว่าอายุที่เหมาะสม

3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) ลักษณะของงานจะมีผลต่อความรู้สึกมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในตนเอง และความท้าทายในตัวเอง คุณสมบัติของงานบางส่วนที่สำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ได้แก่ งานให้อิสระมาก และการควบคุมตนเอง ได้ฝึกทักษะความสามารถ การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการทำงานโดยรวมและผลงานของเขา เพื่อให้เขาได้เห็นคุณค่าในงานที่ทำ งานที่ทำการครอบคลุมงานทั้งหมด งานนั้นรวมถึงการวางแผน และการดำเนินกิจกรรม

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) ควรสนับสนุนให้รักษาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ได้ใช้ความรู้และทักษะใหม่ที่ได้เรียนรู้มาในงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต มีโอกาสความก้าวหน้าในองค์กรหรืออาชีพที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อน ครอบครัว หรือสมาคม มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่ถูกไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (Social Integration in the Work Organization) การได้รับการยอมรับในคุณสมบัติที่เกี่ยวกับงาน ทักษะความสามารถ และศักยภาพ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ ศาสนา ถิ่นกำเนิด วิถีชีวิต และรูปร่างหน้าตาไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กรทั้งในเชิงสัญลักษณ์ทางสถานะ และหรือโครงสร้างที่เป็นลำดับชั้น มีสิ่งที่จะสะท้อนถึงการเคลื่อนไหวในองค์กร เช่น ร้อยละของพนักงานในระดับใดๆ ที่มีศักยภาพมากพอสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม มีการเปิดกว้างของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกต่อคนอื่นๆ ในองค์กร

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization)

การมีสิทธิในความเป็นส่วนตัว เช่น การไม่ต้องเปิดเผยข้อมูลพฤติกรรมหลังเวลางาน หรือการกระทำต่างๆ ของสมาชิกในครอบครัว มีสิทธิในการคัดค้านความเห็นของผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าโดยไม่ต้องกลัวการถูกกลั่นแกล้ง สิทธิในการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในทุกด้าน ทั้งค่าตอบแทน รางวัล และความปลอดภัยในงาน ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมในด้านการทำงาน, ความเป็นส่วนตัว และการคัดค้าน รวมถึงขั้นตอนในกระบวนการทางกฎหมาย และสิทธิในการอุทธรณ์

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work and the Total Life Space)

การทำงานอาจมีผลกระทบทั้งทางบวกหรือลบในด้านอื่นของชีวิต เช่น ครอบครัว การมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ยาวนานอาจมีผลรุนแรงต่อชีวิตครอบครัว ซึ่งหากเกิดขึ้นบ่อยๆ ก็จะทำให้เกิดต้นทุนทางจิตใจและสังคมเพราะตัวเขาต้องถอนตัวออกจากครอบครัว เพื่อน ความใกล้ชิดและท้องถิ่น ดังนั้นพนักงานจึงควรมีช่วงเวลาว่างจากงานเพื่อคลายเครียดบ้าง ในทำนองเดียวกัน ความสมดุลหมายถึงความก้าวหน้าและการเลื่อนขั้นโดยไม่ต้องย้ายที่อยู่ด้วย

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life)

องค์กรที่ทำงานที่ประโยชน์ต่อสังคมหรือกิจกรรมขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อสังคมกลายเป็นประเด็นสำคัญสำหรับ ในองค์กรที่ถูกมองว่าไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวนพนักงานที่ไม่เห็นคุณค่าของงานและอาชีพของตนก็จะเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลต่อความภาคภูมิใจต่อตนเองของพนักงาน

ต่อมาในปี 1985 Huse & Cummings (1985:199-200) แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายกับ Walton (1973:11-21) โดยมีแนวคิดเรื่ององค์ประกอบที่ 1-7 เหมือนกัน แต่เปลี่ยนองค์ประกอบที่ 8 จากลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นความภาคภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) โดยให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าการดำเนินงานประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (The total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคล มีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงที่ปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลาย เครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) โดยให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกของ พนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าการอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคม

จนกระทั่งในปี 1997 Cummings & Worley (1997:302) ได้แบ่งลักษณะของคุณภาพชีวิต ไว้ 8 ประการ และปรับความหมายของคุณภาพชีวิตด้านที่ 8 เช่นกันคือเปลี่ยนเป็น ความเกี่ยวข้องกับ สังคม (Social relevance) ซึ่งมีความหมายคล้ายกับด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) ที่ Walton (1973:11-21) ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าจ้าง, เงิน พิเศษ และค่าชดเชยอื่นที่เพียงพอต่อค่าครองชีพ โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับงานอื่นๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment) สภาพแวดล้อมทั้งทางกายและจิตต้องมีความปลอดภัย และสะดวกสบายขณะทำงาน

3. การพัฒนาศักยภาพ (Development of human capacities) งานที่ต้องช่วยให้ พนักงานใช้และพัฒนาทักษะ ความรู้ในการทำงาน ซึ่งมีความหมายและความสำคัญต่อพนักงานเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and security) พนักงานใหม่มีโอกาสเรียนรู้การทำงาน และทักษะให้สามารถทำงานที่จะได้รับมอบหมายต่อไปในอนาคตได้ มีโอกาสที่จะได้รับการ เลื่อนตำแหน่งในองค์กร

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) พนักงานมีโอกาสที่จะปฏิสัมพันธ์กับบุคคล อื่นอย่างอิสระ โดยปราศจากอคติ ที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยก และใช้ ความดีเป็นเกณฑ์ของความก้าวหน้า

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) วัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และมีความยุติธรรม

7. ช่วงเวลาที่ เป็นอิสระจากงาน (The total life space) ความสมดุลระหว่างเวลาทำงาน และเวลาหลังจากเลิกงาน มีความเครียดจากงานที่ไม่มากเกินไป ไม่เห็นสาเหตุของอารมณ์ขุ่นมัวและ ความซึมเศร้า

8. ความเกี่ยวข้องกับสังคม (Social relevance) พนักงานได้เห็นว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในสิ่งที่ผลิต, การกำจัดของเสีย, การปฏิบัติงาน, เทคนิคทางการตลาด และกิจกรรมอื่นๆ หาก พนักงานเห็นว่าองค์กรไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคมก็จะรู้สึกว่างงานและอาชีพของตนด้วยค่าลง

อย่างไรก็ตาม Boorks & Anderson (2005:321) เสริมว่าแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ทั้งหมดนี้จะมีความสำคัญต่อพนักงานหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานกลุ่มนั้นๆ มีคุณลักษณะหรือ

ธุรกิจอย่างไร เพราะพนักงานในกลุ่มที่ต่างกัน จะมีลักษณะการทำงาน การบริหารองค์การที่แตกต่างกัน จึงต้องใช้แนวคิดที่เหมาะสมแตกต่างกันออกไป

หากเปรียบเทียบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในงานวิจัยนี้ได้นำแนวคิดของ Huse and Cummings มาใช้ เนื่องจากมีการอธิบายอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับธรรมชาติของประชากรที่จะศึกษา โดยองค์ประกอบของแต่ละแนวคิดได้แสดงดังตารางเปรียบเทียบต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton	Cummings and Worley	Huse and Cummings
การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	การพัฒนาศักยภาพ	การพัฒนาศักยภาพบุคคล
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	ความก้าวหน้าและความมั่นคง	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
การบูรณาการทางสังคมในองค์กร	การบูรณาการทางสังคม	สังคมสัมพันธ์
ธรรมเนียมในองค์กร	ธรรมเนียมในองค์กร	ธรรมเนียมในองค์กร
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	ช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน	ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ความเกี่ยวข้องกับสังคม	ความภาคภูมิใจในองค์กร

2.4.4 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการค้นคว้าพบว่ามีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคลังสินค้าอยู่บ้างในต่างประเทศ เนื่องจากในต่างประเทศประสบปัญหาขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าเช่นกัน การศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกันได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิต คนขับรถบรรทุก ในการทำวิจัยนี้จึงได้ศึกษางานวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างเป็นอาชีพอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ครู พยาบาล เป็นต้น โดยรายละเอียดของงานวิจัยต่างๆ มีดังนี้

Rowe (2012) ได้ทำการสำรวจและวิเคราะห์เรื่องค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ สหรัฐอเมริกา ซึ่งมีการเคลื่อนย้ายสินค้ามากเป็นอันดับสองในประเทศ เนื่องจากเป็นรัฐที่เป็นศูนย์กลางการขนส่งตู้คอนเทนเนอร์ สินค้าที่นำเข้ามาจำนวนมากต้องมีการคัดแยกและส่งไปยังผู้ค้าปลีก ที่นี้จึงมีแรงงานที่ทำงานในคลังและศูนย์กระจายสินค้าจำนวนมากทั้งที่เป็นพนักงานประจำ มีการจ้างงานโดยตรงและพนักงานชั่วคราวที่จ้างผ่านตัวแทน จากการสำรวจพนักงานโลจิสติกส์ 291 คนเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของพวกเขาพบว่าพนักงานประสบปัญหาต่างๆ มากมาย ดังนี้

- **สถานะการจ้างงาน** พนักงานที่เป็นพนักงานชั่วคราวนั้นมีอยู่ถึง 61.4% และมีลักษณะการทำงานเหมือนพนักงานประจำ คือมีชั่วโมงการทำงานมากพอๆกัน ทำงานในสถานที่เดิมๆ ทุกวัน ส่วนมากหัวหน้าคลังจะเป็นผู้สอนงานให้เอง แต่พนักงานชั่วคราวกลับได้ค่าจ้างน้อยกว่าได้รับการปฏิบัติที่แยกว่า และเกิดความสับสนขึ้นหากต้องการเรียกค่าเสียหายเมื่อได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน เนื่องจากไม่ทราบว่าใครต้องเป็นผู้รับผิดชอบ
- **ค่าแรงต่ำ** อาชีพในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ได้ค่าแรงต่ำกว่าที่แนวทางแก้ไขปัญหาความยากจนของรัฐบาลกลางกำหนดไว้ หนึ่งในสามของผู้ที่ตอบได้ค่าแรงเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำเท่านั้น ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ยิ่งกว่านั้นพนักงานชั่วคราวยังถูกหักค่ารถรับส่งไปทำงานซึ่งอาจจะมากกว่าค่าแรงต่อชั่วโมงอีกด้วย
- **ความไม่เป็นธรรมในการจ่ายค่าแรง** นับว่าเป็นปัญหาหลักของแรงงานโลจิสติกส์ โดยมีทั้งการไม่จ่ายค่าแรง การจ่ายไม่ครบ จ่ายช้า และการไม่จ่ายค่าล่วงเวลา นอกจากนี้ในพนักงานชั่วคราวยังมีปัญหาการจ่ายเงินรายวันล่าช้าไปเป็นชั่วโมงอีกด้วย
- **เพศ** เพศหญิงจะได้ค่าแรงต่ำกว่าเพศชายเล็กน้อย และมักถูกจำกัดจากตำแหน่งที่มีรายได้ดีกว่า เช่น การขับรถบรรทุก หากลาคลอดก็มีโอกาสที่จะไม่สามารถกลับมาทำงานได้อีก
- **สุขภาพและความปลอดภัย** พนักงานโลจิสติกส์ส่วนใหญ่ไม่มีประกันสุขภาพ รวมถึงลูกๆ ของพวกเขาด้วย ผู้ที่มีประกันสุขภาพมักจะเป็นพนักงานประจำ นอกจากนี้การไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ลาป่วยทำให้ต้องฝืนมาทำงาน ซึ่งเป็นอันตรายทั้งต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานจากอุบัติเหตุและการแพร่กระจายของโรค พนักงาน 1 ใน 10 ได้รับอันตรายจากการทำงาน แต่มีเพียง 1 ใน 5 ของพนักงานที่บาดเจ็บเท่านั้นที่ได้รับเงินชดเชย อันเนื่องมาจากความสับสนในตัวผู้จ่ายค่าชดเชยดังที่กล่าวมาแล้ว พนักงานกว่าครึ่งไม่ได้รับอุปกรณ์ในการป้องกันตัวเพื่อความปลอดภัยขณะทำงานด้วย

- การเดินทาง เนื่องจากพื้นที่คลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้าอยู่ห่างไกลจากขนส่งมวลชน พนักงานจึงต้องพึ่งการขนส่งของตัวเอง ซึ่งต้องถูกหักค่าบริการจากเงินค่าจ้าง แต่พาหนะที่ใช้กลับไม่มีความปลอดภัยเพราะการบรรทุกเกินมาตรฐาน ไม่มีเข็มขัดนิรภัย ต้องนั่งที่พื้น กระโปรงหลัง หรือนั่งตักกัน รวมถึงพฤติกรรมรถที่ปั่นอันตรายและไม่รับผิดชอบต่อผู้โดยสารของคนขับ เช่น มาสายมาก ทิ้งผู้โดยสารไว้ที่ทำงานโดยไม่กลับมารับ เป็นต้น

Rao and Venugopal (2009) ศึกษาเรื่องปัจจัยในการรับรู้คุณภาพชีวิตของพนักงานชาวอินเดีย โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานบริษัท 332 คนซึ่งส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสาขาการเงินและการขนส่ง โดยให้ลงคะแนนกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ที่คิดว่าสำคัญกับตนเองมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้านแรกที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดคือ 1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.การเติบโตและการเป็นอิสระในการทำงาน 3. ลักษณะงานที่มีความหมายและท้าทาย และ 4.โอกาสในการเรียนรู้และใช้ความสามารถกับการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 312 คนของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ระบบโรตารีในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับโดยด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในลำดับแรก และด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในลำดับสุดท้าย ส่วนความผูกพันต่อองค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นลำดับแรก ด้านการคงอยู่ และด้านจิตใจตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคืออายุและสถานภาพสมรส คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านและโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้านที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจได้คือ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มี 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะการบริหารงาน ความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน

มณีนรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และประสบการณ์ในการขับ

รถ ซึ่งแบ่งเป็นจำนวนปีในการขับรถ ประวัติการเปลี่ยนงาน ประวัติการเกิดอุบัติเหตุ และประวัติการใช้สารกระตุ้น ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากพนักงานขับรถบรรทุกที่ทำงานอยู่ในจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานและแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และประสบการณ์ในการขับรถ มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิต และค่าตอบแทนตามลำดับ

ฉวัลรัตน์ ทองนิล (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาตราดจำนวน 317 คน พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันตามประเภทการจัดการศึกษา มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกันตามประสบการณ์และประเภทการจัดการศึกษา และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานในทุกด้าน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)

2.5.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่

จากการศึกษาความหมายของความตั้งใจคงอยู่พบว่ามีการให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกันในประเทศไทย และต่างประเทศ นั่นคือ ความตั้งใจคงอยู่ หมายถึง การรับรู้ถึงความคิด การคาดคะเน การมีเจตนา การวางแผน หรือความตั้งใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงานและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Kim et al., 1996:951; Price & Mueller, 1981:546; จาริณี ศรีประเสริฐ, 2550; สมเกียรติ ศรีธรรมาธิคุณ, 2542)

2.5.2 ความตั้งใจคงอยู่กับกระบวนการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

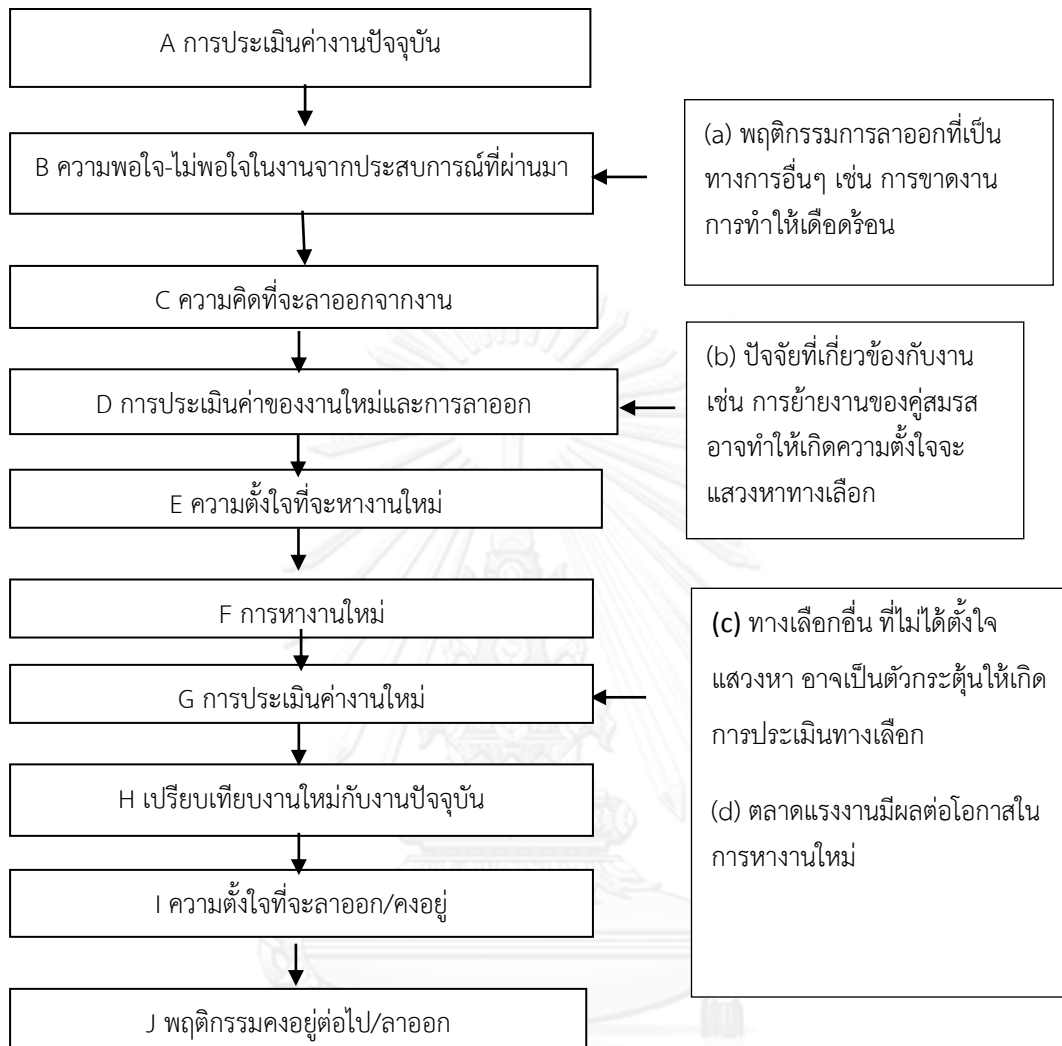
ความตั้งใจหรือเจตนาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention) ถูกใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาเกี่ยวกับการลาออกมากมายในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา (McCarthy, Tyrrell, & E., 2007) เนื่องจากงานวิจัยหลายๆ เรื่องชี้ให้เห็นว่าความตั้งใจเชิงพฤติกรรมนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนการลาออกที่ตรงและ

ใกล้พฤติกรรมการลาออกมากที่สุด พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นถูกกำหนดโดยความตั้งใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา (Fishbein & Ajzen, 1975)

Steel & Ovalle (1984:682) ใช้การสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีวิเคราะห์ห่อภิมาณในงานวิจัยเกี่ยวกับการลาออก 34 เรื่องได้สร้างสาเหตุของขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจลาออกขึ้น ซึ่งเริ่มจากตัวแปรทางความรู้สึก เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ไปที่ความตั้งใจคงอยู่หรือลาออก ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการลาออกในที่สุด เป็นการยืนยันว่าความตั้งใจคงอยู่เป็นสามารถทำนายการลาออกที่ดีกว่าตัวแปรทางความรู้สึก

Mobley (1977:237-240) ได้อธิบายกระบวนการตัดสินใจลาออกของพนักงานซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในงาน ทางเลือก การประเมินค่า และความตั้งใจคงอยู่นั้นเป็นกระบวนการสุดท้าย ก่อนที่พนักงานจะลาออกหรือคงอยู่ในองค์กรต่อไป โดยเสนอในรูปแบบโมเดล ดังนี้

ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการตัดสินใจลาออกของพนักงานของMobley (1977)



กระบวนการ A แสดงกระบวนการที่คนประเมินค่างานของตน

กระบวนการ B แสดงสถานะทางอารมณ์ที่มีต่อระดับความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจ

กระบวนการ C เป็นผลประการหนึ่งของความไม่พึงพอใจ ได้แก่ การกระตุ้นความคิดในการลาออกจากงาน

กระบวนการ D ระบุว่าก้าวต่อไปของกระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากงานคือการประเมินคุณค่าของประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้รับการหยุดงาน ซึ่งรวมถึงการประเมินผลในการทำงานใหม่ด้วย การประเมินคุณค่าในการลาออกมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์ที่จะได้รับและสิ่งอื่นๆ ถ้าค่าของการลาออกสูงและ/หรือผลประโยชน์ที่คาดหวังจะได้รับ

ต่ำ คนอาจประเมินคุณค่างานที่ทำอยู่เสียใหม่ เพื่อชะลอความคิดในการลาออกและ/หรือหาวิธีที่จะถอนตัวออกจากองค์กรในรูปแบบอื่น แต่ถ้าค้นพบทางเลือกที่ดีกว่าได้แล้วจะเข้าสู่กระบวนการต่อไป

กระบวนการ E เป็นความตั้งใจที่ค้นหาทางเลือก

กระบวนการ F เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือก ถ้าไม่พบบุคคลก็จะค้นหาต่อไปด้วยการประเมินคุณค่าผลประโยชน์ที่คาดหวังและคุณค่างานที่มีอยู่ใหม่ ยอมรับสถานะปัจจุบันของงาน ลดความคิดที่จะลาออกและ/หรือมีพฤติกรรมถอนตัวรูปแบบอื่น เช่น การขาดงาน เป็นต้น

กระบวนการ G เป็นการประเมินค่าทางเลือก เมื่อสามารถค้นหาทางเลือกได้แล้ว

กระบวนการ H เป็นการเปรียบเทียบงานปัจจุบันกับหนทางเลือก ถ้าเปรียบเทียบแล้วชอบหนทางเลือกนั้นจะเกิดกระบวนการต่อไป

กระบวนการ I เป็นความตั้งใจลาออกหรือคงอยู่ เกิดจากแรงกระตุ้นจากกระบวนการ H

กระบวนการ J เป็นกระบวนการสุดท้ายคือการลาออก ถ้าการเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำอยู่กับทางเลือกใหม่แล้วบุคคลพอใจทางเลือกใหม่ ย่อมลาออกในที่สุด แต่ถ้าประเมินว่างานปัจจุบันดีกว่าย่อมไม่มีการลาออกและอยู่ในองค์กรเดิมต่อไป อย่างไรก็ตามหากมีทางเลือกใหม่มากระตุ้นความคิดที่จะลาออกให้เกิดขึ้น บุคคลก็จะใช้กระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากองค์กรอีกครั้ง จนกว่าจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือเห็นว่างานที่ทำอยู่มีแรงจูงใจที่ดีให้อยู่กับงานหรือองค์กรต่อไป

2.5.3 สาเหตุในการคงอยู่และการลาออก

Harvard Business School (2002:75-79) ได้เสนอเหตุผลที่ทำให้พนักงานคงอยู่และลาออกไว้ โดยส่วนแรกเป็นสรุปแรงจูงใจหลัก ที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนงานอย่างเสรีดังนี้

1. ความภาคภูมิใจในองค์กร คือ พนักงานต้องการทำงานในองค์กรที่มีการจัดการที่ดี มีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสามารถจูงใจให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์นั้นด้วย
2. หัวหน้างานที่น่าเคารพนับถือ คือ พนักงานมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ถ้ามีหัวหน้างานที่น่านับถือและคอยช่วยเหลือ
3. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ซึ่งไม่ใช่เพียงค่าจ้างหรือเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่างๆที่น่าพอใจแล้ว ยังรวมถึงผลตอบแทนที่ไม่สามารถจับต้องได้ เช่น โอกาสในการเรียนรู้ การเติบโตและความสำเร็จ เป็นต้น

4. การมีส่วนร่วม คือ พนักงานมีโอกาสทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เคารพซึ่งกันและกันและทำงานร่วมกันได้
5. งานที่มีคุณค่า คือ พนักงานต้องการทำงานกับองค์กรที่ให้ทำงานหลากหลาย มีความดึงดูดและน่าสนใจ ซึ่งงานที่น่าพอใจและเร้าความสนใจจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนสาเหตุที่พนักงานออกจากองค์กรนั้น สาเหตุเบื้องต้นเป็นเพราะเงื่อนไขในการคงอยู่เบื้องต้นบางประการได้ขาดไปนั่นเอง เช่น

1. การเปลี่ยนผู้บริหาร อาจหมายถึงคุณภาพของผู้บริหารลดลง หรือการเปลี่ยนผู้บริหารใหม่ซึ่งทำให้พนักงานไม่เชื่อมั่น ไม่สบายใจกับการบริหารงาน
2. ความขัดแย้งกับหัวหน้างาน พนักงานอาจลาออก เนื่องจากมีปัญหาหรือมีความเครียดจากความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและไม่สามารถหาทางออกใดๆได้นอกจากการลาออก
3. การลาออกของเพื่อนสนิท ทำให้พนักงานรู้สึกสูญเสียการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งมีความหมายอย่างมากต่อพนักงาน
4. การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่เป็นที่พอใจ ทำให้งานไม่เป็นสิ่งที่น่าดึงดูดใจอีกต่อไป

2.5.4 ค่าใช้จ่ายและประโยชน์จากการลาออกของพนักงาน

การลาออกของพนักงานส่งผลกระทบต่อโดยตรงองค์กร โดยองค์กรต้องมีการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ต้นทุนจากการลาออกของพนักงานนี้มี 3 ประเภทได้แก่ (Harvard Business School, 2002:63-65)

- 1) ต้นทุนทางตรง เช่น ค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร สัมภาษณ์ และฝึกอบรมพนักงานใหม่
- 2) ต้นทุนทางอ้อม เช่น ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ขวัญกำลังใจที่อาจลดลง และการพิจารณาถึงการลาออกของพนักงานที่ยังทำงานอยู่ รวมถึงความพอใจของลูกค้าและการสูญเสียลูกค้าเนื่องจากลูกค้าต้องการทำงานกับพนักงานคนที่ลาออกไปมากกว่า
- 3) ต้นทุนโอกาส ได้แก่ การสูญเสียองค์ความรู้ การเกิดงานค้างอยู่ในช่วงที่หัวหน้างานและพนักงานคนอื่นๆ ช่วยกันสอนงานให้พนักงานใหม่

Heneman and Judge (2009) ได้สรุปค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องสูญเสียและประโยชน์ที่จะได้รับจากการลาออกของพนักงานโดยสมัครใจไว้ ดังนี้

ค่าใช้จ่ายจากพนักงานที่ลาออก

ค่าใช้จ่ายทางการเงิน ได้แก่

- เวลาของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสัมภาษณ์เมื่อลาออก การทำเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับ
- เวลาผู้จัดการ เช่น การสัมภาษณ์เมื่อลาออก การเจรจาเพื่อให้พนักงานอยู่ทำงานต่อไป
- การจ่ายเงินชดเชยวันหยุดที่เหลืออยู่ เช่น วันหยุดพักร้อน วันลาป่วย
- ค่าใช้จ่ายชั่วคราว เช่น พนักงานชั่วคราว ค่าล่วงเวลาของพนักงานปัจจุบัน

ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ได้แก่

- การผลิตหรือการบริการลูกค้าที่ช้าลงหรือคุณภาพลดลง
- สูญเสียลูกค้า
- พนักงานที่ลาออกไปอยู่บริษัทคู่แข่ง หรือตั้งบริษัทเป็นคู่แข่งทางธุรกิจ
- พนักงานคนอื่นๆ ตัดสินใจลาออกตามไปด้วย
- การทำงานเป็นทีมถูกทำลาย
- สูญเสียแรงงาน

ค่าใช้จ่ายจากการทดแทนพนักงานเก่า

- การคิดค่าใช้จ่ายสำหรับพนักงานใหม่ต่อคน
- แรงจูงใจในการจ้างงาน เช่น โบนัส สิทธิพิเศษต่างๆ
- เพิ่มเวลาการทำงานของผู้จัดการและพนักงาน
- เวลาและอุปกรณ์สำหรับการปฐมนิเทศ
- ค่าใช้จ่ายของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น การขึ้นทะเบียนเงินเดือน สวัสดิการ

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

- การอบรมอย่างเป็นทางการ (ใช้ผู้ฝึกสอน เวลาในการสอน อุปกรณ์ เครื่องมือ)
- การอบรมระหว่างงาน (ใช้เวลาของหัวหน้างานและพนักงาน)
- การให้คำปรึกษา (ใช้เวลาของผู้ให้คำปรึกษา)
- การเข้าสังคม (ใช้เวลาของเพื่อนร่วมงาน การเดินทาง)
- การสูญเสียผลผลิตจนกว่าพนักงานใหม่จะมีความชำนาญ

ประโยชน์ที่จะได้รับการลาออกของพนักงาน

- พนักงานใหม่ทำงานได้ดีกว่าและเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมากกว่า
- เป็นการเพิ่มสมรรถนะและแรงจูงใจใหม่ๆ ให้กับองค์กร

- เป็นโอกาสในการวางโครงสร้างงานใหม่
- ลดการสูญเสียจากการที่ไม่มีพนักงานมาทดแทน
- ทำให้เกิดการเคลื่อนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งของพนักงานคนอื่นๆ
- องค์กรจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการให้พนักงานใหม่น้อยกว่า

2.5.5 งานวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่และการลาออก

Cowin and Hengstberger (2006) ศึกษาความคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self Concept) กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษาปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยซิดนีย์ ในออสเตรเลียพบว่าสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับตนเองมาเป็นตัวชี้วัดเพื่อการทำนายการคงอยู่ของพยาบาลได้ โดยพยาบาลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้นหลังจากทำงาน 6 เดือนจะยังคงมีความต้องการทำงานพยาบาลต่อไป

Blau and Lunz (1998) ใช้การศึกษาระยะยาวในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอก ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน กับความตั้งใจในการออกจากอาชีพ โดยเฉพาะความผูกพันต่ออาชีพ เพื่ออธิบายความตั้งใจออกจากอาชีพของนักเทคโนโลยีทางการแพทย์จำนวน 457 คน พบว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่าและมีความพอใจในอาชีพน้อยกว่าจะมีความตั้งใจที่จะออกจากอาชีพ นักเทคโนโลยีทางการแพทย์มากกว่า และเมื่อควบคุมปัจจัยด้านอายุและความพอใจในอาชีพแล้วจะพบว่าความผูกพันต่ออาชีพคิดเป็นความแปรปรวนเพิ่มเติมในความตั้งใจที่จะออกจากอาชีพ

Min (2004) ศึกษาถึงสิ่งจูงใจ และอุปสรรคต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานรวมทั้งสร้างกลยุทธ์ในการสรรหาพนักงานใหม่และการรักษาพนักงานเดิมที่นำไปปฏิบัติได้จริงมากที่สุด โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลเกี่ยวกับขนาด ยอดขาย อัตราการลาออกของพนักงาน ประวัติของสถานที่ทำงานและสถานการณ์ขาดแคลนพนักงาน ความสัมพันธ์ของสิ่งจูงใจกับการสรรหาและการรักษาพนักงาน วิธีการสรรหา ผลกระทบในการบริหารจากการขาดแคลนพนักงาน และสาเหตุที่อาจทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงานจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นรองประธาน ผู้จัดการฝ่ายโลจิสติกส์ ฝ่ายคลังสินค้า และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของคลังสินค้า 152 คลังในสหรัฐอเมริกา พบว่าแม้องค์กรจะเชื่อว่าเงินเป็นสิ่งที่ใช้จูงใจและรักษาพนักงานได้ แต่การวิเคราะห์ทางสถิติชี้ว่าเงินนั้นไม่ใช่สาเหตุเบื้องต้นในการลาออก กลับเป็นความซื่อสัตย์ต่อองค์กรที่เป็นอุปสรรคสำคัญมากที่สุด ส่วนสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงานคือการที่แรงงานขาดทักษะในการทำงาน แรงงานไม่มีคุณภาพ ซึ่งองค์กรมองว่าการขาดแคลนแรงงานนี้ทำให้ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจของตนลดลง

Min (2007) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของพนักงานคลังสินค้า โดยแบ่งปัจจัยเป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยเกี่ยวกับอาชีพ เช่น ทักษะ ประสบการณ์การทำงาน, ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร เช่น ขนาดองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อัตราค่าจ้าง ความมั่นคงในงาน โดยใช้

แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้จัดการคลังสินค้าของหลาย ๆ กลุ่มอุตสาหกรรม เช่น การผลิต, การให้บริการโลจิสติกส์, การค้าปลีก-ส่ง เป็นต้นทั้งสิ้น 152 คลัง ซึ่งมีทั้งพนักงานที่ทำงานรายชั่วโมง และทำงานเต็มเวลา พบว่าความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการรับสมัครงานและการรักษาพนักงานคลังสินค้าไว้ ขณะที่แรงจูงใจที่เป็นเงินนั้นมีผลน้อยมากหรือไม่มีเลย และยิ่งคลังสินค้าขนาดใหญ่ จะยิ่งมีอัตราการลาออกมากขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากคลังสินค้าขนาดใหญ่ไม่สามารถดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานได้อย่างทั่วถึง ในด้านประสบการณ์การทำงาน พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีอัตราการลาออกน้อยกว่า ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยนั้นมักเปลี่ยนงานได้บ่อยกว่า เพราะตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการมีการรับสมัครมากกว่าและไม่ต้องการประสบการณ์การทำงานมากนัก นอกจากนี้ในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรเหมือนครอบครัวจะมีอัตราการลาออกต่ำกว่าด้วย

Sanjeevkumar (2102) ศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5 ประการ (ค่าตอบแทน ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร โอกาสในอาชีพ และความช่วยเหลือจากหัวหน้า) และความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานองค์กรมหาชน เมือง เคตา ประเทศมาเลเซียจำนวน 92 คน เพื่อค้นหาปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานคงอยู่ และเหตุใดพนักงานจึงต้องการอยู่ในองค์กรมหาชนมากกว่า โดยใช้แบบสอบถามพบว่าพนักงานชายมีความตั้งใจคงอยู่มากกว่าพนักงานหญิง พนักงานในกลุ่มอายุ 45-55 ปีมีความตั้งใจคงอยู่สูงที่สุด ส่วนพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปีมีความตั้งใจคงอยู่น้อยที่สุด พนักงานกลุ่มที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไปและกลุ่มอายุงาน 3-5 ปีมีความตั้งใจคงอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนกลุ่มอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความตั้งใจคงอยู่น้อยที่สุด นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างของความตั้งใจคงอยู่ในตำแหน่งงานและการศึกษาของพนักงานอีกด้วย ในด้านปัจจัยที่ทำให้พนักงานคงอยู่ พบว่าทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ค่าตอบแทน ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร โอกาสในอาชีพ และความช่วยเหลือจากหัวหน้า โดยค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานองค์กรมหาชนมากที่สุด

McCarthy et al. (2007) ได้ศึกษาเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ความรับผิดชอบต่อครอบครัว อายุงาน ความผูกพันในงาน) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (การสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระจายความยุติธรรมและรางวัลทางเศรษฐกิจ โอกาสเลื่อนตำแหน่ง การรับรู้สถานะในองค์กร คุณภาพชีวิต ตลาดแรงงาน) และปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกและความตั้งใจคงอยู่ของพยาบาล 352 คนในไอร์แลนด์ ด้วยแบบสอบถาม พบว่าภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวและความพึงพอใจในงานมีนัยสำคัญในการทำนายการลาออกได้ โดยความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ทำนายความตั้งใจคงอยู่ได้ถูกต้องที่สุดในงานวิจัยนี้พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานระดับสูงจึงแสดงความตั้งใจคงอยู่ในงานปัจจุบัน ขณะที่พยาบาลที่ไม่มีภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวมีจะความตั้งใจลาออกจากราชการปัจจุบัน

ละอ อริยะกุลนิมิตร (2546) ได้ทำการศึกษาตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานพยาบาลและตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์จากพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปีจำนวน 951 คน เป็นระดับบริหาร 240 คน ระดับประจำการ 711 คนในโรงพยาบาลศูนย์ 25 แห่งทั่วประเทศโดยใช้แบบสอบถามตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานพยาบาลแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 120 ตัวชี้วัด พบว่าตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์จำนวน 10 ตัวประกอบ 117 ตัวชี้วัดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 72.03 มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 2) การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล 3) การมีอิสระในงาน 4) การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม 5) การพัฒนาวิชาการและวิจัย 6) การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร 7) การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน 8) การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน 9) การมีโครงสร้างองค์การแบบแบนราบ 10) การให้โอกาสก้าวหน้าในงาน

กุลวดี เทศประทีป (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 600 คนด้วยแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และการลาออก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าโคสแควร์ ค่า Pseudo-R² และสมการถดถอยโลจิสติกส์พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ และความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ 2) ส่วนด้านลักษณะงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ 3) ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานสามารถพยากรณ์การลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กุลธิดา สุตจิตร (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครจำนวน 392 คน ด้วยแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และทดสอบโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครมีความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงานแน่นอนร้อยละ 23.7 มีความคิดที่จะลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงานร้อยละ 57.1 และไม่คิดที่จะลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงานร้อยละ 19.1 ปัจจัยด้านองค์การที่พยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานคือโอกาสในการเลือกงานและการทำงานเกินบทบาท

วรรณิ ศรีเพ็ญ (2537) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการลาออกของครูช่าง ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่ลาออกระหว่างเดือนตุลาคม 2533 – เดือนกรกฎาคม 2536 จำนวน 136 คน พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการลาออกของครูช่างอุตสาหกรรมมากที่สุดได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ รองลงมาได้แก่ด้านนโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์

กับผู้ร่วมงาน ความภาคภูมิใจในอาชีพครู ตามลำดับ และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการลาออกต่ำที่สุด



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

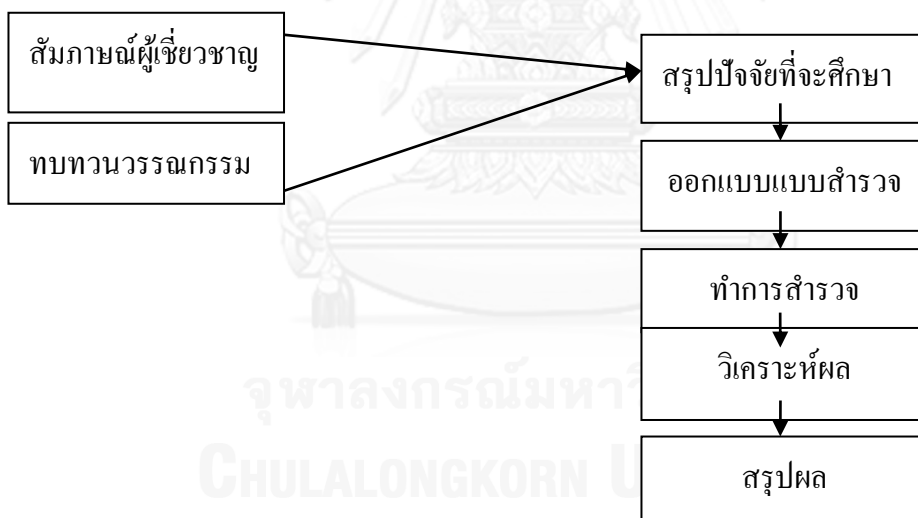
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ” นี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีเป้าหมายในการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงานสินค้าในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศไทย โดยสำรวจจากนักเรียนอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มที่ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการและกำลังขาดแคลน และกลุ่มพนักงานคลังสินค้าในปัจจุบัน การวิเคราะห์ทางสถิติใช้การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ การทดสอบ T (T-Test) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการศึกษาวิจัย



เนื่องจากในประเทศไทยยังไม่มีงานวิจัยเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานในคลังสินค้ามากนัก ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาข้อมูล และแนวทางการวิจัยปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาการลาออกของ อาชีพ และอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อาชีพคนขับรถบรรทุก พนักงานบรรจุสินค้า อาชีพในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว อุตสาหกรรมการผลิต เป็นต้น โดยเป็นงานวิจัยทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ พบว่าสาเหตุหลักของการขาดแคลนแรงงานคือ แรงงานเดิมที่ทำอยู่ลาออกจำนวนมาก แต่กลับไม่มี แรงงานใหม่เข้ามาทดแทน และประเด็นการวิจัยที่มักจะมีคือ

- การศึกษาภาพลักษณ์ของอาชีพเพื่อทราบถึงทิศทางของทัศนคติ และการรับรู้ข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอาชีพนั้นๆ ของผู้ที่ประกอบอาชีพนั้นๆ อยู่แล้ว และนักเรียน นักศึกษากลุ่มที่อุตสาหกรรมนี้ต้องการ
- การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้ที่ประกอบอาชีพนั้นๆ อยู่ หรือเคยทำอาชีพนั้นๆ มาก่อน
- การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับการลาออก เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพอใจในงาน ความตั้งใจคงอยู่ ความตั้งใจลาออก ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้สัมภาษณ์และสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานในคลังสินค้าเกี่ยวกับประเด็นปัญหาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้า และลักษณะพนักงานคลังสินค้าในปัจจุบันได้ข้อมูล ดังนี้

ศิริรัตน์ เชียงฉิน (สัมภาษณ์, 19 ตุลาคม 2555) กรรมการบริหารบริษัทไอแอลเอส จำกัด ผู้ให้บริการคลังสินค้าแก่สินค้าอุปโภคบริโภคชั้นนำในประเทศไทย กล่าวว่าปัญหาของคลังสินค้าที่บริหารอยู่นั้นไม่ได้เกิดจากพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยสามารถหาพนักงานได้ตามต้องการเนื่องจากมีนโยบายการจ้างพนักงานเป็นของบริษัทเอง แม้จะมีการแบ่งเป็นพนักงานที่จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน กับพนักงานรายวัน แต่ทั้งสองแบบมีสวัสดิการจากบริษัทเหมือนกัน นอกจากนี้ยังมีการจัดพนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานด้วย เช่น สินค้าเป็นชิ้นเล็กๆ ต้องการความละเอียดจะใช้พนักงานหญิง ส่วนสินค้าที่เป็นวัตถุดิบชิ้นใหญ่ ต้องใช้อุปกรณ์ยกขนจะใช้พนักงานชาย แต่ปัญหาของคลังสินค้าจะเกิดในพนักงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor) มากกว่า นั่นคือ ไม่สามารถหาคนที่มีความสามารถ และมีคุณสมบัติเพียงพอที่จะเป็นหัวหน้าได้ แม้บริษัทจะมีการจูงใจแล้วก็ตาม ลักษณะของพนักงานที่พบมากขึ้นเรื่อยๆ คือ ไม่มีความขยัน ไม่อดทน ไม่มีวินัย ชอบความสะดวกสบาย ต้องการค่าตอบแทนสูงแต่ความรับผิดชอบต่ำ ไม่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เกียจงาน ไม่ชอบการเรียนรู้แม้ว่าจะเป็นประโยชน์กับตนเองก็ตาม

ณัฐ วุฒพงษ์วรโชค (สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม 2555) ผู้จัดการคลังสินค้าของบริษัทอจิลิตี้ จำกัด (Agility Co., Ltd.) หนึ่งในผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์รายใหญ่ในประเทศไทยให้ความเห็นว่า สาเหตุการลาออกของพนักงานนั้นมีหลายปัจจัยแตกต่างกันตามลักษณะการจ้างงานคือ พนักงานประจำ การลาออกมักเกิดจากปัจจัยด้านรายได้และค่าจ้าง ส่วนพนักงานรายวันนั้นมักจะลาออกเพราะไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความก้าวหน้า ค่าจ้าง สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ งานหนัก หัวหน้างาน การย้ายตามคู่สมรส การกลับไปทำงานตามฤดูกาลที่ภูมิลำเนา เป็นต้น และพนักงานชั่วคราวมีอัตราการลาออกสูงกว่าพนักงานประจำมาก และเนื่องจากพนักงานคลังสินค้าในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นพนักงานชั่วคราว (จ้างผ่านตัวแทนจัดหา) ทำให้คลังสินค้าของที่นี่ประสบปัญหาการขาดแคลน

พนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการอยู่บ่อยครั้ง อีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้อัตราการเข้า-ออกของพนักงานชั่วคราวจากตัวแทนจัดหามีสูงก็คือในการรับเข้าทำงานนั้นมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ต้องมีการทดสอบทางวิชาการมาก หากผู้สมัครมีทักษะที่ต้องการก็สามารถเข้าทำงานได้ และหากไม่พอใจ ไม่ต้องการทำงาน ก็จะเปลี่ยนงานได้ง่ายเช่นกัน เพราะตัวแทนจะหางานใหม่ให้พนักงานดังกล่าวเอง ซึ่งในกรณีปัญหานี้ผู้จัดการคลังได้แสดงความเห็นว่าต้องแก้ไขใน 3 ส่วนคือ

- องค์การ ที่ต้องมีนโยบายการจ้างงานที่เหมาะสม การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อดึงดูดให้พนักงานทำงานอย่างต่อเนื่อง
- หัวหน้างาน ซึ่งเห็นว่ามีความสำคัญมากต่อการทำงานของพนักงานคลังสินค้า ต้องเป็นผู้ที่รู้จักวิธีการงานนั้นอย่างแท้จริง มีทัศนคติที่ดีต่อพนักงานของตน มีการควบคุมอารมณ์ได้ดี เพราะงานในคลังนั้นมีความกดดันมากจากการทำงานแข่งกับเวลา และต้องรักษาคุณภาพการบริการ ไว้ด้วย มีทักษะการบริหารและการทำงานเป็นทีม
- พนักงาน ตัวพนักงานเองต้องมีความอดทนต่องานหนัก และที่สำคัญคือต้องมีทัศนคติที่ดีต่อทั้งการทำงาน หัวหน้างาน และองค์การซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นกลายเป็นเรื่องเล็กน้อยได้

ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานคลังสินค้าที่ลาออกไปแล้วของบริษัทอิลิตี จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการติดต่อไปจำนวน 15 คน บางคนเคยเป็นพนักงานของที่นี่มาก่อน แต่ส่วนมากได้เปลี่ยนหมายเลขติดต่อหลังจากลาออกไปแล้ว อย่างไรก็ตามผลการสัมภาษณ์มีแนวโน้มไปในทางเดียวกันคือปัจจัยที่ลาออกเนื่องจากความไม่มั่นคงในการทำงาน เพราะการจ้างงานเป็นแบบรายวันและไม่ได้มีฐานะเป็นพนักงานของบริษัท นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นได้แก่ เบื้องานต้องการงานที่สนุกท้าทาย งานยากซับซ้อน ต้องใช้ความละเอียด ใช้ทักษะมาก ปัญหาจากหัวหน้างาน ปัญหาการเดินทาง เป็นต้น ส่วนเรื่องค่าจ้างนั้น ส่วนมากให้ความเห็นเกี่ยวกับรายได้ของอาชีพพนักงานคลังสินค้านั้นถือว่าอยู่ในระดับใช้ได้ เมื่อเทียบกับระดับการศึกษาและงานที่ต้องทำ

หัวหน้าคลังสินค้าสาขาสุวรรณภูมิ (สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2555) ของบริษัทยูเซน โลจิสติกส์ จำกัด กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานคลังสินค้าลาออกมักเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาที่ไม่เพียงพอ การเดินทางมาทำงานไม่สะดวกการกลับภูมิลำเนา และปัญหาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้านี้เริ่มชัดเจนขึ้นตั้งแต่รัฐบาลประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ทำให้พนักงานหันไปทำอาชีพอื่นที่สบายกว่า รับผิดชอบน้อยกว่า ไม่ต้องใช้ทักษะมาก เช่น งานในสายการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม พนักงานร้านอาหาร เป็นต้น ปัญหานี้ นับว่าเป็นปัญหาใหญ่ของแรงงานไทย เพราะเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับแรงงานต่างชาติแล้วทั้งคุณสมบัติและค่าแรงของแรงงานต่างชาติเป็นที่ดึงดูดมากกว่ามาก เพราะแรงงานต่างชาติมีความขยัน อดทน และมีวินัยในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย อีกทั้ง

อัตราค่าแรงก็ต่ำกว่า การจ้างแรงงานต่างชาติจึงเป็นทางเลือกที่น่าสนใจอย่างมากในทรศนะของผู้บริหารคลังทั้งสามท่าน โดยแรงงานต่างชาติที่น่าสนใจ ได้แก่ พม่า อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และลาว

จากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาประเด็นการวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวจึงได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม ประกอบด้วยประชากรและตัวแปรที่ต้องการศึกษา 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 ประชากร: นักเรียนอาชีวศึกษา

ตัวแปร : ทักษะติดต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า

 แนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

กลุ่มที่ 2 ประชากร: พนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการ

ตัวแปร : ทักษะติดต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า

 : ทักษะต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน

 : คุณภาพชีวิตการทำงาน

 : ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

2. การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจ ประกอบด้วยประชากรและปัจจัยที่ต้องการศึกษา 1 กลุ่มดังนี้

ประชากร: พนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการ

ตัวแปร : ทักษะติดต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า

 : ทักษะต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน

 : คุณภาพชีวิตการทำงาน

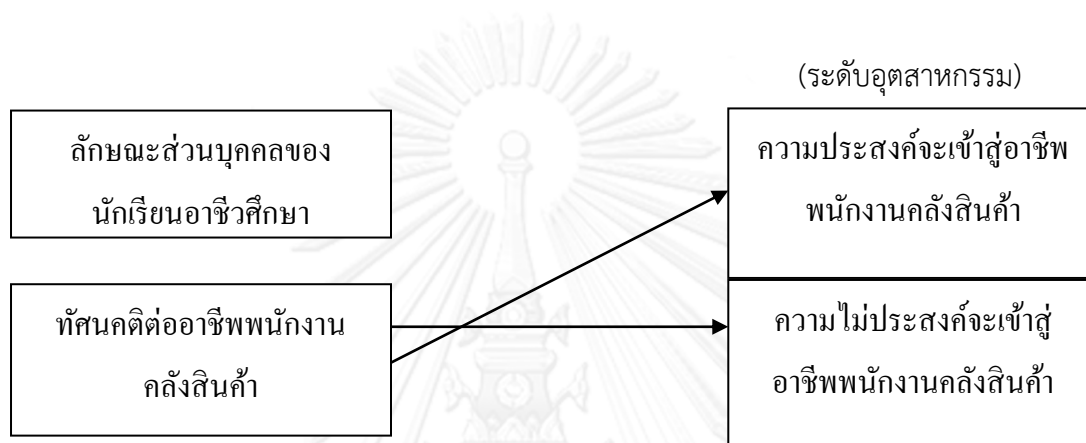
 : ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

อย่างไรก็ตามการศึกษาทักษะติดต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าในงานวิจัยนี้จะมุ่งศึกษาเฉพาะด้านความรู้สึกเท่านั้น โดยศึกษาความรู้สึกของพนักงานที่มีต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า และการทำงานคลังสินค้าในปัจจุบัน รวมถึงความรู้สึกของนักเรียนอาชีวศึกษาต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีกำหนดหลักสูตรความรู้พื้นฐานสำหรับพนักงานคลังสินค้าโดยเฉพาะ พนักงานที่ทำงานอยู่จึงมาจากสาขาที่หลากหลาย และมีความรู้เฉพาะในงานที่ต้องรับผิดชอบเท่านั้น การวัดทัศนคติในองค์ประกอบด้านความรู้ อาจทำให้ทัศนคติต่ออาชีพโดยรวมเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนการ

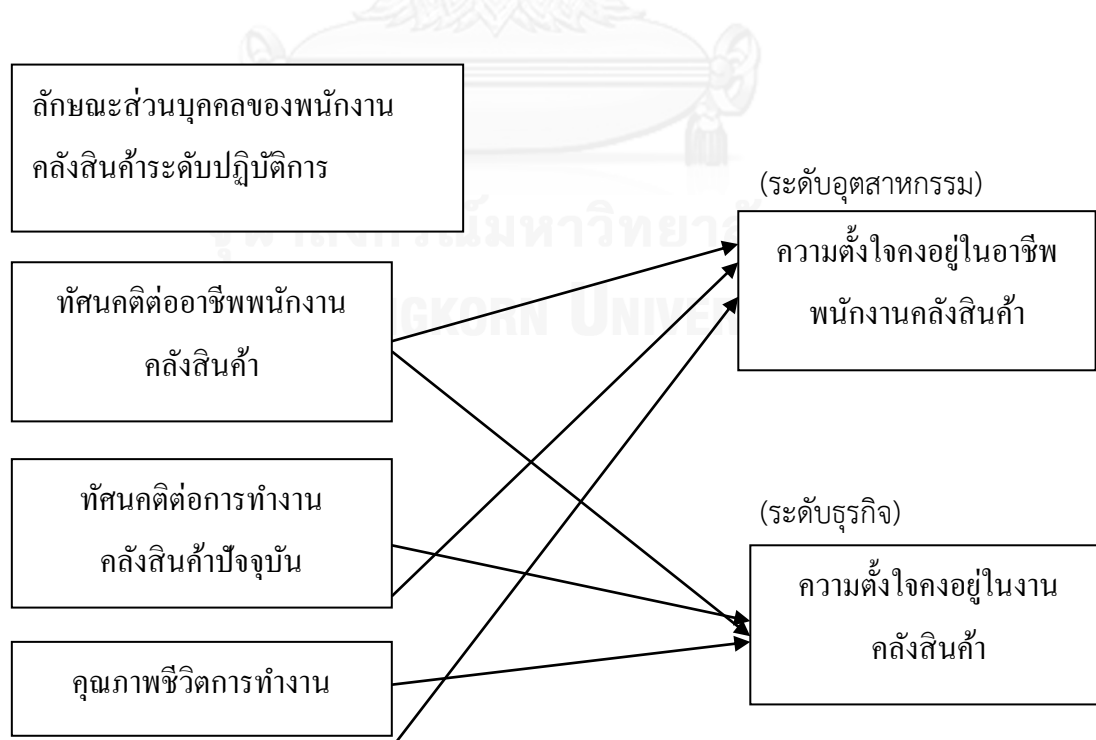
ตัดองค์ประกอบด้านพฤติกรรมนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกับปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคลังสินค้า

การศึกษาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแบ่งตามประชากรที่ศึกษาได้ ดังภาพที่ 3.2-3.3

ภาพที่ 3.2 กรอบแนวคิดการศึกษาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าจากกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษา



ภาพที่ 3.3 กรอบแนวคิดการศึกษาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าจากกลุ่มพนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการ



3.2 วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งเป็น 2 กลุ่มตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.2.1 การศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า และแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม)

ก.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนอาชีวศึกษาที่ศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ในช่วงเดือนกรกฎาคม-กันยายน พ.ศ. 2556 จำนวน 150 คนจากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection)

ข. ตัวแปร

ตัวแปรในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนอาชีวศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 1 ตัว และมีตัวแปรตาม 1 ตัว

ตัวแปรอิสระ คือ ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ประกอบด้วย ความรู้สึกต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านสถานะทางสังคม
- 1.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 1.3 ด้านความก้าวหน้าและด้านความมั่นคง
- 1.4 ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ

ตัวแปรตาม คือ ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ค. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนอาชีวศึกษาเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ ชั้นปี สาขาวิชา ภูมิภาคและรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เลือกและเติมค่าในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า เมื่อจบการศึกษาแล้ว โดยมีให้เลือกตอบ 3 คำตอบ คือ สมัยครั่นนอน ไม่แน่ใจ และไม่สมัยครั่นนอน พร้อมระบุเหตุผลในการเลือกคำตอบ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า จำนวน 32 ข้อ เป็นคำถามชุดเดียวกันกับที่ใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคลังสินค้า ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถามทัศนคติ

ของนักศึกษาปริญญาตรีสาขาการท่องเที่ยวที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในตุรกีของ Kusluvan and Kusluvan (2000) โดยมีข้อความทั้งเชิงบวกและเชิงลบเกี่ยวกับอาชีพพนักงานสินค้าในด้านต่างๆ ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตราประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 มาตรฐาน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในกรณีที่ข้อความใดมีความหมายในทิศทางตรงข้าม ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ค่าคะแนนในทางกลับกัน

ง. การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้แบบสอบถามวัดได้ตรงตามนิยามที่กำหนดในการศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณาความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ เกณฑ์การให้คะแนน การแปลผล รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม โดยถือเกณฑ์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกันร้อยละ 80 ของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นจึงนำเครื่องมือมาพิจารณาร่วมกันกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการคำนวณมาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio)

การทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับนักเรียนสังกัดอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคนครนายกจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง โดยการหาค่าความเที่ยงภายใน (Internal consistency) ด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอน- บาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสำหรับนักเรียนอาชีวศึกษา

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง
แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า	0.80
1.1 ด้านสถานะทางสังคม	0.46
1.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.74
1.3 ด้านความก้าวหน้าและด้านความมั่นคง	0.57
1.4 ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ	0.50

จ. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูลสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาจัดลำดับคะแนนเฉลี่ย

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ซึ่งการกำหนดคะแนนมีวิธีการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนแต่ละช่วง} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากวิธีการดังกล่าวสามารถจัดระดับทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านี้ระดับต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านี้ระดับค่อนข้างต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านี้ปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านี้ระดับค่อนข้างสูง

คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึง ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านี้ระดับสูง

5. เปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้ากับกลุ่มนักเรียนที่ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงาน

คลังสินค้า การวิเคราะห์ใช้เทคนิคการทดสอบ T-Test เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าทั้งรายปัจจัยและรายข้อ

6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า และความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การตัดสินค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (วรณณี แกมเกต, 2549:370)

เมื่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1.00 (ประมาณ 0.70 - 0.90) ถือว่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

เมื่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ 0.30 - 0.69) ถือว่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (ต่ำกว่า 0.30 ลงมา) ถือว่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

7. ศึกษาอิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าที่มีต่อแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าและการสร้างสมการแสดงความสัมพันธ์ ซึ่งตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ในการวิเคราะห์ผลใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) และใช้เทคนิค Enter ในการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการความถดถอย ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) ที่คำนวณได้โดยสถิติทดสอบ F (F-test) และทดสอบความมีนัยสำคัญของ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Regression Coefficient) ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวโดยใช้ค่าสถิติทดสอบ T (T-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.2.2 การศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้า ปัจจุบัน การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม) และการศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจ)

ก.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในคลังสินค้าในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 8 คลัง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเดือนกรกฎาคม-กันยายน พ.ศ.2556 จำนวน 160 คนจากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection)

ข. ตัวแปร

ตัวแปรในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคลังสินค้าประกอบด้วยตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 กลุ่ม และมีตัวแปรตาม 2 ตัว

ตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม คือ

1. ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า 4 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ด้านสถานะทางสังคม (ข้อ 1-9)
 - 1.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ข้อ 10 - 14)
 - 1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (ข้อ 15-22)
 - 1.4 ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (ข้อ 23-32)
2. ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานคลังสินค้าในปัจจุบัน 7 ด้าน โดยใน 4 ด้าน แรกเหมือนกับทัศนคติต่ออาชีพ และเพิ่มอีก 3 ด้านได้แก่
 - 2.1 ด้านสถานะทางสังคม (ข้อ 1-4)
 - 2.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ข้อ 5-12)
 - 2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (ข้อ 13-20)
 - 2.4 ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (ข้อ 21-26)
 - 2.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 27-31)
 - 2.6 ด้านหัวหน้างาน (ข้อ 32-42)
 - 2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ข้อ 43-47)
3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 3.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

- 3.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล
- 3.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 3.5 ด้านสังคมสัมพันธ์
- 3.6 ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร
- 3.7 ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน
- 3.8 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรตามมี 2 ตัว คือ

- 1.1 ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า
- 1.2 ความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

ค. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กำหนดให้เครื่องมือที่ใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคลังสินค้าเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน อายุงานในบริษัท ตำแหน่งงาน ลักษณะการจ้างงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เลือกหรือเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า

2.1 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า จำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วย ความรู้สึกเกี่ยวกับอาชีพพนักงานคลังสินค้า 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสถานะทางสังคม (ข้อ 1-9)
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ข้อ 10 - 14)
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (ข้อ 15-22)
4. ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (ข้อ 23-32)

2.2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานในคลังสินค้าปัจจุบัน จำนวน 47 ข้อ ประกอบด้วย ความรู้สึกเกี่ยวกับคลังสินค้าที่พนักงานทำงานอยู่ในปัจจุบัน 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสถานะทางสังคม (ข้อ 1-4)
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ข้อ 5-12)
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (ข้อ 13-20)
4. ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (ข้อ 21-26)
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 27-31)
6. ด้านหัวหน้างาน (ข้อ 32-42)

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ข้อ 43-47)

คำถามเกี่ยวกับทัศนคติทั้ง 2 ส่วนนี้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามทัศนคติของนักศึกษาปริญญาตรีสาขาการท่องเที่ยวที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในตุรกีของ Kusluvan and Kusluvan (2000) โดยมีข้อความทั้งเชิงบวกและเชิงลบเกี่ยวกับอาชีพพนักงานสินค้าในด้านต่างๆ แบบสอบถามใช้มาตราประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 มาตรฐาน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในกรณีที่ข้อความใดมีความหมายในทิศทางตรงข้าม ในการศึกษารั้งนี้กำหนดให้ค่าคะแนนในทางกลับกัน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานคลังสินค้า จำนวน 33 ข้อ โดยปรับปรุงจากแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ ออมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) ข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4)
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 5-8)
3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 9-13)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 14-20)
5. สังคมสัมพันธ์ จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 21-23)
6. ธรรมเนียมในองค์กรจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 24-26)
7. ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 27-28)
8. ความภาคภูมิใจในองค์กรจำนวน 5 ข้อ (ข้อ 29-33)

แบบสอบถามใช้มาตราประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 มาตรฐาน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในกรณีที่ข้อความใดมีความหมายในทิศทางตรงข้าม ในการศึกษารั้งนี้กำหนดให้ค่าคะแนนในทางกลับกัน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยปรับปรุงจากงานวิจัยของ Cowin and Hengstberger (2006) ซึ่งแบ่งข้อคำถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ทักษะคิดต่อการคงอยู่ในอาชีพ จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 1, 3, 5, 6, 8-10)
2. ทักษะคิดต่อการคงอยู่ในงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 2, 4, 7, 11, 12)

ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตราประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 มาตรฐาน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในกรณีที่ข้อความใดมีความหมายในทิศทางตรงข้าม ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ค่าคะแนนในทางกลับกัน

ง. การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้แบบสอบถามวัดได้ตรงตามนิยามที่กำหนดในการศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณาความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ เกณฑ์การให้คะแนน การแปลผล รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม โดยถือเกณฑ์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกันร้อยละ 80 ของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นจึงนำเครื่องมือมาพิจารณาร่วมกันกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการคำนวณมาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio)

การทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานคลังสินค้าที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงโดยการหาค่าความเที่ยงภายใน (Internal consistency) ด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสำหรับพนักงานคลังสินค้า

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง
1.แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า	0.91
1.1 ด้านสถานะทางสังคม	0.68
1.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.80
1.3 ด้านความก้าวหน้าและด้านความมั่นคง	0.70
1.4 ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ	0.62
2.แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าในปัจจุบัน	0.95
2.1 ด้านสถานะทางสังคม	0.59
2.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.90
2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	0.74
2.4 ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ	0.41
2.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.52
2.6 ด้านหัวหน้างาน	0.83
2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.76
3.แบบสอบถามทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.94
3.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.93
3.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.62
3.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล	0.87
3.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.83
3.5 ด้านสังคมสัมพันธ์	0.66
3.6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.92
3.7 ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	0.85
3.8 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	0.69
4.แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่	
4.1 ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า	0.84
4.2 ความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า	0.85

จ. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูลสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาจัดลำดับคะแนนเฉลี่ย

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ซึ่งการกำหนดคะแนนมีวิธีการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนแต่ละช่วง} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากวิธีการดังกล่าวสามารถจัดระดับทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าระดับต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าระดับค่อนข้างต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าระดับค่อนข้างสูง

คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึง ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าระดับสูง

2. วิเคราะห์ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันโดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาจัดลำดับคะแนนเฉลี่ย

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ซึ่งการกำหนดคะแนนมีวิธีการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนแต่ละช่วง} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากวิธีการดังกล่าวสามารถจัดระดับทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันได้ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันระดับต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันระดับค่อนข้างต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันระดับค่อนข้างสูง

คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึง ทักษะคิดต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันระดับสูง

3.วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาจัดลำดับคะแนนเฉลี่ย

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ซึ่งการกำหนดคะแนนมีวิธีการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนแต่ละช่วง} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากวิธีการดังกล่าวสามารถจัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับค่อนข้างต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับค่อนข้างสูง

คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง

4.วิเคราะห์ความตั้งใจคงอยู่ โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาจัดลำดับคะแนนเฉลี่ย

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ซึ่งการกำหนดคะแนนมีวิธีการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนแต่ละช่วง} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากวิธีการดังกล่าวสามารถจัดระดับความตั้งใจคงอยู่ได้ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง ความตั้งใจคงอยู่ระดับต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง ความตั้งใจคงอยู่ระดับค่อนข้างต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง ความตั้งใจคงอยู่ปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง ความตั้งใจคงอยู่ระดับค่อนข้างสูง

คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึง ความตั้งใจคงอยู่ระดับสูง

6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า และความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การตัดสินค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ วรณีย์ แกมเกตุ (2549) เมื่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1.00 (ประมาณ 0.70 - 0.90) ถือว่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

เมื่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ 0.30 - 0.69) ถือว่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (ต่ำกว่า 0.30 ลงมา) ถือว่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

7. ศึกษาอิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าที่มีต่อแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าและการสร้างสมการแสดงความสัมพันธ์ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ในการวิเคราะห์ผลใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) และใช้เทคนิค Enter ในการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการความถดถอย ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) ที่คำนวณได้โดยสถิติทดสอบ F (F-test) และทดสอบความมีนัยสำคัญของ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Regression Coefficient) ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวโดยใช้ค่าสถิติทดสอบ T (T-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ” นำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้

- การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า (ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม)
 - ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
 - เพศ
 - ชั้นปี
 - สาขาวิชา
 - ภูมิภาค
 - รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว
 - แนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - การเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านี้ระหว่างผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้ากับผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - ปัจจัยรายด้าน
 - ปัจจัยรายข้อ
 - การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายด้านของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - ◆ ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - ◆ ความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

- ◆ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายชื่อของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าแนวโน้มกับความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า
- ◆ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายชื่อของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - ความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า
- ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านและรายชื่อที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มความต้องการเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า
- การวิเคราะห์ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม) และการวิเคราะห์ความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจ)
 - ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ค่าเฉลี่ยแบบสอบถาม
 - ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน
 - ค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - ค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่
 - ค่าเฉลี่ยแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
 - ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน
 - คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - ความตั้งใจคงอยู่
 - การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - การความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า การทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ
 - การความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ
 - ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน
 - คุณภาพชีวิตการทำงาน

- การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายข้อกับกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า
- การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า
- ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า การทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า
 - การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า
 - ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า
 - ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน
 - คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า
 - การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายข้อกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า
- ตารางสรุปปัจจัยรายด้านและรายข้อที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า และงานคลังสินค้า

4.1 การวิเคราะห์ทัศนคติต่อการเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า (ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม)

4.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามคือนักเรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) 5 แห่ง ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 150 คน อย่างไรก็ตามในการประมวลผลพบว่า การตอบแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของกลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีคำตอบที่มีความขัดแย้งกันเอง เช่น ข้อความ “พนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่มั่นคง” กับข้อความ “พนักงานคลังสินค้าน่าเบื่อ เลิกจ้างได้ง่าย” เป็นข้อความที่มีความหมายตรงข้ามกัน แต่ผู้ตอบแบบสอบถามบางท่านให้คะแนนทั้งสองข้อนี้เท่าๆ กันผู้วิจัยจึงทำการตัดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวออกจำนวน 68 คน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องมากขึ้น ดังนั้นจึงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลทั้งหมด 82 คน

ลักษณะส่วนบุคคลที่ทำการศึกษาคือ เพศ ชั้นปี ภูมิภาค สาขาวิชาที่เรียน และรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน ดังแสดงในตารางที่ 4.1 นี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	นักเรียนอาชีวศึกษา	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	44	53.7
หญิง	38	46.3
รวม	82	100
ชั้นปี		
ร้อยละ	จำนวน	
ปี 1	53	64.6
ปี 2	29	35.4
รวม	82	100
ภูมิภาค		
กรุงเทพฯ	32	41
ปริมณฑล	39	50
ภาคอื่นๆ	7	9
รวม	78	100
สาขาวิชา		
การบัญชี	4	4.9
การเลขานุการ	2	2.4
การจัดการทั่วไป	9	11.1
การตลาด	13	16.0
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	12	14.8
เครื่องกล (ช่างยนต์)	14	17.3

เทคนิคโลหะ	1	1.2
การก่อสร้าง	2	2.4
ไฟฟ้ากำลัง	10	12.3
อิเล็กทรอนิกส์	11	13.6
เทคนิคอุตสาหกรรม	3	3.7
รวม	81	100
รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	17	21.2
10,001-20,000 บาท	37	46.2
20,001-30,000 บาท	19	23.8
มากกว่า 40,000 บาท	7	8.8
รวม	80	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของนักเรียนอาชีวศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

เพศ : นักเรียนอาชีวศึกษาระดับปวส. กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยเพศชายมีมากกว่าเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 53.7 และร้อยละ 46.3

ชั้นปี : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 ส่วนชั้นปีที่ 2 มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4

ภูมิลำเนา : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 91 แบ่งเป็นเขตปริมณฑลมากที่สุด ร้อยละ 50 และเขตกรุงเทพฯร้อยละ 41 ส่วนภาคอื่นๆ มีเพียงร้อยละ 9

สาขาวิชาที่กำลังศึกษา : กลุ่มตัวอย่างกำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาแตกต่างกันทั้งหมด 12 สาขา โดยมีสาขาเครื่องกล (ช่างยนต์) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.1 รองลงมาเป็นการตลาด คอมพิวเตอร์ธุรกิจ และไฟฟ้ากำลัง คิดเป็นร้อยละ 16.0 ร้อยละ 14.80 ร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างศึกษาอยู่ในหลายสาขามาก และบางสาขามีจำนวนกลุ่มตัวอย่างน้อย ได้แก่ เทคนิคอุตสาหกรรม มีจำนวน 3 คน การก่อสร้างและการเลขานุการ มีจำนวนสาขาละ 2 คน เทคนิคโลหะ มีจำนวน 1 คน จึงทำการจัดกลุ่มใหม่ โดยแบ่งตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ชั้นสูง พ.ศ. 2546 โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งสามารถรวมได้เป็น 2 กลุ่มประเภทวิชา คือ

1.ประเภทวิชาพาณิชยกรรม /บริหารธุรกิจ ประกอบด้วย สาขาการบัญชี การเลขานุการ การจัดการทั่วไป การตลาด และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 47.62

2.ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ประกอบด้วย สาขาเครื่องกล (ช่างยนต์) เทคนิคโลหะ การก่อสร้าง ไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ และเทคนิคอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 52.38 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2

รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน : ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาเป็น 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.2 และ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.2 ส่วนกลุ่มที่มีน้อยที่สุดคือ 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.8

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของนักเรียนอาชีวศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ปรับปรุงแล้ว

ลักษณะส่วนบุคคล	นักเรียนอาชีวศึกษา	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	44	53.7
หญิง	38	46.3
รวม	82	100
ชั้นปี		
ปี 1	53	64.6
ปี 2	29	35.4
รวม	82	100
ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพฯ	32	41
ปริมณฑล	39	50
	จำนวน	ร้อยละ
ภาคอื่นๆ	7	9

รวม	78	100
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ		
การบัญชี	4	4.94
การเลขานุการ	2	2.47
การจัดการทั่วไป	9	11.12
การตลาด	13	16.05
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	12	14.81
รวม	40	49.39
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม		
เครื่องกล (ช่างยนต์)	14	17.28
เทคนิคโลหะ	1	1.23
การก่อสร้าง	2	2.47
ไฟฟ้ากำลัง	10	12.35
อิเล็กทรอนิกส์	11	13.58
เทคนิคอุตสาหกรรม	3	3.70
รวม	41	50.61
รวม 2 ประเภทวิชา	81	100
รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	17	21.2
10,001-20,000 บาท	37	46.2
20,001-30,000 บาท	19	23.8
มากกว่า 40,000 บาท	7	8.8
รวม	80	100

4.1.2 ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าแต่ละด้าน

ด้านที่	ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.	ระดับ ทัศนคติ
1	ด้านสถานะทางสังคม	82	3.60	0.423	ค่อนข้างสูง
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	82	3.37	0.374	ปานกลาง
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	82	3.37	0.309	ปานกลาง
4	ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ	81	2.79	0.312	ปานกลาง
	ทัศนคติโดยรวม	82	3.30	0.280	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมมีค่าสูงที่สุด คือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านอื่นๆ และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4.1.3 ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำการศึกษามีประกอบด้วย 5 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยดังนี้ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ดังนี้

ก. เพศ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียน
อาชีวศึกษาจำแนกตามเพศ

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	เพศ							
	ชาย				หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	SD.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	SD.	จำนวน (คน)	ระดับ
1.ด้านสถานะทางสังคม	3.5	0.38	44	ค่อนข้าง สูง	3.72	0.5	38	ค่อนข้าง สูง
2.ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.28	0.31	44	ปานกลาง	3.48	0.4	38	ค่อนข้าง สูง
3.ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง	3.31	0.26	44	ปานกลาง	3.43	0.4	38	ค่อนข้าง สูง
4.ด้านลักษณะเฉพาะ ของอาชีพ	2.82	0.28	44	ปานกลาง	2.75	0.4	38	ปาน กลาง
5.ทัศนคติโดยรวม	3.26	0.28	44	ปานกลาง	3.35	0.3	38	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพของนักเรียนทั้งชายและหญิงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.26, 3.35) ทั้ง 2 กลุ่มมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.50, 3.72) และด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.82, 2.75) ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.48, 3.43) ส่วนเพศชายมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.28, 3.31)

ข. ชั้นปี

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียน
อาชีวศึกษาจำแนกตามชั้นปี

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	ชั้นปี							
	ปี 1				ปี 2			
	ค่าเฉลี่ย	SD.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	SD.	จำนวน (คน)	ระดับ
1.ด้านสถานะทางสังคม	3.65	0.4 2	53	ค่อนข้าง สูง	3.52	0.4 2	29	ค่อนข้าง สูง
2.ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.39	0.3 8	53	ปานกลาง	3.34	0.3 6	29	ปาน กลาง
3.ด้านความก้าวหน้า และความ มั่นคง	3.38	0.3 2	53	ปานกลาง	3.34	0.3	29	ปาน กลาง
4.ด้านลักษณะเฉพาะ ของอาชีพ	2.8	0.3 1	53	ปานกลาง	2.77	0.3 1	29	ปาน กลาง
5.ทัศนคติโดยรวม	3.31	0.2 5	53	ปานกลาง	3.29	0.3 3	29	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนชั้นปีที่ 1 และ 2 มีค่าเฉลี่ยในระดับเท่ากันทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.65, 3.52) ส่วนค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (\bar{X} = 3.39, 3.34) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (\bar{X} = 3.38, 3.34) ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (\bar{X} = 2.80, 2.77) และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.31, 3.29)

ค.สาขาวิชา

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียน
อาชีวศึกษาจำแนกตามสาขาวิชา

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	สาขาวิชา							
	พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ				อุตสาหกรรม			
	ค่าเฉลี่ย	SD.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	SD.	จำนวน (คน)	ระดับ
1.ด้านสถานะทางสังคม	3.66	0.45	40	ค่อนข้าง สูง	3.52	0.36	41	ค่อนข้าง สูง
2.ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.42	0.41	40	ค่อนข้าง สูง	3.3	0.3	41	ปานกลาง
3.ด้านความก้าวหน้า และความ มั่นคง	3.37	0.32	40	ปานกลาง	3.35	0.29	41	ปานกลาง
4.ด้านลักษณะเฉพาะ ของอาชีพ	2.77	0.33	40	ปานกลาง	2.82	0.29	41	ปานกลาง
5.ทัศนคติโดยรวม	3.31	0.27	40	ปานกลาง	3.28	0.29	41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าโดยรวม (\bar{X} = 3.31, 3.28) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (\bar{X} = 3.37, 3.35) และด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (\bar{X} = 2.77, 2.82) ของนักเรียนทั้ง 2 สาขาวิชาอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.66, 3.52) ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นนักเรียนสาขาวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.42) ส่วนนักเรียนสาขาวิชาอุตสาหกรรมนั้นมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.30)

ง. ภูมิลำเนา

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียน
อาชีวศึกษาจำแนกตามภูมิลำเนา

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	สาขาวิชา											
	กรุงเทพฯ				ปริมณฑล				อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	SD.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	SD.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	SD.	จำนวน (คน)	ระดับ
1.ด้านสถานะทางสังคม	3.57	0.44	32	ค่อนข้าง สูง	3.6	0.43	39	ค่อนข้าง สูง	3.71	0.35	7	ค่อนข้าง สูง
2.ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.34	0.39	32	ปาน กลาง	3.37	0.35	39	ปาน กลาง	3.43	0.39	7	ค่อนข้าง สูง
3.ด้านความก้าวหน้าและ ความ มั่นคง	3.37	0.27	32	ปาน กลาง	3.35	0.26	39	ปาน กลาง	3.55	0.42	7	ค่อนข้าง สูง
4.ด้านลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	2.8	0.31	32	ปาน กลาง	2.81	0.29	39	ปาน กลาง	2.83	0.21	7	ปาน กลาง
5.ทัศนคติโดยรวม	3.32	0.34	32	ปาน กลาง	3.28	0.2	39	ปาน กลาง	3.38	0.23	7	ปาน กลาง

จ.รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียน
อาชีวศึกษาจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว															
	ต่ำกว่า 10,000 บ.				10,001-20,000 บ.				20,001-30,000 บ.				40,001 บ. ขึ้นไป			
	ค่าเฉลี่ย	SD.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	SD.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	SD.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	SD.	จำนวน (คน)	ระดับ
1.ด้านสถานะทาง สังคม	3.6	0.39	17	ค่อนข้าง สูง	3.69	0.44	37	ค่อนข้าง สูง	3.5	0.42	19	ค่อนข้าง สูง	3.35	0.35	7	ปาน กลาง
2.ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.41	0.47	17	ค่อนข้าง สูง	3.46	0.36	37	ค่อนข้าง สูง	3.24	0.26	19	ปาน กลาง	3.11	0.3	7	ปาน กลาง
3.ด้าน ความก้าวหน้าและ ความ มั่นคง	3.31	0.33	17	ปาน กลาง	3.47	0.26	37	ค่อนข้าง สูง	3.18	0.35	19	ปาน กลาง	3.46	0.12	7	ค่อนข้าง สูง
4.ด้าน ลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	2.88	0.28	17	ปาน กลาง	2.75	0.29	37	ปาน กลาง	2.76	0.4	19	ปาน กลาง	2.86	0.26	7	ปาน กลาง
5.ทัศนคติโดยรวม	3.3	0.25	17	ปาน กลาง	3.35	0.22	37	ปาน กลาง	3.25	0.42	19	ปาน กลาง	3.2	0.15	7	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าโดยรวม (\bar{X} = 3.32, 3.38) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (\bar{X} = 2.80, 2.83) ของนักเรียนทุกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.57, 3.71) ส่วนค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้น กลุ่มนักเรียนที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.43, 3.55) แต่นักเรียนที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ (\bar{X} = 3.34, 3.37) และปริมณฑล (\bar{X} = 3.37, 3.35) มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าโดยรวม (\bar{X} = 3.3, 3.35, 3.25, 3.20) และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (\bar{X} = 2.88, 2.75, 2.76, 2.86) ของนักเรียนทุกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมของนักเรียนทุกกลุ่มอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.60, 3.69, 3.50) ยกเว้นกลุ่มที่มีครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บ. ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.35) กลุ่มนักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บ. มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.41, 3.46) ขณะที่กลุ่มนักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 บ.ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.24, 3.11) ส่วนค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้นนักเรียนกลุ่มครอบครัวมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บ. กับกลุ่มนักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,000 บ.ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.47, 3.46) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.31, 3.18)

4.1.4 แนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

การวัดแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพของนักเรียนอาชีวศึกษาที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ทำโดยการให้นักเรียนพิจารณาว่าเมื่อจบการศึกษาในระดับปวส.แล้ว มีความประสงค์จะสมัครเข้าเป็นพนักงานคลังสินค้าหรือไม่ ด้วยเหตุผลใดโดยมีคำตอบให้เลือก 3 คำตอบคือ สมัครแน่นอน ไม่แน่ใจ และไม่สมัครแน่นอน ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของ
นักเรียนอาชีวศึกษา

ความต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
สมัครแน่นอน	5	6.2
ไม่แน่ใจ	58	71.6
ไม่สมัครแน่นอน	18	22.2
รวม	82	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่านักเรียนส่วนมากไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าหรือไม่ โดยมีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมาคือไม่ต้องการสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และผู้ที่ต้องการสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้านี้มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

4.1.5 แนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษาสามารถจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังตารางที่ 4.10 - 4.14

ก. 1 เพศ

ตารางที่ 4.10 แสดงความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียน
อาชีวศึกษาจำแนกตามเพศ

เพศ	สถิติ	ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพ			
		สมัคร	ไม่แน่ใจ	ไม่สมัคร	รวม (คน)
ชาย	จำนวน(คน)	3	27	13	43
	ร้อยละ	7.00%	62.80%	30.20%	100.00%
หญิง	จำนวน(คน)	2	31	5	38
	ร้อยละ	5.26%	81.58%	13.16%	100.00%

จากตารางที่ 4.10 พบว่านักเรียนส่วนมากไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าหรือไม่ โดยเป็นนักเรียนหญิงมากกว่านักเรียนชาย จำนวน 31 คนและ 27 คนตามลำดับ รองลงมาเป็นผู้ที่ไม่ประสงค์จะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้า โดยเป็นชายมากกว่าหญิง จำนวน 13 คน และ 5 คนตามลำดับ ส่วนผู้ที่ประสงค์จะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าน้อยที่สุดทั้งชายและหญิง จำนวน 3 คน และ 2 คน ตามลำดับ

ก.2 ชั้นปี

ตารางที่ 4.11 แสดงความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียน
อาชีวศึกษาจำแนกตามชั้นปี

ชั้นปี	สถิติ	ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพ			
		สมัคร	ไม่แน่ใจ	ไม่สมัคร	รวม (คน)
ปี 1	จำนวน(คน)	5	35	13	53
	ร้อยละ	9.43%	66.04%	24.53%	100.00%
ปี 2	จำนวน(คน)	0	23	5	28
	ร้อยละ	0.00%	82.10%	17.90%	100.00%

จากตารางที่ 4.11 พบว่านักเรียนส่วนมากไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าหรือไม่ โดยเป็นนักเรียนชั้นปีที่ 1 มากกว่า คือจำนวน 35 คน ส่วนชั้นปีที่ 2 มี 27 คน รองลงมาเป็นผู้ที่ไม่ประสงค์จะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้า โดยเป็นนักเรียนชั้นปีที่ 1 มากกว่าชั้นปีที่ 2 จำนวน 13 คน และ 5 คน ตามลำดับ ส่วนผู้ที่ประสงค์จะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าน้อยที่สุด โดยมีเพียงนักเรียนชั้นปีที่ 1 จำนวน 3 คนเท่านั้น

ก.3 สาขาวิชา

ตารางที่ 4.12 แสดงความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียน
อาชีวศึกษาจำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	สถิติ	ความต้องการเข้าสู่อาชีพ			
		สมัคร	ไม่แน่ใจ	ไม่สมัคร	รวม (คน)
พาณิชยกรรม/ บริหารธุรกิจ	จำนวน(คน)	4	29	7	40
	ร้อยละ	10.00%	72.50%	17.50%	100.00%
อุตสาหกรรม	จำนวน(คน)	1	28	11	40
	ร้อยละ	2.50%	70.00%	27.50%	100.00%

จากตารางที่ 4.12 พบว่านักเรียนทั้งสองสาขาวิชาไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าหรือไม่ มากที่สุดในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ สาขาวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจจำนวน 29 คน และสาขาวิชาอุตสาหกรรม 28 คนตามลำดับ รองลงมาเป็นผู้ที่ไม่ประสงค์จะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้า โดยเป็นสาขาวิชาอุตสาหกรรมมากกว่า มีจำนวน 11 คน ส่วนสาขาวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจมีจำนวน 7 คน และผู้ที่ประสงค์จะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าน้อยที่สุด เป็นสาขาวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ จำนวน 4 คน และสาขาวิชาอุตสาหกรรม 1 คน ตามลำดับ

ก.4 ภูมิภาค

ตารางที่ 4.13 แสดงความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียน
อาชีวศึกษาจำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	สถิติ	ความต้องการเข้าสู่อาชีพ			
		สมัคร	ไม่แน่ใจ	ไม่สมัคร	รวม (คน)
กรุงเทพฯ	จำนวน(คน)	2	24	5	31
	ร้อยละ	6.50%	77.40%	16.10%	100.00%
ปริมณฑล	จำนวน(คน)	3	26	10	39
	ร้อยละ	7.70%	66.70%	25.60%	100.00%
อื่นๆ	จำนวน(คน)	0	5	2	7
	ร้อยละ	0.00%	71.40%	28.60%	100.00%

จากตารางที่ 4.13 พบว่านักเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่ทั้งในกรุงเทพฯ ปริมณฑล และภาคอื่นๆ ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าหรือไม่ มีจำนวน 24 คน 26 คน และ 5 คน ตามลำดับ รองลงมาเป็นผู้ที่ไม่ประสงค์จะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้า โดยนักเรียนที่อยู่ในเขตปริมณฑลมีจำนวนมากที่สุด คือ 10 คน กรุงเทพฯ 5 คน และภาคอื่นๆ 2 คน ส่วนผู้ที่ประสงค์จะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้ามีเพียงนักเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑลเท่านั้น จำนวน 2 คน และ 3 คน ตามลำดับ

ก.5 รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 4.14 แสดงความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียน
อาชีวศึกษาจำแนกตามรายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยครอบครัว ต่อเดือน	สถิติ	ความต้องการเข้าสู่อาชีพ			รวม (คน)
		สมัคร	ไม่แน่ใจ	ไม่สมัคร	
ต่ำกว่า 10,000 บาท	จำนวน(คน)	2	12	3	17
	ร้อยละ	11.80%	70.60%	17.60%	100.00%
10,001-20,000 บาท	จำนวน(คน)	2	30	5	37
	ร้อยละ	5.40%	81.10%	13.50%	100.00%
20,001-30,000 บาท	จำนวน(คน)	1	9	8	18
	ร้อยละ	5.60%	50.00%	44.40%	100.00%
มากกว่า 40,000 บาท	จำนวน(คน)	0	5	2	7
	ร้อยละ	0.00%	71.40%	28.60%	100.00%

ตารางที่ 4.14 พบว่านักเรียนในทุกกลุ่มรายได้ไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าหรือไม่ โดยกลุ่มที่มีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บ. มีจำนวนมากที่สุด 30 คน รองลงมาคือผู้ที่ไม่ประสงค์จะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้า กลุ่มที่มีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บ. มีจำนวนมากที่สุดคือ 8 คน ส่วนกลุ่มที่ประสงค์จะสมัครมีน้อยที่สุด โดยกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บ. และกลุ่มรายได้ 10,001 - 20,000 บ. มีจำนวนเท่ากัน กลุ่มละ 2 คน และกลุ่มรายได้ 20,000 - 30,000 บ. มีเพียง 1 คน

4.1.6 เหตุผลในการเลือกสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา

เหตุผลในการเลือกสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา สามารถจัดกลุ่มได้ ดังตารางที่ 4.15-4.17

ตารางที่ 4.15 แสดงเหตุผลที่นักเรียนอาชีวศึกษาต้องการสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปวส.แล้ว

ลำดับ	เหตุผล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ชอบ, สนใจ, คิดว่าเป็นอาชีพที่ดี	3	60
2	อยากมีงานทำเร็วๆ	1	20
3	ไม่ระบุเหตุผล	1	20
	รวม	5	100

จากตารางที่ 4.15 พบว่าเหตุผลหลักในการเลือกสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนมีทั้งเหตุผลจากอาชีพเองที่นักเรียนคิดว่าเป็นอาชีพที่ดี (3 คน) และจากความต้องการทำงานของนักเรียนที่ต้องการมีงานทำโดยเร็ว โดยที่ไม่เลือกกว่าต้องทำงานตรงตามที่เรียนมาเท่านั้น (1 คน)

ตารางที่ 4.16 แสดงเหตุผลที่นักเรียนอาชีวศึกษาไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้า เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปวส.แล้ว

ลำดับ	เหตุผล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา	16	27.59
2	อาจจะเรียนต่อ	8	13.79
3	ไม่รู้จัก, ต้องการข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพนี้มากกว่านี้ เช่น หน้าที่ ตำแหน่ง สวัสดิการ	4	6.90
4	ไม่ชอบ, อาจจะทำงานอื่น	3	5.17
5	ยังไม่ได้วางแผนการสมัครงาน	9	15.52
6	ไม่ระบุเหตุผล	18	31.03
	รวม	58	100.00

จากตารางที่ 4.16 แสดงเหตุผลที่นักเรียนอาชีวศึกษาไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าหรือไม่เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปวส. แล้ว พบว่านักเรียนส่วนใหญ่คิดว่าพนักงานคลังสินค้านั้นเป็นอาชีพไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 27.59 รองลงมาคือนักเรียนวางแผนว่าจะเรียนต่อ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79 และมีจำนวน 4 คนที่ไม่แน่ใจ เพราะไม่มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพพนักงานคลังสินค้ามากพอ คิดเป็นร้อยละ 6.90 อย่างไรก็ตามมีนักเรียนถึง 18 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 31.03 ที่ไม่ระบุเหตุผลที่ไม่เลือกสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้า และอีก 9 คนที่ยังไม่ได้วางแผนการสมัครงาน คิดเป็นร้อยละ 15.52

ตารางที่ 4.17 แสดงเหตุผลที่นักเรียนอาชีวศึกษาไม่สมัครเป็นพนักงานคลังสินค้า เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปวส.แล้ว

ลำดับ	เหตุผล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา	3	18.75
2	ไม่ชอบ ไม่สนใจ ไม่ถนัด	3	18.75
3	ต้องการเรียนต่อ	2	12.50
4	ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานในอาชีพนี้	2	12.50
5	มีงานอื่นรองรับอยู่แล้ว	1	6.25
6	ไม่ระบุเหตุผล	5	31.25
	รวม	16	100.00

จากตารางที่ 4.17 พบว่าเหตุผลที่นักเรียนไม่สมัครเป็นพนักงานคลังสินค้านั้นคล้ายกับเหตุผลที่นักเรียนไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าหรือไม่ นั่นคือ อาชีพพนักงานคลังสินค้าไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา จำนวน 4 คน และต้องการเรียนต่อ จำนวน 3 คน และอีกเหตุผลหนึ่งคือความไม่ชอบ หรือไม่สนใจอาชีพนี้ จำนวน 4 คน

4.1.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านี้ระหว่างผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้ากับผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ก.ปัจจัยรายด้าน

การเปรียบเทียบใช้การทดสอบ T (T Test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยรายด้านในแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านี้ระหว่างผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

กับผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ผลการทดสอบมีปัจจัยรายด้านที่ค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยรายข้อระหว่างผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้ากับผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ปัจจัยรายด้าน	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t
ด้านสถานะทางสังคม	สมัคร	3.93	0.433	2.448*
	ไม่สมัคร	3.49	0.503	

*p < .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่ามีปัจจัยรายด้าน 1 ด้านที่ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านสถานะทางสังคม โดยกลุ่มผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้ามีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าสูงกว่า

ข. ปัจจัยรายข้อ

การเปรียบเทียบใช้การทดสอบ T (T Test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยรายข้อในแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าระหว่างผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้ากับผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ผลการทดสอบมีปัจจัยรายข้อที่ค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยรายข้อระหว่างผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้ากับผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ข้อ	ปัจจัยรายข้อ	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t
1	คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว	สมัคร	4.6	0.548	2.321*
		ไม่สมัคร	3.78	0.732	
4	ครอบครัวของท่านภูมิใจถ้าท่านเป็นพนักงานคลังสินค้า	สมัคร	4	0.707	2.889**
		ไม่สมัคร	3.11	0.583	
5	ท่านจะภูมิใจถ้าท่านได้ทำงานเป็นพนักงานคลังสินค้า	สมัคร	4.25	0.957	2.262*
		ไม่สมัคร	3.33	0.686	
21	ความรู้ในการทำงานคลังสินค้าจะยังมีประโยชน์ต่อท่านแม้ว่าจะไม่ได้ทำงานคลังสินค้าแล้ว	สมัคร	4	0	4.610**
		ไม่สมัคร	3.44	0.511	

24	งานในคลังสินค้าเป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก	สมัคร	1.8	0.447	
	ซับซ้อนไม่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ	ไม่สมัคร	2.5	0.618	-2.349*
	ในการทำงาน				
27	การทำงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่ไม่ต้อง	สมัคร	3	0	
	ทำงานหนัก	ไม่สมัคร	2.61	0.502	3.289**

*p < .05 **p < .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่ามีปัจจัยรายข้อ 6 ข้อที่ทั้งสองกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่

ข้อ 1 “คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว” ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่สมัครมากกว่ากลุ่มที่ไม่สมัคร คือ 4.60 และ 3.78 คะแนน ตามลำดับ ค่า t = 2.321 ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อ 4 “ครอบครัวของท่านภูมิใจถ้าท่านเป็นพนักงานคลังสินค้า” ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่สมัครมากกว่ากลุ่มที่ไม่สมัคร คือ 4.00 และ 3.11 คะแนน ตามลำดับ ค่า t = 2.889 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ข้อ 5 “ท่านจะภูมิใจถ้าท่านได้ทำงานเป็นพนักงานคลังสินค้า” ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่สมัครมากกว่ากลุ่มที่ไม่สมัคร คือ 4.25 และ 3.33 คะแนน ตามลำดับ ค่า t = 2.262 ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อ 21 “ความรู้ในการทำงานคลังสินค้าจะยังมีประโยชน์ต่อท่านแม้ว่าจะไม่ได้ทำงานคลังสินค้าแล้ว” ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่สมัครมากกว่ากลุ่มที่ไม่สมัคร คือ 4.00 และ 3.44 คะแนน ตามลำดับ ค่า t = 4.61 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ข้อ 24 “งานในคลังสินค้าเป็นงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน” ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่สมัครน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่สมัคร คือ 1.80 และ 2.50 คะแนน ตามลำดับ ค่า t = -2.349 ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อ 27 “การทำงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่ไม่ต้องทำงานหนัก” ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่สมัครมากกว่ากลุ่มที่ไม่สมัคร คือ 3.00 และ 2.61 คะแนน ตามลำดับ ค่า t = 3.289 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

4.1.8 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ก. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า กับแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า
ในรูปตาราง Correlation matrix

	สถานะทางสังคม	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ความก้าวหน้าและความมั่นคง	ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	รวม	ประสงค์	ไม่ประสงค์
สถานะทางสังคม	1						
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.314**	1					
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	.475**	.451**	1				
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	.271*	-0.202	.225*	1			
รวม	.631**	.556**	.671**	.315**	1		
สมัคร	.280*	0.126	0.129	0.016	0.171	1	
ไม่สมัคร	-.276*	-0.032	-0.113	-0.077	-0.05	-0.137	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.20 แสดงว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกว่าความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ($r = .280$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมยังมีความสัมพันธ์กับความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าเช่นกัน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ($r = .276$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

**ข. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายด้านของทัศนคติต่ออาชีพ
พนักงานคลังสินค้ากับแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า**

จากการหาความสัมพันธ์ในตารางที่ 4.20 จึงนำทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้าน
สถานะทางสังคมมาวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter โดย
แบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน คือ

ข.1 ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างทัศนคติต่ออาชีพ
พนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม กับผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงาน
คลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา

ตัวพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ ความถดถอย	ค่าความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์ ความถดถอย มาตรฐาน	สถิติ ทดสอบ t
ค่าคงที่	-.516	.224		-2.303*
สถานะทางสังคม	.16	.062	.280	2.596 *
R ² = .079		S.Eest = .234	F = 6..737*	

*p < .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมสามารถ
พยากรณ์ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ร้อยละ 7.9 (R² = .079) ที่ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติ .05 โดยสร้างสมการความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $-.516 + .16(\text{ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า}$
ด้านสถานะทางสังคม)

สมการคะแนนมาตรฐาน

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $.28(\text{ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้าน}$
สถานะทางสังคม)

ข.2 ความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม กับความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตัวพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่	1.204	.388		3.108**
สถานะทางสังคม	-.272	.107	-.276	-2.551*
$R^2 = .076$		S.E.est = .405		F = 6.509*

*p < .05,**p<.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมสามารถพยากรณ์ผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 7.6 ($R^2 = 0.076$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $1.204 - 2.72$ (ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม)

สมการคะแนนมาตรฐาน

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $-.276$ (ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ค. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายชื่อของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

นำปัจจัยรายชื่อของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมมาวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วนคือ

ค.1 ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายชื่อของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม กับความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตัวพยากรณ์	สัมประสิทธิ์ความถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่	-.338	.174		-1.942*
ข้อ 1 “คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว”	.100	.043	.253	2.323*
R ² = .064		S.Eest = .236	F = 5.397*	

*p < .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าข้อ 1 “คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว” สามารถพยากรณ์ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ร้อยละ 6.4 (R² = .064) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสร้างสมการความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $-.338 + .100$ (“คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว”)

สมการคะแนนมาตรฐาน

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $.253$ (“คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว”)

ค.2 ความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยรายชื่อของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม กับความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตัวพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่	.857	.290		2.959**
ข้อ 2 “คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว”	-.161	.072	-.242	-2.219*
$R^2 = .059$		S.E.est = .408		F = 4.924*

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ข้อ 2 “คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว” สามารถพยากรณ์ผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 5.9 ($R^2 = 0.059$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $.857 - .161$ (“คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว”)

สมการคะแนนมาตรฐาน

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $-.242$ (“คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว”)

4.1.9 ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านและรายชื่อที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มความต้องการเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตารางที่ 4.25 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ด้านที่	ข้อความ	ประสงค์เข้าสู่อาชีพ	ไม่ประสงค์เข้าสู่อาชีพ
	ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า		
1	ด้านสถานะทางสังคม	✓	✓
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง		
4	ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ		

ตารางที่ 4.26 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยรายชื่อที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ข้อ	ข้อความ	ความประสงค์เข้าสู่อาชีพ	ความไม่ประสงค์เข้าสู่อาชีพ
	ด้านสถานะทางสังคม		
1	คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว	✓	
2	คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว		✓
3	คลังสินค้าที่มีการจัดการที่ดีสามารถสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจของบริษัทได้		
4	ครอบครัวของท่านภูมิใจที่ท่านเป็นพนักงานคลังสินค้า		
5	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นพนักงานคลังสินค้า		
6	ท่านภูมิใจเมื่อต้องบอกคนอื่นว่าทำงานคลังสินค้า (ข้อความในแบบสอบถาม “ท่านอายุเมื่อต้องบอกคนอื่นว่าทำงานคลังสินค้า”)		

ข้อ	ข้อความ	ความประสงค์ เข้าสู่อาชีพ	ความไม่ ประสงค์เข้าสู่ อาชีพ
7	อาชีพพนักงานคลังสินค้ามีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่ากับอาชีพอื่น		
8	พนักงานคลังสินค้ามีสถานะทางสังคมดีกว่าพนักงานในร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น (ข้อความในแบบสอบถาม “พนักงานคลังสินค้ามีสถานะทางสังคมดีด้อยกว่าพนักงานในร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น”)		
9	พนักงานคลังสินค้ามีสถานะทางสังคมดีกว่าพนักงานในสายการผลิต		

4.2 การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม) และการวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจ)

4.2.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามคือพนักงานระดับปฏิบัติการของคลังสินค้า 8 แห่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 160 คน อย่างไรก็ตามในการประมวลผลพบว่า การตอบแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า และทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนมีคำตอบที่มีความขัดแย้งกันเอง เช่น ข้อความ “การทำงานคลังสินค้าน่ามีอะไรใหม่ๆ ให้ได้เรียนรู้” กับ “การทำงานคลังสินค้าเป็นงานที่ซ้ำซาก” เป็นข้อความที่มีความหมายตรงข้ามกัน แต่ผู้ตอบแบบสอบถามบางท่านให้คะแนนทั้งสองข้อนี้เท่าๆ กัน ผู้วิจัยจึงทำการตัดผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มดังกล่าวออกจำนวน 73 คน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องมากขึ้น ดังนั้นจึงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลทั้งหมด 87 คน

ลักษณะส่วนบุคคลที่ทำการศึกษาคือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบัน และลักษณะการจ้างงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
ลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	37	43.02
หญิง	49	56.98
รวม	86	100
อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	7	8.86
21-25 ปี	14	17.72
26-30 ปี	20	25.32

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
31-35 ปี	18	22.78
มากกว่า 35 ปี	20	25.32
รวม	79	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าม.3	6	6.98
ม.3	26	30.2
ม.6	20	23.23
ปวช.	4	4.65
ปวส.	9	10.47
ปริญญาตรี	21	24.42
รวม	86	100
สถานภาพสมรส		
โสด	42	48.84
แต่งงานแล้ว	26	30.23
แยกกันอยู่	5	5.81
อยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้แต่งงาน	10	11.63
ทดลองอยู่ก่อนแต่ง	3	3.49
รวม	86	100
ประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าทั้งหมด		
ไม่เกิน 1 ปี	20	24.69
1-2 ปี	18	22.22
2-3 ปี	13	16.05
3-4 ปี	6	7.41
4 ปีขึ้นไป	24	29.63
รวม	81	100

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบัน		
ไม่เกิน 1 ปี	25	30.86
1-2 ปี	19	23.46
2-3 ปี	9	11.11
3-4 ปี	6	7.41
4 ปีขึ้นไป	22	27.16
รวม	81	100
ลักษณะการจ้างงาน		
พนักงานประจำ	67	77.9
พนักงานรายวัน	16	18.6
พนักงานของตัวแทนจัดหางาน	3	3.5
รวม	86	100

จากตารางที่ 4.27 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

เพศ : มีพนักงานหญิงจำนวน 49 คน มากกว่าพนักงานชายซึ่งมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 57 และ 43ตามลำดับ

อายุ : อายุของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามสามารถแบ่งได้เป็น 5 กลุ่ม โดยกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด คือ 20 คน ได้แก่กลุ่มอายุ 26-30 ปีและอายุมากกว่า 35 ปี รวมเป็นคิดเป็นร้อยละ 50.64 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 31-35 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78 และกลุ่มอายุ 21-25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.72 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา : ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 6 กลุ่ม ตั้งแต่ระดับต่ำกว่า ม. 3 ถึงปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับม.3 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และ ม.6 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3

เนื่องจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปวช. มีจำนวนน้อย คือ 4 คน จึงได้นำไปรวมกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปวส. ที่มีอยู่ 9 คน รวมเป็น 13 คนและเปลี่ยนเป็นการศึกษาระดับ “อาชีวศึกษา” แทน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.20

สถานภาพสมรส : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพโสด มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาเป็นคนที่ไม่แต่งงานแล้ว จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และคนที่อยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้แต่งงานจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6

เนื่องจากสถานภาพสมรสในกลุ่มแยกกันอยู่ และทดลองอยู่ก่อนแต่งงานมีจำนวนน้อย คือ จำนวน 5 คนและ 3 คน ตามลำดับ จึงนำไปรวมกับสถานภาพสมรสในกลุ่มอยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้แต่งงานเป็นกลุ่ม “สถานภาพสมรสอื่น” มีจำนวน 18 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.19

ประสบการณ์ในการทำงานคลังสินค้าทั้งหมด : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้ามากกว่า 4 ปี จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ 30.86 รองลงเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ประสบการณ์ 1-2 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.05 และประสบการณ์ 2-3 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.81 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าไม่เกิน 1 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.86 รองลงเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.16 ประสบการณ์ 1-2 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.82 และประสบการณ์ 3-4 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.58 ตามลำดับ

ลักษณะการจ้างงาน : ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการจ้างงาน 3 แบบ โดยพนักงานที่ถูกจ้างเป็นพนักงานประจำของคลังสินค้ามีจำนวนมากที่สุด 67 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 รองลงมาเป็นพนักงานรายวัน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และสุดท้ายเป็นพนักงานของตัวแทนจัดหางานจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

เนื่องจากพนักงานของตัวแทนจัดหางานมีจำนวนน้อยคือ จำนวน 3 คน จึงนำไปรวมกับกลุ่มพนักงานรายวัน เป็น “กลุ่มพนักงานรายวัน/ตัวแทนจัดหางาน” มีจำนวน 19 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
ลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับปรุงแล้ว

ลักษณะส่วนบุคคล	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	37	43
หญิง	49	57
รวม	86	100
อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	7	8.86
21-25 ปี	14	17.72
26-30 ปี	20	25.32
31-35 ปี	18	22.78
มากกว่า 35 ปี	20	25.32
รวม	79	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าม.3	6	7
ม.3	26	30.2
ม.6	20	23.3
อาชีวศึกษา	13	15.2
ปริญญาตรี	21	24.4
รวม	86	100
สถานภาพสมรส		
โสด	42	48.8
แต่งงานแล้ว	26	30.2
อื่นๆ	18	21

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าทั้งหมด		
ไม่เกิน 1 ปี	20	24.7
1-2 ปี	18	22.2
2-3 ปี	13	16.0
3-4 ปี	6	7.4
4 ปีขึ้นไป	24	29.6
รวม	81	100
ประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบัน		
ไม่เกิน 1 ปี	25	30.9
1-2 ปี	19	23.5
2-3 ปี	9	11.1
3-4 ปี	6	7.4
4 ปีขึ้นไป	22	27.2
รวม	81	100
ลักษณะการจ้างงาน		
พนักงานประจำ	67	77.9
พนักงานรายวัน/ตัวแทน	19	22.1
รวม	86	100

4.2.2 ค่าเฉลี่ยแบบสอบถาม

ก. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าแต่ละด้าน

ด้านที่	ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.	ระดับ ทัศนคติ
1	ด้านสถานะทางสังคม	86	3.79	.400	ค่อนข้างสูง
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	87	2.94	.536	ปานกลาง
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	87	3.36	.515	ปานกลาง
4	ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ	87	2.63	.460	ปานกลาง
	ทัศนคติโดยรวม	87	3.18	.362	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.29 พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) โดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนทัศนคติต่ออาชีพพนักงานด้านอื่นๆ และทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันแต่ละด้าน

ด้านที่	ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.	ระดับ ทัศนคติ
1	ด้านสถานะทางสังคม	87	3.61	.553	ค่อนข้างสูง
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	87	2.90	.519	ปานกลาง
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	87	3.41	.486	ค่อนข้างสูง
4	ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ	87	3.17	.400	ปานกลาง
6	ด้านหัวหน้างาน	87	3.64	.537	ค่อนข้างสูง
7	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	87	3.31	.662	ปานกลาง
	ทัศนคติโดยรวม	87	3.34	.385	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.30 พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสถานะทางสังคมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงและด้านหัวหน้างานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.61, 3.41, 3.64$) ส่วนทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านอื่นๆ และทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ค.ค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน

ด้านที่	ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
1	ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	87	3.42	0.477	ค่อนข้างสูง
2	ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	87	3.19	0.582	ปานกลาง
3	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล	87	3.63	0.554	ค่อนข้างสูง
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	85	3.43	0.637	ค่อนข้างสูง
5	ด้านสังคมสัมพันธ์	85	3.64	0.746	ค่อนข้างสูง
6	ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร	87	3.48	0.646	ค่อนข้างสูง
7	ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	85	3.32	0.906	ปานกลาง
8	ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	85	3.71	0.553	ค่อนข้างสูง
	ทัศนคติโดยรวม	87	3.48	.483	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.31 พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ รวมทั้งทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีเพียงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19, 3.32$)

ง.ค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานคลังสินค้า

ที่	ทัศนคติต่อการคงอยู่	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
1	ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	83	3.30	.648	ปานกลาง
2	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	83	3.76	.578	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.32 พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ส่วนความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.76$)

4.2.3 ค่าเฉลี่ยแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในคลังปัจจุบัน ลักษณะการจ้างงาน

ก. ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า

ก.1 เพศ

จากตารางที่ 4.33 พบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16, 3.21$) มีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าทุกด้านอยู่ในระดับเดียวกัน ยกเว้นด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพที่เพศชายมีทัศนคติในระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 2.58$) ส่วนเพศหญิงมีทัศนคติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$)

ตารางที่ 4.33 แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานจำแนกตามเพศ

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงาน คลังสินค้า	เพศ							
	ชาย				หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.79	0.46	37	ค่อนข้าง สูง	3.82	0.34	49	ค่อนข้าง สูง
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.89	0.44	37	ปาน กลาง	2.99	0.59	49	ปาน กลาง
ความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	3.4	0.46	37	ปาน กลาง	3.35	0.56	49	ปาน กลาง
ลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	2.58	0.38	37	ค่อนข้าง ต่ำ	2.68	0.51	49	ปาน กลาง
รวม	3.16	0.31	37	ปาน กลาง	3.21	0.39	49	ปาน กลาง

ก.2 อายุ

จากตารางที่ 4.34 พบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าโดยรวมของทุกช่วงอายุอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18, 3.18, 3.18, 3.18, 3.3$) มีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.71, 3.78, 3.81, 3.8, 3.89$) ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74, 3.10, 2.85, 3.02, 3.02$) กลุ่มตัวอย่างที่อายุต่ำกว่า 21 ปีและกลุ่มอายุมากกว่า 35 ปีมีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.45, 3.55$) และกลุ่มอายุ 21-25 กับกลุ่มอายุ 31-35 มีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.56, 2.55$)

ตารางที่ 4.34 แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานจำแนกตามอายุ

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	ต่ำกว่า 21 ปี				21-25 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.71	0.35	7	ค่อนข้างสูง	3.78	0.34	14	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.74	0.46	7	ปานกลาง	3.1	0.56	14	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความ มั่นคง	3.45	0.37	7	ค่อนข้างสูง	3.28	0.6	14	ปานกลาง
ลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	2.81	0.49	7	ปานกลาง	2.56	0.5	14	ค่อนข้างต่ำ
รวม	3.18	0.25	7	ปานกลาง	3.18	0.38	14	ปานกลาง
ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	26-30 ปี				31-35 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.81	0.5	20	ค่อนข้างสูง	3.8	0.2	18	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.85	0.46	20	ปานกลาง	3.02	0.56	18	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความ มั่นคง	3.39	0.5	20	ปานกลาง	3.33	0.52	18	ปานกลาง
ลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	2.66	0.48	20	ปานกลาง	2.55	0.43	18	ค่อนข้างต่ำ
รวม	3.18	0.36	20	ปานกลาง	3.18	0.32	18	ปานกลาง

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	over 35 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.89	0.49	20	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.02	0.55	20	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.55	0.52	20	ค่อนข้างสูง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	2.72	0.44	20	ปานกลาง
รวม	3.3	0.39	20	ปานกลาง

ก.3 ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 4.35 พบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าทุกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, 3.21, 3.14, 3.01, 3.27$) ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมในระดับค่อนข้างสูง กลาง ($\bar{X} = 3.93, 3.72, 3.79, 3.76, 3.91$) ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง กลาง ($\bar{X} = 2.95, 2.95, 2.73, 2.82, 3.2$) กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาน้อยกว่าม.3 และปริญญาตรีมีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับสูง กลาง ($\bar{X} = 3.59, 3.45$) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาม.6 อาชีวศึกษา และปริญญาตรีมีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.59, 2.54$)

ตารางที่ 4.35 แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามระดับการศึกษา

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงาน คลังสินค้า	ต่ำกว่า ม.3				ม.3			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.93	0.41	6	ค่อนข้าง สูง	3.72	0.38	26	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.95	0.31	6	ปานกลาง	2.95	0.55	26	ปานกลาง
ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงาน คลังสินค้า	ต่ำกว่า ม.3				ม.3			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	3.59	0.58	6	ค่อนข้าง สูง	3.34	0.41	26	ปานกลาง
ลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	2.79	0.29	6	ปานกลาง	2.88	0.39	26	ปานกลาง
รวม	3.31	0.34	6	ปานกลาง	3.21	0.33	26	ปานกลาง
ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงาน คลังสินค้า	ม.6				อาชีวศึกษา			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.79	0.31	20	ค่อนข้าง สูง	3.76	0.4	13	ค่อนข้าง สูง
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.83	0.52	20	ปานกลาง	2.72	0.53	13	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	3.34	0.41	20	ปานกลาง	3.25	0.54	13	ปานกลาง
ลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	2.59	0.37	20	ค่อนข้าง ต่ำ	2.31	0.42	13	ค่อนข้าง ต่ำ
รวม	3.14	0.3	20	ปานกลาง	3.01	0.38	13	ปานกลาง

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	ป.ตรี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.91	0.48	21	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.2	0.51	21	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.45	0.68	21	ค่อนข้างสูง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	2.54	0.53	21	ค่อนข้างต่ำ
รวม	3.27	0.42	21	ปานกลาง

ก.4 สถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.36 แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามสถานภาพสมรส

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	โสด				แต่งงานแล้ว				อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.85	0.37	42	ค่อนข้าง สูง	3.7	0.42	26	ค่อนข้าง สูง	3.84	0.4	18	ค่อนข้าง สูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.97	0.55	42	ปานกลาง	2.96	0.51	26	ปานกลาง	2.89	0.54	18	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความ มั่นคง	3.44	0.57	42	ค่อนข้าง สูง	3.29	0.49	26	ปานกลาง	3.32	0.39	18	ปานกลาง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	2.55	0.44	42	ค่อนข้าง ต่ำ	2.72	0.47	26	ปานกลาง	2.72	0.48	18	ปานกลาง
รวม	3.2	0.37	42	ปานกลาง	3.17	0.36	26	ปานกลาง	3.19	0.34	18	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.36 พบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าทุกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.2, 3.17, 3.19$) ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.85, 3.70, 3.84$) ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97, 2.96, 2.89$) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะโสดมีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.44$) และด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพในระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 2.55$)

ก.5 ประสิทธิภาพการทำงานคลังสินค้าทั้งหมด

ตารางที่ 4.37 แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานคลังสินค้าทั้งหมด

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	น้อยกว่า 1 ปี				1-2 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.71	0.26	20	ค่อนข้าง สูง	3.84	0.49	18	ค่อนข้าง สูง
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.96	0.56	20	ปาน กลาง	2.89	0.44	18	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความ มั่นคง	3.38	0.43	20	ปาน กลาง	3.25	0.57	18	ปานกลาง
ลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	2.74	0.49	20	ปาน กลาง	2.65	0.44	18	ปานกลาง
รวม	3.2	0.33	20	ปาน กลาง	3.14	0.36	18	ปานกลาง
ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	2-3 ปี				3-4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.73	0.4	13	ค่อนข้าง สูง	3.91	0.29	6	ค่อนข้าง สูง
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.05	0.56	13	ปาน กลาง	2.9	0.3	6	ปาน กลาง
ความก้าวหน้าและความ มั่นคง	3.41	0.35	13	ค่อนข้าง สูง	2.98	0.57	6	ปาน กลาง
ลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	2.76	0.3	13	ปาน กลาง	2.53	0.37	6	ค่อนข้าง ต่ำ
รวม	3.24	0.3	13	ปาน กลาง	3.08	0.29	6	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	มากกว่า 4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.88	0.46	24	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.95	0.63	24	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.53	0.59	24	ค่อนข้างสูง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	2.56	0.54	24	ค่อนข้างต่ำ
รวม	3.23	0.45	24	ปานกลาง

ก.6 ประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบัน

จากตารางที่ 4.38 พบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าทุกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17, 3.17, 3.29, 3.02, 3.25$) ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.70, 3.86, 3.81, 3.81, 3.88$) ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90, 2.87, 3.27, 2.77, 3.01$) กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานคลังสินค้ามาทั้งหมดมากกว่า 4 ปีมีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.52$) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานคลังสินค้ามาทั้งหมดตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปมีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพในระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 2.47, 2.58$) ขณะที่กลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.38 แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
คลังสินค้าปัจจุบัน

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	น้อยกว่า 1 ปี				1-2 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.7	0.31	25	ค่อนข้าง สูง	3.86	0.45	19	ค่อนข้าง สูง
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.9	0.52	25	ปาน กลาง	2.87	0.44	19	ปาน กลาง
ความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	3.38	0.4	25	ปาน กลาง	3.3	0.57	19	ปาน กลาง
ลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	2.72	0.45	25	ปาน กลาง	2.69	0.46	19	ปาน กลาง
รวม	3.17	0.31	25	ปาน กลาง	3.17	0.36	19	ปาน กลาง
ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	2-3 ปี				3-4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.81	0.42	9	ค่อนข้าง สูง	3.81	0.34	6	ค่อนข้าง สูง
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.27	0.5	9	ปาน กลาง	2.77	0.48	6	ปาน กลาง
ความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	3.36	0.38	9	ปาน กลาง	3.04	0.62	6	ปาน กลาง
ลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	2.71	0.28	9	ปาน กลาง	2.47	0.33	6	ค่อนข้าง ต่ำ
รวม	3.29	0.3	9	ปาน กลาง	3.02	0.29	6	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	มากกว่า 4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.88	0.46	22	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.01	0.62	22	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.52	0.61	22	ค่อนข้างสูง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	2.58	0.56	22	ค่อนข้างต่ำ
รวม	3.25	0.46	22	ปานกลาง

ก.7 ลักษณะการทำงาน

ตารางที่ 4.39 แสดงลักษณะทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามลักษณะการทำงาน

ทัศนคติต่ออาชีพ พนักงานคลังสินค้า	พนักงานประจำ				พนักงานรายวัน/จัดหางาน			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.81	0.42	67	ค่อนข้าง สูง	3.77	0.3	19	ค่อนข้าง สูง
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.96	0.54	67	ปาน กลาง	2.91	0.49	19	ปาน กลาง
ความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	3.41	0.54	67	ค่อนข้าง สูง	3.25	0.38	19	ปาน กลาง
ลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	2.6	0.47	67	ค่อนข้าง ต่ำ	2.77	0.4	19	ปาน กลาง
รวม	3.19	0.37	67	ปาน กลาง	3.16	0.29	19	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.39 พบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าทุกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19, 3.16$) ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.81, 3.77$) ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96, 2.91$) พนักงานประจำมีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.41$) แต่มีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพในระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 2.60$)

ข. ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน

ข.1 เพศ

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามเพศ

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	ชาย				หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.53	0.63	37	ค่อนข้างสูง	3.67	0.49	49	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.92	0.47	37	ปานกลาง	2.88	0.55	49	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.41	0.47	37	ค่อนข้างสูง	3.43	0.5	49	ค่อนข้างสูง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	3.09	0.46	37	ปานกลาง	3.24	0.35	49	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.45	0.67	37	ค่อนข้างสูง	3.3	0.62	49	ปานกลาง
หัวหน้างาน	3.75	0.57	37	ค่อนข้างสูง	3.57	0.5	49	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.49	0.65	37	ค่อนข้างสูง	3.21	0.63	49	ปานกลาง
รวม	3.38	0.39	37	ปานกลาง	3.33	0.38	49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.40 พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันโดยรวม (\bar{X} = 3.38, 3.33) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (\bar{X} = 2.92, 2.88) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (\bar{X} = 3.09, 3.24) ของทั้งชายและหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสถานะทางสังคม (\bar{X} = 3.53, 3.67) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (\bar{X} = 3.41, 3.43) และด้านหัวหน้างาน (\bar{X} = 3.75, 3.57) อยู่ในระดับสูง และเพศชายมีค่าเฉลี่ยทัศนคติระดับค่อนข้างสูงในทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (\bar{X} = 3.45, 3.49) ขณะที่เพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.3, 3.21)

ข.2 อายุ

ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามอายุ

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	ต่ำกว่า 21 ปี				21-25 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.43	0.4	7	ค่อนข้าง สูง	3.77	0.68	14	ค่อนข้าง สูง
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.62	0.43	7	ปาน กลาง	2.72	0.53	14	ปาน กลาง
ความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	3.25	0.19	7	ปาน กลาง	3.29	0.56	14	ปาน กลาง
ลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	3.33	0.38	7	ปาน กลาง	3.09	0.42	14	ปาน กลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.31	0.36	7	ปาน กลาง	3.04	0.89	14	ปาน กลาง
หัวหน้างาน	3.55	0.31	7	ค่อนข้าง สูง	3.68	0.47	14	ค่อนข้าง สูง
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.06	0.50	7	ปาน กลาง	3.10	0.74	14	ปาน กลาง
รวม	3.22	0.12	7	ปาน กลาง	3.24	0.47	14	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	26-30 ปี				31-35 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.66	0.55	20	ค่อนข้างสูง	3.44	0.48	18	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.93	0.51	20	ปานกลาง	3.07	0.46	18	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.37	0.56	20	ปานกลาง	3.44	0.42	18	ค่อนข้างสูง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	3.09	0.47	20	ปานกลาง	3.21	0.38	18	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.55	0.59	20	ค่อนข้างสูง	3.39	0.59	18	ปานกลาง
หัวหน้างาน	3.78	0.64	20	ค่อนข้างสูง	3.64	0.51	18	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.35	0.67	20	ปานกลาง	3.41	0.56	18	ค่อนข้างสูง
รวม	3.39	0.4	20	ปานกลาง	3.37	0.31	18	ปานกลาง

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	มากกว่า 35 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.82	0.53	20	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.03	0.58	20	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.69	0.47	20	ค่อนข้างสูง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	3.29	0.36	20	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.51	0.64	20	ค่อนข้างสูง
หัวหน้างาน	3.67	0.53	20	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.68	0.58	20	ค่อนข้างสูง
รวม	3.53	0.37	20	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.41 พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันโดยรวมของทุกกลุ่มอายุอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.22, 3.24, 3.39, 3.37) ยกเว้นกลุ่มอายุมากกว่า 35 ปีที่มีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.53) ทุกกลุ่มอายุมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสถานะทางสังคม (\bar{X} = 3.43, 3.77, 3.66, 3.44, 3.82) และด้านหัวหน้างาน (\bar{X} = 3.55, 3.68, 3.78, 3.64, 3.67) ในระดับค่อนข้างสูง และมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.62, 2.72, 2.93, 3.07, 3.03) กลุ่มที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (\bar{X} = 3.41, 3.68) ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.44, 3.69) ส่วนกลุ่มที่อายุ 26-30 และกลุ่มอายุมากกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านเพื่อนร่วมงานในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.55, 3.51) ขณะที่กลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ข.3 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามระดับการศึกษา

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	น้อยกว่า ม.3				ม.3			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.79	0.43	6	ค่อนข้างสูง	3.53	0.5	26	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.91	0.33	6	ปานกลาง	2.95	0.47	26	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.57	0.55	6	ค่อนข้างสูง	3.44	0.39	26	ค่อนข้างสูง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	3.3	0.39	6	ปานกลาง	3.22	0.25	26	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.53	0.41	6	ค่อนข้างสูง	3.4	0.5	26	ปานกลาง
หัวหน้างาน	3.57	0.29	6	ค่อนข้างสูง	3.7	0.47	26	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.30	0.62	6	ปานกลาง	3.39	0.63	26	ปานกลาง
รวม	3.42	0.36	6	ค่อนข้างสูง	3.38	0.3	26	ปานกลาง

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	ม.6				อาชีวศึกษา			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.55	0.58	20	ค่อนข้างสูง	3.65	0.54	13	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.7	0.6	20	ปานกลาง	2.68	0.41	13	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.35	0.5	20	ปานกลาง	3.22	0.53	13	ปานกลาง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	3.1	0.4	20	ปานกลาง	3.29	0.21	13	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.38	0.69	20	ปานกลาง	2.97	0.76	13	ปานกลาง
หัวหน้างาน	3.65	0.58	20	ค่อนข้างสูง	3.39	0.65	13	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.08	0.66	20	ปานกลาง	3.29	0.76	13	ปานกลาง
รวม	3.26	0.39	20	ปานกลาง	3.22	0.36	13	ปานกลาง

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	ป.ตรี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.7	0.65	21	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.15	0.5	21	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.54	0.53	21	ค่อนข้างสูง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	3.06	0.6	21	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.5	0.7	21	ค่อนข้างสูง
หัวหน้างาน	3.76	0.54	21	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.51	0.59	21	ค่อนข้างสูง
รวม	3.46	0.46	21	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.42 พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันโดยรวมของกลุ่มที่จบการศึกษาน้อยกว่า ม. 3 และปริญญาตรีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.42, 3.46) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสถานะทางสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.79, 3.53, 3.59, 3.65, 3.7) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(\bar{X} = 3.79, 3.53, 3.59, 3.65, 3.7) และด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.3, 3.22, 3.1, 3.29, 3.06) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาไม่เกิน ม.3 และปริญญาตรี(\bar{X} = 3.57, 3.44, 3.54) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้กลุ่มที่จบการศึกษาน้อยกว่า ม. 3 และปริญญาตรียังมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านเพื่อนร่วมงานในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.53, 3.50) ส่วนทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านหัวหน้างานทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.57, 3.70, 3.65, 3.76) ยกเว้นกลุ่มที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.39) ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมีเพียงกลุ่มที่จบการศึกษา ป.ตรีที่มีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.51) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ข.4 สถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามสถานภาพสมรส

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	โสด				แต่งงานแล้ว				อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.69	0.6	42	ค่อนข้างสูง	3.46	0.43	26	ค่อนข้างสูง	3.65	0.58	18	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.92	0.47	42	ปานกลาง	2.95	0.47	26	ปานกลาง	2.76	0.68	18	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.47	0.48	42	ค่อนข้างสูง	3.43	0.45	26	ค่อนข้างสูง	3.28	0.54	18	ปานกลาง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	3.17	0.46	42	ปานกลาง	3.16	0.4	26	ปานกลาง	3.19	0.22	18	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.47	0.54	42	ค่อนข้างสูง	3.35	0.69	26	ค่อนข้างสูง	3.13	0.76	18	ปานกลาง
หัวหน้างาน	3.72	0.49	42	ค่อนข้างสูง	3.57	0.64	26	ค่อนข้างสูง	3.59	0.46	18	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.30	0.66	42	ปานกลาง	3.27	0.62	26	ปานกลาง	3.47	0.68	18	ค่อนข้างสูง
รวม	3.39	0.39	42	ปานกลาง	3.31	0.37	26	ปานกลาง	3.3	0.4	18	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.43 พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันโดยรวมของทุกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.39, 3.31, 3.30) ทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสถานะทางสังคม(\bar{X} = 3.69, 3.46 3.65) และด้านหัวหน้างาน(\bar{X} = 3.72, 3.57, 3.59) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(\bar{X} = 2.92, 2.95, 2.76) และด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ(\bar{X} = 3.17, 3.16, 3.19) อยู่ใน

ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในกลุ่มที่มีสถานภาพโสดและแต่งงานแล้วอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.47, 3.43) ส่วนกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสอื่นมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านเพื่อนร่วมงานของกลุ่มที่มีสถานะโสดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.47) ส่วนกลุ่มที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.35, 3.13) ส่วนค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งกลุ่มที่โสดและกลุ่มที่แต่งงานแล้วอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.30, 3.27)

ข.5 ประสพการณ์การทำงานคลังสินค้าทั้งหมด

ตารางที่ 4.44 ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามประสพการณ์การทำงาน
คลังสินค้าทั้งหมด

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	น้อยกว่า 1 ปี				1-2 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.69	0.54	20	ค่อนข้าง สูง	3.6	0.63	18	ค่อนข้าง สูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.85	0.41	20	ปาน กลาง	2.86	0.44	18	ปาน กลาง
ความก้าวหน้าและความ มั่นคง	3.47	0.41	20	ค่อนข้าง สูง	3.45	0.52	18	ค่อนข้าง สูง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	3.24	0.29	20	ปาน กลาง	3.09	0.42	18	ปาน กลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.28	0.5	20	ปาน กลาง	3.43	0.98	18	ค่อนข้าง สูง
ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	น้อยกว่า 1 ปี				1-2 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
หัวหน้างาน	3.73	0.51	20	ค่อนข้าง สูง	3.87	0.57	18	ค่อนข้าง สูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.29	0.70	20	ปาน กลาง	3.37	0.66	18	ปาน กลาง
รวม	3.36	0.3	20	ปาน กลาง	3.38	0.48	18	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	2-3 ปี				3-4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.48	0.4	13	ค่อนข้าง สูง	3.54	0.62	6	ค่อนข้าง สูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.91	0.5	13	ปาน กลาง	3.23	0.54	6	ปาน กลาง
ความก้าวหน้าและความ มั่นคง	3.2	0.41	13	ปาน กลาง	3.21	0.29	6	ปาน กลาง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	3.19	0.4	13	ปาน กลาง	3.17	0.68	6	ปาน กลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.38	0.25	13	ปาน กลาง	3.3	0.5	6	ปาน กลาง
หัวหน้างาน	3.44	0.57	13	ค่อนข้าง สูง	3.57	0.24	6	ค่อนข้าง สูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.29	0.69	13	ปาน กลาง	3.33	0.68	6	ปาน กลาง
รวม	3.27	0.28	13	ปาน กลาง	3.34	0.22	6	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	มากกว่า 4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.66	0.63	24	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.95	0.61	24	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.55	0.55	24	ค่อนข้างสูง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	3.18	0.41	24	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.43	0.61	24	ค่อนข้างสูง
หัวหน้างาน	3.53	0.56	24	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.43	0.63	24	ค่อนข้างสูง
รวม	3.39	0.43	24	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.44 พบว่าในทุกกลุ่มค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันโดยรวม (\bar{X} = 3.36, 3.38, 3.27, 3.34, 3.39) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (\bar{X} = 2.85, 2.86, 2.91, 3.23, 2.95) และด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.24, 3.09, 3.19, 3.17, 3.18) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสถานะทางสังคม (\bar{X} = 3.69, 3.60, 3.48, 3.54, 3.66) และด้านหัวหน้างาน (\bar{X} = 3.73, 3.87, 3.44, 3.57, 3.53) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง กลุ่มที่มีประสบการณ์ในคลังสินค้าทั้งหมดไม่เกิน 2 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในคลังสินค้าทั้งหมดมากกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับสูง (\bar{X} = 3.47, 3.45, 3.55) ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์ในคลังสินค้าทั้งหมด 1-2 ปี และ มากกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านเพื่อนร่วมงานค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.43, 3.43) นอกจากนี้กลุ่มที่มีประสบการณ์ในคลังสินค้าทั้งหมดมากกว่า 4 ปียังมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับค่อนข้างสูงอีกเช่นกัน (\bar{X} = 3.43) ขณะที่ด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ข.6 ประสิทธิภาพการทำงานในคลังสินค้าปัจจุบัน

ตารางที่ 4.45 ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน
ในคลังสินค้าปัจจุบัน

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	น้อยกว่า 1 ปี				1-2 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.65	0.49	25	ค่อนข้าง สูง	3.54	0.63	19	ค่อนข้าง สูง
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.82	0.43	25	ปาน กลาง	2.85	0.47	19	ปาน กลาง
ความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	3.41	0.39	25	ค่อนข้าง สูง	3.46	0.51	19	ค่อนข้าง สูง
ลักษณะเฉพาะของ อาชีพ	3.25	0.27	25	ปาน กลาง	3.11	0.47	19	ปาน กลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.26	0.45	25	ปาน กลาง	3.46	0.94	19	ค่อนข้าง สูง
หัวหน้างาน	3.65	0.49	25	ค่อนข้าง สูง	3.86	0.67	19	ค่อนข้าง สูง
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.26	0.66	25	ปาน กลาง	3.29	0.72	19	ปาน กลาง
รวม	3.33	0.28	25	ปาน กลาง	3.37	0.49	19	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	2-3 ปี				3-4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.58	0.43	9	ค่อนข้างสูง	3.46	0.66	6	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.04	0.45	9	ปานกลาง	3.02	0.64	6	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.19	0.47	9	ปานกลาง	3.12	0.34	6	ปานกลาง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	3.17	0.35	9	ปานกลาง	3.17	0.68	6	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.36	0.28	9	ปานกลาง	3.33	0.48	6	ปานกลาง
หัวหน้างาน	3.42	0.39	9	ค่อนข้างสูง	3.67	0.17	6	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.53	0.59	9	ค่อนข้างสูง	3.50	0.64	6	ค่อนข้างสูง
รวม	3.33	0.25	9	ปานกลาง	3.33	0.23	6	ปานกลาง

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	มากกว่า 4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.69	0.64	22	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.02	0.6	22	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.6	0.54	22	ค่อนข้างสูง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	3.16	0.42	22	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.45	0.63	22	ค่อนข้างสูง
หัวหน้างาน	3.54	0.57	22	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.39	0.65	22	ปานกลาง
รวม	3.41	0.44	22	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.46 พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันโดยรวมของทุกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.33, 3.37, 3.33, 3.33) ยกเว้นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันมากกว่า 4 ปีที่มีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.41) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสถานะทางสังคม (\bar{X} = 3.24, 3.09, 3.19, 3.17, 3.18) และด้านหัวหน้างาน (\bar{X} = 3.24, 3.09, 3.19, 3.17, 3.18) ของทุกกลุ่มอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (\bar{X} = 2.82, 2.85, 3.04, 3.02, 3.02) กับด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (\bar{X} = 3.25, 3.11, 3.17, 3.17, 3.16) อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันไม่เกิน 2 ปี และมากกว่า 4 ปี อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.41, 3.46, 3.60) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านเพื่อนร่วมงานของกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบัน 1-2 ปี และมากกว่า 4 ปี อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.46, 3.45) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบัน 2-4 ปีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.53 3.50) ขณะที่กลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ข.7 ลักษณะการจ้างงาน

จากตารางที่ 4.46 พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันโดยรวม (\bar{X} = 3.39, 3.20) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (\bar{X} = 2.93, 3.51) ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (\bar{X} = 3.20, 3.09)) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (\bar{X} = 3.40, 3.08) ของทั้ง 2 กลุ่มในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานประจำต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสถานะทางสังคม (\bar{X} = 3.64, 3.51) และด้านหัวหน้างาน (\bar{X} = 3.68, 3.54) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านค่าเฉลี่ยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านเพื่อนร่วมงานส่วนกลุ่มพนักงานรายวัน/จัดหางานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.26, 3.17) แต่กลุ่มพนักงานประจำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง(\bar{X} = 3.46, 3.42)

ตารางที่ 4.46 ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบัน	พนักงานประจำ				พนักงานรายวัน/จัดหางาน			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
สถานะทางสังคม	3.64	0.56	67	ค่อนข้างสูง	3.51	0.53	19	ค่อนข้างสูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.93	0.52	67	ปานกลาง	2.77	0.5	19	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.46	0.48	67	ค่อนข้างสูง	3.26	0.46	19	ปานกลาง
ลักษณะเฉพาะของอาชีพ	3.2	0.43	67	ปานกลาง	3.09	0.29	19	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.42	0.58	67	ค่อนข้างสูง	3.17	0.82	19	ปานกลาง
หัวหน้างาน	3.68	0.53	67	ค่อนข้างสูง	3.54	0.55	19	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.40	0.63	67	ปานกลาง	3.08	0.68	19	ปานกลาง
รวม	3.39	0.37	67	ปานกลาง	3.2	0.39	19	ปานกลาง

ค. คุณภาพชีวิตการทำงาน

ค.1 เพศ

จากตารางที่ 4.47 พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของทั้งเพศชายและหญิงโดยรวม (\bar{X} = 3.47, 3.49) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (\bar{X} = 3.73, 3.57) ด้านสังคมสัมพันธ์ (\bar{X} = 3.78, 3.54) ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร (\bar{X} = 3.55, 3.42) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (\bar{X} = 3.69, 3.74) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (\bar{X} = 3.05, 3.29) และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (\bar{X} = 3.21, 3.40) อยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.43, 3.49) ส่วนเพศชายอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.40, 3.35)

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย				หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ	3.4	0.39	37	ปานกลาง	3.43	0.54	49	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.05	0.49	37	ปานกลาง	3.29	0.63	49	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.73	0.44	37	ค่อนข้างสูง	3.57	0.62	49	ค่อนข้างสูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.35	0.63	37	ปานกลาง	3.49	0.65	49	ค่อนข้างสูง
สังคมสัมพันธ์	3.78	0.6	37	ค่อนข้างสูง	3.54	0.84	49	ค่อนข้างสูง
ธรรมเนียมในองค์กร	3.55	0.63	37	ค่อนข้างสูง	3.42	0.66	49	ค่อนข้างสูง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	3.21	1	37	ปานกลาง	3.4	0.84	49	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.69	0.56	37	ค่อนข้างสูง	3.74	0.55	49	ค่อนข้างสูง
รวม	3.47	0.44	37	ค่อนข้างสูง	3.49	0.52	49	ค่อนข้างสูง

ค.2 อายุ

จากตารางที่ 4.49 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุไม่เกิน 26 ปีมีการรับรู้คุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.24, 3.39) ส่วนกลุ่มที่อายุ 26 ปีขึ้นไปมีการรับรู้คุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.54, 3.46, 3.70) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานทุกๆ ด้านในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.69, 3.46, 3.83, 3.61, 3.89, 3.70, 3.53, 3.92, 3.70) ขณะที่กลุ่มที่อายุน้อยกว่า 21 ปีมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานทุกๆ ด้านในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.34, 3.04, 3.33, 3.24, 3.19, 2.86, 3.37, 3.24) ยกเว้นด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่ทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.54) ค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของกลุ่มที่อายุ 21 ปีขึ้นไปอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.64, 3.80, 3.64, 3.92) ผู้ที่อายุ 31 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.41, 3.53) ผู้ที่อายุ 26 ปี ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพ

ชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.95, 3.71, 3.89) กลุ่มที่อายุ 26-30 ปี และมากกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (\bar{X} = 3.44, 3.69) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (\bar{X} = 3.75, 3.83) และด้านธรรมณูญในองค์กร(\bar{X} = 3.63, 3.70)ในระดับค่อนข้างสูง ขณะที่กลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า 21 ปี				21-25 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.34	0.16	7	ปานกลาง	3.33	0.48	14	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.04	0.34	7	ปานกลาง	3.21	0.53	14	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.54	0.36	7	ค่อนข้างสูง	3.49	0.65	14	ค่อนข้างสูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.33	0.24	7	ปานกลาง	3.32	0.87	14	ปานกลาง
สังคมสัมพันธ์	3.24	0.57	7	ปานกลาง	3.28	1	14	ปานกลาง
ธรรมณูญในองค์กร	3.19	0.42	7	ปานกลาง	3.38	0.93	14	ปานกลาง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	2.86	0.75	7	ปานกลาง	3.36	1.06	14	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.37	0.27	7	ปานกลาง	3.64	0.67	14	ค่อนข้างสูง
รวม	3.24	0.16	7	ปานกลาง	3.39	0.64	14	ปานกลาง

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	26-30 ปี				31-35 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	3.44	0.42	20	ค่อนข้าง สูง	3.38	0.48	18	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.08	0.56	20	ปานกลาง	3.17	0.62	18	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพ บุคคล	3.75	0.54	20	ค่อนข้าง สูง	3.64	0.5	18	ค่อนข้าง สูง
ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	3.49	0.49	20	ค่อนข้าง สูง	3.4	0.65	18	ปานกลาง
สังคมสัมพันธ์	3.95	0.55	20	ค่อนข้าง สูง	3.71	0.45	18	ค่อนข้าง สูง
ธรรมเนียมในองค์กร	3.63	0.62	20	ค่อนข้าง สูง	3.31	0.54	18	ปานกลาง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและงาน	3.2	0.97	20	ปานกลาง	3.41	0.85	18	ค่อนข้าง สูง
ความภาคภูมิใจใน องค์กร	3.8	0.59	20	ค่อนข้าง สูง	3.64	0.38	18	ค่อนข้าง สูง
รวม	3.54	0.4	20	ค่อนข้าง สูง	3.46	0.41	18	ค่อนข้าง สูง

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	มากกว่า 35 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.69	0.48	20	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.46	0.61	20	ค่อนข้างสูง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.83	0.58	20	ค่อนข้างสูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.61	0.72	20	ค่อนข้างสูง
สังคมสัมพันธ์	3.89	0.75	20	ค่อนข้างสูง
ธรรมณูญในองค์การ	3.7	0.59	20	ค่อนข้างสูง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	3.53	0.9	20	ค่อนข้างสูง
ความภาคภูมิใจในองค์การ	3.92	0.56	20	ค่อนข้างสูง
รวม	3.7	0.52	20	ค่อนข้างสูง

ค.3 ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 4.49 พบว่าในทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (\bar{X} = 3.60, 3.49, 3.43, 3.43 3.35) การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (\bar{X} = 3.57, 3.53, 3.70, 3.62, 3.75) ด้านสังคมสัมพันธ์ (\bar{X} = 3.67, 3.62, 3.67, 3.46, 3.77) และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ (\bar{X} = 3.80, 3.68, 3.71, 3.84, 3.68) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาน้อยกว่า ม.3 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงในทุกๆ ด้าน (\bar{X} = 3.60, 3.50, 3.57, 3.62, 3.67) กลุ่มที่จบการศึกษามากกว่า ม.3 และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.50, 3.48, 3.54) ทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มที่จบการศึกษาระดับ ม.6 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมณูญในองค์การในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.56, 3.56, 3.67, 3.44) กลุ่มที่จบการศึกษามากกว่า ม.3 และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.62, 3.41, 3.44) มีเพียงกลุ่มที่จบการศึกษาน้อยกว่า ม.3 เท่านั้นที่ค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.50) และกลุ่มที่จบการศึกษาน้อยกว่า ม.3 กับ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.60, 3.51) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า ม.3				ม.3			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.6	0.32	6	ค่อนข้างสูง	3.39	0.52	26	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.5	0.39	6	ค่อนข้างสูง	3.27	0.55	26	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.57	0.32	6	ค่อนข้างสูง	3.53	0.59	26	ค่อนข้างสูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.62	0.3	6	ค่อนข้างสูง	3.41	0.55	26	ค่อนข้างสูง
สังคมสัมพันธ์	3.67	0.42	6	ค่อนข้างสูง	3.62	0.79	26	ค่อนข้างสูง
ธรรมเนียมในองค์กร	3.56	0.58	6	ค่อนข้างสูง	3.56	0.44	26	ค่อนข้างสูง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	3.5	0.71	6	ค่อนข้างสูง	3.48	0.71	26	ค่อนข้างสูง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.8	0.72	6	ค่อนข้างสูง	3.68	0.45	26	ค่อนข้างสูง
รวม	3.6	0.29	6	ค่อนข้างสูง	3.49	0.44	26	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	ม.6				อาชีวศึกษา			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	3.39	0.47	20	ปาน กลาง	3.29	0.34	13	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.04	0.72	20	ปาน กลาง	2.98	0.44	13	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.7	0.49	20	ค่อนข้าง สูง	3.62	0.53	13	ค่อนข้าง สูง
ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	3.38	0.7	20	ปาน กลาง	3.29	0.69	13	ปานกลาง
สังคมสัมพันธ์	3.67	0.7	20	ค่อนข้าง สูง	3.46	0.92	13	ค่อนข้าง สูง
ธรรมเนียมในองค์กร	3.38	0.67	20	ปาน กลาง	3.46	0.81	13	ค่อนข้าง สูง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและงาน	3.18	0.83	20	ปาน กลาง	3.54	0.88	13	ค่อนข้าง สูง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.71	0.54	20	ค่อนข้าง สูง	3.84	0.49	13	ค่อนข้าง สูง
รวม	3.43	0.46	20	ค่อนข้าง สูง	3.43	0.43	13	ค่อนข้าง สูง

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	ป.ตรี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.51	0.55	21	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.26	0.58	21	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.75	0.64	21	ค่อนข้างสูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.52	0.76	21	ค่อนข้างสูง
สังคมสัมพันธ์	3.77	0.73	21	ค่อนข้างสูง
ธรรมเนียมในองค์กร	3.44	0.79	21	ค่อนข้างสูง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	3.05	1.22	21	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.68	0.69	21	ค่อนข้างสูง
รวม	3.5	0.65	21	ค่อนข้างสูง

ค.4 สถานภาพสมรส

จากตารางที่ 4.50 พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้ที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพอื่นๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.55, 3.42) ส่วนผู้ที่แต่งงานแล้วมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.40) ในทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (\bar{X} = 3.71, 3.50, 3.67) ด้านสังคมสัมพันธ์ (\bar{X} = 3.80, 3.53, 3.45) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (\bar{X} = 3.74, 3.66, 3.75) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (\bar{X} = 3.24, 3.16, 3.10) และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (\bar{X} = 3.36, 3.21, 3.36) อยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพแต่งงานแล้วมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.57, 3.44) และมีผู้ที่มีสถานภาพโสดกลุ่มเดียวเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.47, 3.50) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	โสด				แต่งงานแล้ว			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.47	0.47	42	ค่อนข้างสูง	3.35	0.42	26	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.24	0.56	42	ปานกลาง	3.16	0.57	26	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.71	0.54	42	ค่อนข้างสูง	3.5	0.53	26	ค่อนข้างสูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.5	0.67	42	ค่อนข้างสูง	3.36	0.57	26	ปานกลาง
สังคมสัมพันธ์	3.8	0.54	42	ค่อนข้างสูง	3.53	0.6	26	ค่อนข้างสูง
ธรรมเนียมในองค์กร	3.57	0.69	42	ค่อนข้างสูง	3.44	0.51	26	ค่อนข้างสูง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	3.36	0.98	42	ปานกลาง	3.21	0.91	26	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.74	0.58	42	ค่อนข้างสูง	3.66	0.54	26	ค่อนข้างสูง
รวม	3.55	0.5	42	ค่อนข้างสูง	3.4	0.41	26	ปานกลาง

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกสถานภาพสมรส (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.4	0.59	18	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.1	0.68	18	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.67	0.61	18	ค่อนข้างสูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.36	0.69	18	ปานกลาง
สังคมสัมพันธ์	3.45	1.18	18	ค่อนข้างสูง
ธรรมเนียมในองค์กร	3.31	0.74	18	ปานกลาง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	3.36	0.78	18	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.75	0.51	18	ค่อนข้างสูง
รวม	3.42	0.55	18	ค่อนข้างสูง

ค.5 ประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าทั้งหมด

จากตารางที่ 4.51 พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานผู้ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมดไม่เกิน 2 ปี กับผู้ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมดมากกว่า 4 ปีโดยรวม (\bar{X} = 3.59, 3.46, 3.61) ค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (\bar{X} = 3.59, 3.48, 3.57) และด้านธรรมเนียมในองค์กร (\bar{X} = 3.68, 3.48, 3.48) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.68, 3.66, 3.55, 3.63, 3.94) และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.42, 3.19, 2.75, 3.08, 3.22) กลุ่มผู้ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมดไม่เกิน 1 ปี กับกลุ่มผู้ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมดมากกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (\bar{X} = 3.54, 3.50) และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (\bar{X} = 3.53, 3.48) ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลของทุกกลุ่มอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.66, 3.64, 3.60, 3.73) ยกเว้นกลุ่มที่ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมด 3-4 ปี ที่อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.40) เช่นเดียวกับค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ที่ทุกกลุ่มอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.64, 3.65, 3.67, 3.60) ยกเว้นกลุ่มที่ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมด 2-3 ปีที่อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.29)

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกประสบการณ์การทำงาน
คลังสินค้าทั้งหมด

คุณภาพชีวิต การทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี				1-2 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	3.54	0.31	20	ค่อนข้าง สูง	3.43	0.5	18	ปาน กลาง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.42	0.45	20	ปาน กลาง	3.19	0.51	18	ปาน กลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.66	0.4	20	ค่อนข้าง สูง	3.64	0.58	18	ค่อนข้าง สูง
ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	3.59	0.55	20	ค่อนข้าง สูง	3.48	0.49	18	ค่อนข้าง สูง
สังคมสัมพันธ์	3.64	0.53	20	ค่อนข้าง สูง	3.65	1.01	18	ค่อนข้าง สูง
ธรรมเนียมในองค์กร	3.68	0.56	20	ค่อนข้าง สูง	3.48	0.79	18	ค่อนข้าง สูง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและงาน	3.53	0.72	20	ค่อนข้าง สูง	3.11	0.99	18	ปาน กลาง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.68	0.5	20	ค่อนข้าง สูง	3.66	0.64	18	ค่อนข้าง สูง
รวม	3.59	0.36	20	ค่อนข้าง สูง	3.46	0.54	18	ค่อนข้าง สูง

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	2-3 ปี				3-4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	3.17	0.5	13	ปาน กลาง	3.25	0.33	6	ปาน กลาง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	2.75	0.62	13	ปาน กลาง	3.08	0.52	6	ปาน กลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.6	0.49	13	ค่อนข้าง สูง	3.4	0.51	6	ปาน กลาง
ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	3.11	0.53	13	ปาน กลาง	3.12	0.67	6	ปาน กลาง
สังคมสัมพันธ์	3.29	0.81	13	ปาน กลาง	3.67	0.56	6	ค่อนข้าง สูง
ธรรมณูญในองค์กร	3.21	0.48	13	ปาน กลาง	3	0.52	6	ปาน กลาง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและงาน	3.23	0.67	13	ปาน กลาง	2.92	1.2	6	ปาน กลาง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.55	0.41	13	ค่อนข้าง สูง	3.63	0.54	6	ค่อนข้าง สูง
รวม	3.24	0.37	13	ปาน กลาง	3.26	0.38	6	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	มากกว่า 4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.5	0.59	24	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.22	0.67	24	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.73	0.68	24	ค่อนข้างสูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.57	0.75	24	ค่อนข้างสูง
สังคมสัมพันธ์	3.86	0.7	24	ค่อนข้างสูง
ธรรมเนียมในองค์กร	3.6	0.59	24	ค่อนข้างสูง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	3.48	1.02	24	ค่อนข้างสูง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.94	0.58	24	ค่อนข้างสูง
รวม	3.61	0.55	24	ค่อนข้างสูง

ค.6 ประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน

จากตารางที่ 4.52 พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี กับผู้ทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันมากกว่า 4 ปีโดยรวม (\bar{X} = 3.59, 3.61) ค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (\bar{X} = 3.42, 3.50) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (\bar{X} = 3.59, 3.57) และภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (\bar{X} = 3.68, 3.94) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (\bar{X} = 3.66, 3.64, 3.60, 3.40, 3.73) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (\bar{X} = 3.68, 3.66, 3.55, 3.63, 3.94) ในระดับค่อนข้างสูง และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.4, 3.19, 2.75, 3.08, 3.22) ค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ของทุกกลุ่มอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.64, 3.65, 3.67, 3.86) ยกเว้นกลุ่มที่ทำงานในคลังปัจจุบันมา 2-3 ปีที่อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.29) ส่วนกลุ่มที่ทำงานในคลังปัจจุบันมาไม่เกิน 2 ปี กับกลุ่มที่ทำงานในคลังปัจจุบันมา มากกว่า 4 ปี ค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.68, 3.48, 3.60) ขณะที่กลุ่มที่ทำงานในคลังปัจจุบัน 2-4 ปีมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.21, 3.00)

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกประสบการณ์การทำงาน
คลังสินค้าปัจจุบัน

คุณภาพชีวิต การทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี				1-2 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	3.47	0.31	25	ค่อนข้าง สูง	3.41	0.52	19	ปาน กลาง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.32	0.45	25	ปาน กลาง	3.12	0.57	19	ปาน กลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.62	0.37	25	ค่อนข้าง สูง	3.66	0.57	19	ค่อนข้าง สูง
ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	3.53	0.54	25	ค่อนข้าง สูง	3.41	0.55	19	ปาน กลาง
สังคมสัมพันธ์	3.6	0.49	25	ค่อนข้าง สูง	3.59	1.02	19	ค่อนข้าง สูง
ธรรมเนียมในองค์กร	3.59	0.56	25	ค่อนข้าง สูง	3.49	0.76	19	ค่อนข้าง สูง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและงาน	3.48	0.67	25	ค่อนข้าง สูง	3	1	19	ปาน กลาง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.65	0.48	25	ค่อนข้าง สูง	3.65	0.61	19	ค่อนข้าง สูง
รวม	3.53	0.35	25	ค่อนข้าง สูง	3.42	0.56	19	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	2-3 ปี				3-4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	3.19	0.55	9	ปาน กลาง	3.27	0.33	6	ปาน กลาง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	2.78	0.7	9	ปาน กลาง	3.12	0.49	6	ปาน กลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.64	0.54	9	ค่อนข้าง สูง	3.43	0.54	6	ค่อนข้าง สูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	3.15	0.54	9	ปาน กลาง	2.88	0.61	6	ปาน กลาง
สังคมสัมพันธ์	3.28	0.91	9	ปาน กลาง	3.78	0.46	6	ค่อนข้าง สูง
ธรรมเนียมในองค์กร	3.22	0.53	9	ปาน กลาง	3.06	0.57	6	ปาน กลาง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และงาน	3.39	0.55	9	ปาน กลาง	3.08	1.28	6	ปาน กลาง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.62	0.46	9	ค่อนข้าง สูง	3.55	0.51	6	ค่อนข้าง สูง
รวม	3.28	0.37	9	ปาน กลาง	3.27	0.39	6	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	มากกว่า 4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.51	0.61	22	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.25	0.69	22	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.73	0.71	22	ค่อนข้างสูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.66	0.72	22	ค่อนข้างสูง
สังคมสัมพันธ์	3.88	0.73	22	ค่อนข้างสูง
ธรรมเนียมในองค์กร	3.59	0.62	22	ค่อนข้างสูง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	3.48	1.05	22	ค่อนข้างสูง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.98	0.6	22	ค่อนข้างสูง
รวม	3.63	0.57	22	ค่อนข้างสูง

ค.7 ลักษณะการจ้างงาน

จากตารางที่ 4.53 พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานประจำโดยรวม (\bar{X} = 3.52) ค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (\bar{X} = 3.52) และด้านธรรมณูญในองค์กร (\bar{X} = 3.54) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนพนักงานรายวัน/พนักงานจากบริษัทจัดหางานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.34, 3.26) ทั้ง 2 กลุ่มมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (\bar{X} = 3.67, 3.54) ด้านสังคมสัมพันธ์ (\bar{X} = 3.70, 3.43) และความภาคภูมิใจในองค์กร (\bar{X} = 3.75, 3.60) ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (\bar{X} = 3.40, 3.34) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (\bar{X} = 3.20, 3.13) และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (\bar{X} = 3.35, 3.18) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	พนักงานประจำ				พนักงานรายวัน/จัดหางาน			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.44	0.51	67	ปานกลาง	3.34	0.37	19	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.2	0.61	67	ปานกลาง	3.13	0.5	19	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.67	0.59	67	ค่อนข้างสูง	3.54	0.43	19	ค่อนข้างสูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.51	0.64	67	ค่อนข้างสูง	3.14	0.58	19	ปานกลาง
สังคมสัมพันธ์	3.7	0.69	67	ค่อนข้างสูง	3.43	0.91	19	ค่อนข้างสูง
ธรรมณูญในองค์กร	3.54	0.6	67	ค่อนข้างสูง	3.26	0.78	19	ปานกลาง
ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	3.35	0.95	67	ปานกลาง	3.18	0.75	19	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.75	0.59	67	ค่อนข้างสูง	3.6	0.38	19	ค่อนข้างสูง
รวม	3.52	0.49	67	ค่อนข้างสูง	3.34	0.46	19	ปานกลาง

ง. ความตั้งใจคงอยู่

ง.1 เพศ

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามเพศ

ความตั้งใจคงอยู่	ชาย				หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.32	0.67	37	ปานกลาง	3.3	0.65	49	ปานกลาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.82	0.6	37	ค่อนข้างสูง	3.72	0.56	49	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.54 พบว่าทั้งเพศชายและหญิงมีความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.32, 3.30) แต่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าปัจจุบันในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.82, 3.72)

ง.2 อายุ

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามอายุ

ความตั้งใจคงอยู่	ต่ำกว่า 21 ปี				21-25 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.04	0.2	7	ปานกลาง	3.21	0.65	14	ปานกลาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.66	0.25	7	ค่อนข้างสูง	3.75	0.61	14	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

ความตั้งใจคงอยู่	26-30 ปี				31-35 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.44	0.6	20	ค่อนข้างสูง	3.25	0.71	18	ปานกลาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.85	0.62	20	ค่อนข้างสูง	3.66	0.56	18	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

ความตั้งใจคงอยู่	มากกว่า 35 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.44	0.74	20	ค่อนข้างสูง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.84	0.63	20	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.55 พบว่าทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.66, 3.75, 3.85, 3.66, 3.84) ส่วนค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพกลุ่มที่อายุ 26-30 ปี กับกลุ่มที่อายุมากกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง (\bar{X} = 3.44, 3.44) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.04, 3.21, 3.25)

ง.3 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ความตั้งใจคงอยู่	น้อยกว่า ม.3				ม.3			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.76	0.9	6	ค่อนข้างสูง	3.42	0.62	26	ค่อนข้างสูง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	4.03	0.76	6	ค่อนข้างสูง	3.86	0.5	26	ค่อนข้างสูง
ความตั้งใจคงอยู่	ม.6				อาชีวศึกษา			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.17	0.56	20	ปานกลาง	3.34	0.48	13	ปานกลาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.7	0.5	20	ค่อนข้างสูง	3.93	0.55	13	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

ความตั้งใจคงอยู่	ป.ตรี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.14	0.73	21	ปานกลาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.55	0.66	21	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.56 พบว่าทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานคลั่งสินค้าในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 4.03, 3.86, 3.70, 3.93, 3.55) ส่วนความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลั่งสินค้า กลุ่มที่มีจบการศึกษาไม่เกิน ม.3 จะมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.76, 3.42) ส่วนกลุ่มที่จบการศึกษาม.6 – ปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.17, 3.34, 3.14)

ง.4 สถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความตั้งใจคงอยู่	โสด				แต่งงานแล้ว			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.3	0.66	42	ปานกลาง	3.35	0.68	26	ปานกลาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.75	0.59	42	ค่อนข้างสูง	3.74	0.6	26	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

ความตั้งใจคงอยู่	อื่นๆ			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.25	0.62	18	ปานกลาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.84	0.53	18	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.57 พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าของทุกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.30, 3.35, 3.25) และค่าเฉลี่ยความต้องการคงอยู่ในงานคลังสินค้าของทุกกลุ่มอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.75, 3.74, 3.84)

ง.5 ประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าทั้งหมด

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าทั้งหมด

ความตั้งใจคงอยู่	น้อยกว่า 1 ปี				1-2 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.41	0.58	20	ค่อนข้างสูง	3.34	0.69	18	ปานกลาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.86	0.51	20	ค่อนข้างสูง	3.75	0.69	18	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

ความตั้งใจคงอยู่	2-3 ปี				3-4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.32	0.6	13	ปานกลาง	2.9	0.51	6	ปานกลาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.78	0.43	13	ค่อนข้างสูง	3.4	0.62	6	ปานกลาง

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

ความตั้งใจคงอยู่	มากกว่า 4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.27	0.75	24	ปานกลาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.81	0.63	24	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.58 พบว่ากลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าในระดับค่อนข้างสูงมีกลุ่มเดียวคือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าทั้งหมดไม่เกิน 1 ปี (\bar{X} = 3.41) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.34, 3.32, 2.90, 3.27) ส่วนความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้านั้นทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.86, 3.75, 3.78, 3.81) ยกเว้นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าทั้งหมด 3-4 ปี มีอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.40)

ง.6 ประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน

จากตารางที่ 4.59 พบว่าทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.78, 3.83, 3.78, 3.82) ยกเว้นกลุ่มที่ทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันมา 3-4 ปี ที่อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.40) ส่วนกลุ่มที่ทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันมา 1-2 ปี เป็นกลุ่มเดียวที่มีความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.42) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.59 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน

ความตั้งใจคงอยู่	น้อยกว่า 1 ปี				1-2 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.37	0.53	25	ปานกลาง	3.42	0.67	19	ค่อนข้างสูง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.78	0.52	25	ค่อนข้างสูง	3.83	0.63	19	ค่อนข้างสูง
ความตั้งใจคงอยู่	2-3 ปี				3-4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.23	0.69	9	ปานกลาง	2.93	0.55	6	ปานกลาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.78	0.48	9	ค่อนข้างสูง	3.4	0.62	6	ปานกลาง

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)

ความตั้งใจคงอยู่	มากกว่า 4 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.26	0.78	22	ปานกลาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.82	0.66	22	ค่อนข้างสูง

ง.7 ลักษณะการจ้างงาน

จากตารางที่ 4.60 พบว่าทั้ง 2 กลุ่มมีค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.32, 3.26) แต่มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.78, 3.73)

ตารางที่ 4.60 แสดงค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ความตั้งใจคงอยู่	พนักงานประจำ				พนักงานรายวัน/จัดหางาน			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน (คน)	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	3.32	0.7	67	ปานกลาง	3.26	0.48	19	ปานกลาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.78	0.59	67	ค่อนข้างสูง	3.73	0.51	19	ค่อนข้างสูง

4.2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

เนื่องจากตัวแปรทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้า ปัจจุบัน และคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัยรายด้านหลายปัจจัย การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าจึงมีวิธีการ ดังนี้

ขั้น 1 นำทัศนคติโดยรวมของแต่ละตัวแปรมาหาความสัมพันธ์(Correlation) กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้านี้

ขั้นที่ 2 นำปัจจัยรายด้านของตัวแปรที่ได้จากขั้นที่ 1 มาหาความสัมพันธ์ (Correlation) กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

ขั้นที่ 3 นำปัจจัยรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้านี้มาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อหาปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า และสมการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

ขั้นที่ 4 นำปัจจัยรายข้อจากปัจจัยด้านในขั้นตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อหาปัจจัยรายข้อที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า และสมการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

ก. การหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า การทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตารางที่ 4.61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ค่าเฉลี่ยทัศนคติโดยรวมต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม กับการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า ในรูปตาราง Correlation matrix

	ทัศนคติรวม ต่ออาชีพ	ทัศนคติรวมต่อ คลังปัจจุบัน	คุณภาพ ชีวิตรวม	ความตั้งใจ อยู่ในอาชีพ	ความตั้งใจ อยู่ในงาน
ทัศนคติรวมต่ออาชีพ	1				
ทัศนคติรวมต่อคลังปัจจุบัน	.674**	1			
คุณภาพชีวิตรวม	.519**	.811**	1		
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	.454**	.564**	.582**	1	
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	.446**	.632**	.620**	.774**	1

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.61 ทั้ง 3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าพบว่าทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติโดยรวมต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ ($r = .454, .564, .582$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.01

ข. การความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ

เป็นการนำปัจจัยรายด้านของแต่ละตัวแปรประกอบด้วย ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า 4 ด้าน ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน 7 ด้าน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน มาหาความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

ข.1 ทศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตารางที่ 4.62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของทศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าในรูปตาราง Correlation matrix

	สถานะทางสังคม	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ความก้าวหน้าและความมั่นคง	ลักษณะเฉพาะอาชีพ	ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ
สถานะทางสังคม	1				
ค่าตอบแทน	.437**	1			
ความก้าวหน้ามั่นคง	.552**	.509**	1		
ลักษณะเฉพาะอาชีพ	0.14	.424**	.420**	1	
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	.439**	0.152	.508**	.266*	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.62 พบว่ามีทศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า ได้แก่ ทศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .439, .508$) ส่วนทศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าทางบวกในระดับต่ำ ($r = .266$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข.2 ทศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน

จากตารางที่ 4.63 พบว่าทศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า โดยทศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานะทางสังคม ($r = .440$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($r = .465$) ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ ($r = .361$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = .446$) ด้านหัวหน้างาน ($r = .365$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = .416$) ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าในระดับต่ำ ($r = .286$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตารางที่ 4.63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าในรูปตาราง Correlation matrix

	สถานะทางสังคม	ค่าตอบแทน-สวัสดิการ	ความก้าวหน้า-ความมั่นคง	ลักษณะเฉพาะอาชีพ	เพื่อนร่วมงาน	หัวหน้า	สภาพแวดล้อม	คงอยู่ในอาชีพ	คงอยู่ในงาน
สถานะทางสังคม	1								
ค่าตอบแทน-สวัสดิการ	.375**	1							
ความก้าวหน้า-ความมั่นคง	.528**	.569**	1						
ลักษณะเฉพาะอาชีพ	0.158	0.183	.289**	1					
เพื่อนร่วมงาน	.362**	.406**	.702**	.352**	1				
หัวหน้า	.340**	.325**	.510**	.341**	.493**	1			
สภาพแวดล้อม	.379**	.517**	.509**	.253*	.426**	.513**	1		
คงอยู่ในอาชีพ	.440**	.286**	.465**	.361**	.446**	.365**	.416**	1	
คงอยู่ในงาน	.493**	.337**	.484**	.301**	.440**	.473**	.552**	.774**	1

*p < .05, **p < .01

ข.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าในรูปตาราง Correlation matrix

	ค่าตอบแทน	สภาพแวดล้อม	การพัฒนาศักยภาพ	ความก้าวหน้า-ความมั่นคง	สังคมสัมพันธ์	ธรรมเนียมปฏิบัติ	ความสมดุล	ความภาคภูมิใจ	คงอยู่ในอาชีพ	คงอยู่ในงาน
ค่าตอบแทน	1									
สภาพแวดล้อม	.820**	1								
การพัฒนาศักยภาพ	.819**	.381**	1							
ความก้าวหน้า-ความมั่นคง	.598**	.475**	.540**	1						
สังคมสัมพันธ์	.558**	.377**	.528**	.531**	1					
ธรรมเนียมปฏิบัติ	.600**	.470**	.581**	.683**	.619**	1				
ความสมดุล	.488**	.451**	.468**	.507**	.316**	.567**	1			
ความภาคภูมิใจ	.442**	.306**	.444**	.658**	.524**	.537**	.497**	1		
คงอยู่ในอาชีพ	.569**	.470**	.474**	.433**	.384**	.328**	.458**	.542**	1	
คงอยู่ในงาน	.469**	.336**	.468**	.506**	.418**	.441**	.498**	.724**	.774**	1

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.64 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = .569$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r = .470$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ($r = .474$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = .433$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($r = .384$) ด้านธรรมเนียมในองค์กร ($r = .328$) ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน ($r = .458$) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ($r = .452$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ค. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

เป็นนាំปัจจัยรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าของทั้ง 3 ตัวแปรมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.65

ตารางที่ 4.65 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตัวพยากรณ์	สัมประสิทธิ์ความถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่	-.102	.461		-.222
• คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.546	.135	.403	4.038**
• คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	.411	.120	.342	3.429**
$R^2 = 0.415$		S.Eest = 0.508		$F = 27.719^{**}$

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.65 พบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 41.5 ($R^2 = .415$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{สมการรูปคะแนนดิบ} \\ & \text{ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ} = \\ & -0.102 + 0.546(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ}) \\ & + 0.411(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร}) \\ & \text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \end{aligned}$$

ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ = 0.403(คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ)
+ 0.342(คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร)

ง. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายข้อกับกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

เป็นการนำปัจจัยรายข้อของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมจำนวน 4 ข้อ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร จำนวน 5 ข้อ ซึ่งเป็นปัจจัยรายด้านที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ มาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.69

ตารางที่ 4.66 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างปัจจัยรายข้อกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตัวพยากรณ์	สัมประสิทธิ์ความถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่	1.034	.327		3.164**
• ข้อ 3 “โดยภาพรวม ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดทนของท่าน”	.170	.071	.220	2.414*
• ข้อ 33 “เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่”	.457	.078	.532	5.830**
R ² = 0.389		S.Eest = 0.519		F = 24.852**

** p < .01

จากตารางที่ 4.66 พบว่า ข้อ 3 “โดยภาพรวม ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดทนของท่าน” และข้อ 33 “เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่” สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 38.9 (R² = .389) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ =

$$1.034 + 0.170(\text{“โดยภาพรวม ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะของ ท่าน”})$$

$$+ 0.457(\text{“เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่”})$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ =

$$0.220(\text{“โดยภาพรวม ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะของ ท่าน”})$$

$$+ 0.5322(\text{“เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่”})$$

4.2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

เนื่องจากตัวแปรทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้า ปัจจุบัน และคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัยรายด้านหลายปัจจัย การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าจึงมีวิธีการ ดังนี้

ขั้น 1 นำทัศนคติโดยรวมของแต่ละตัวแปรมาหาความสัมพันธ์ (Correlation) กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้ายกก่อน

ขั้นที่ 2 นำปัจจัยรายด้านของตัวแปรที่ได้จากขั้นที่ 1 มาหาความสัมพันธ์ (Correlation) กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

ขั้นที่ 3 นำปัจจัยรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้ายกมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อหาปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า และสมการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

ขั้นที่ 4 นำปัจจัยรายข้อจากปัจจัยด้านในขั้นตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อหาปัจจัยรายข้อที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า และสมการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

ก.ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า การทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

ตารางที่ 4.67 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ค่าเฉลี่ยทัศนคติโดยรวมต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า ในรูปตาราง Correlation matrix

	ทัศนคติรวมต่ออาชีพ	ทัศนคติรวมต่อคลังปัจจุบัน	คุณภาพชีวิตรวม	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
ทัศนคติรวมต่ออาชีพ	1			
ทัศนคติรวมต่อคลังปัจจุบัน	.674**	1		
คุณภาพชีวิตรวม	.519**	.811**	1	
การคงอยู่ในงาน	.446**	.632**	.620**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.67 พบว่าทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ค่าเฉลี่ยทัศนคติโดยรวมต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .446, .632, .620$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.01

ข. การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

เป็นการนำปัจจัยรายด้านของแต่ละตัวแปรประกอบด้วย ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า 4 ด้าน ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน 7 ด้าน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน มาหาความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานคลังสินค้า

ข.1 ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า

จากตารางที่ 4.68 พบว่ามีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า ได้แก่ ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .508, .463$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าทางบวกในระดับต่ำ ($r = .253$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.68 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าในรูปตาราง Correlation matrix

	สถานะทางสังคม	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ความก้าวหน้า-ความมั่นคง	ลักษณะเฉพาะอาชีพ	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
สถานะทางสังคม	1				
ค่าตอบแทน	.437**	1			
ความก้าวหน้า-ความมั่นคง	.552**	.509**	1		
ลักษณะเฉพาะอาชีพ	0.14	.424**	.420**	1	
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	.508**	0.166	.463**	.253*	1

*p < .05, **p < .01

ข.2 ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน

ตารางที่ 4.69 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าในรูปตาราง Correlation matrix

	สถานะทางสังคม	ค่าตอบแทน-สวัสดิการ	ความก้าวหน้า-ความมั่นคง	ลักษณะเฉพาะอาชีพ	เพื่อนร่วมงาน	หัวหน้างาน	สภาพแวดล้อม	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
สถานะทางสังคม	1							
ค่าตอบแทน-สวัสดิการ	.375**	1						
ความก้าวหน้า-ความมั่นคง	.528**	.569**	1					
ลักษณะเฉพาะอาชีพ	0.158	0.183	.289**	1				
เพื่อนร่วมงาน	.362**	.406**	.702**	.352**	1			
หัวหน้างาน	.340**	.325**	.510**	.341**	.493**	1		
สภาพแวดล้อม	.379**	.517**	.509**	.253*	.426**	.513**	1	
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	.493**	.337**	.484**	.301**	.440**	.473**	.552**	1

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.69 พบว่าทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าทางบวกในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานะทางสังคม (r = .493) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (r = .337) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (r = .483) ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (r = .301) ด้านเพื่อนร่วมงาน (r = .440) ด้านหัวหน้างาน (r = .473) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (r = .552) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ข.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.70 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าในรูปตาราง Correlation matrix

	ค่าตอบแทน	สภาพแวดล้อม	การพัฒนา ศักยภาพ	ความก้าวหน้า -มั่นคง	สังคม สัมพันธ์	ธรรมเนียม บุญ	ความ สมดุล	ความ ภาคภูมิใจ	ความตั้งใจ อยู่ในงาน
ค่าตอบแทน	1								
สภาพแวดล้อม	.820**	1							
การพัฒนาศักยภาพ	.819**	.381**	1						
ความก้าวหน้า-มั่นคง	.598**	.475**	.540**	1					
สังคมสัมพันธ์	.558**	.377**	.525**	.531**	1				
ธรรมเนียมบุญ	.600**	.470**	.581**	.683**	.619**	1			
ความสมดุล	.488**	.451**	.468**	.507**	.316**	.567**	1		
ความภาคภูมิใจ	.442**	.306**	.444**	.658**	.524**	.537**	.497**	1	
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	.469**	.336**	.468**	.506**	.418**	.441**	.498**	.724**	1

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.70 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานคลังสินค้าในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = .469$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r = .366$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ($r = .468$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = .506$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($r = .418$) ด้านธรรมเนียมบุญในองค์กร ($r = .441$) ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน ($r = .498$) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ($r = .704$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ค. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

เป็นการนำปัจจัยรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าของทั้ง 3 ตัวแปรมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.71

ตารางที่ 4.71 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
คลังสินค้า

ตัวพยากรณ์	สัมประสิทธิ์ ความถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ ความถดถอย มาตรฐาน	สถิติ ทดสอบ t
ค่าคงที่	0.575	0.305		1.885
<ul style="list-style-type: none"> ทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน 	0.244	0.071	0.281	3.456**
<ul style="list-style-type: none"> คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความภาคภูมิใจในองค์กร 	0.638	0.086	0.6	7.387**
R ² = 0.415		S.Eest = 0.508		F = 27.719**

** p < .01

จากตารางที่ 4.71 พบว่าทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 41.5 (R² = .415) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ =
0.575 + 0.638(คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร)
+ 0.244(ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน)

สมการคะแนนมาตรฐาน
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ =
0.600(คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร)
+ 0.281(ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน)

ง. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายข้อกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

เป็นการนำปัจจัยรายข้อที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.72

ตารางที่ 4.72 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างปัจจัยรายข้อกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

ตัวพยากรณ์	สัมประสิทธิ์ความถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่	.683	.260		2.624*
· ข้อ33 “เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่”	.313	.042	.412	3.846**
· ข้อ32 “ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่”	.191	.048	.230	2.058*
· ข้อ46 “บริษัทมีระบบป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุจากการทำงาน”	.162	.093	.233	3.338**
· ข้อ45 “บริษัทของท่านอยู่ในเขตชุมชน เดินทางสะดวก (ข้อความในแบบสอบถาม “บริษัทของท่านอยู่ในที่เปลี่ยว ห่างไกลจากชุมชน”)	.156	.081	.266	3.705**
$R^2 = .669$		S.Eest = .651		$F = 37.35^{**}$

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.72 พบว่าข้อ33 “เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่” ข้อ32 “ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่” ข้อ46 “บริษัทมีระบบป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุจากการทำงาน” และข้อ45 “บริษัทของท่านอยู่ในเขตชุมชน เดินทางสะดวก (ข้อความในแบบสอบถาม “บริษัทของท่านอยู่ในที่เปลี่ยว ห่างไกลจากชุมชน”)

สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 66.9 ($R^2 = .669$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

ความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า =

$$\begin{aligned}
 &0.683 + 0.313(\text{“เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่”}) \\
 &+ 0.191(\text{“ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่”}) \\
 &+ .162 (\text{“บริษัทมีระบบป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุจากการทำงาน”}) \\
 &+ .156(\text{“บริษัทของท่านอยู่ในเขตชุมชน เดินทางสะดวก (ข้อความในแบบสอบถาม “บริษัทของท่านอยู่ในที่เปลี่ยว ห่างไกลจากชุมชน”)})
 \end{aligned}$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า =

$$\begin{aligned}
 &0.412(\text{“เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่”}) \\
 &+ 0.230(\text{“ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่”}) \\
 &+ 0.233 (\text{“บริษัทมีระบบป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุจากการทำงาน”}) \\
 &+ .266(\text{“บริษัทของท่านอยู่ในเขตชุมชน เดินทางสะดวก (ข้อความในแบบสอบถาม “บริษัทของท่านอยู่ในที่เปลี่ยว ห่างไกลจากชุมชน”)})
 \end{aligned}$$

4.2.6 ตารางสรุปปัจจัยรายด้านและรายชื่อที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า และงานคลังสินค้า

ตารางที่ 4.73 สรุปปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าและความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

ข้อที่	ข้อความ	ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
	ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า		
1	ด้านสถานะทางสังคม		
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง		
4	ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ		
	ทัศนคติต่องานคลังสินค้าปัจจุบัน		
1	ด้านสถานะทางสังคม		
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง		
4	ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ		
5	ด้านเพื่อนร่วมงาน		
6	ด้านหัวหน้างาน		
7	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		✓

ตารางที่ 4.73 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ความตั้งใจคงอยู่ใน อาชีพ	ความตั้งใจคงอยู่ ในงาน
	ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน		
1	ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	✓	
2	ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		
3	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล		
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน		
5	ด้านสังคมสัมพันธ์		
6	ด้านธรรมเนียมในองค์กร		
7	ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน		
8	ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	✓	✓

ตารางที่ 4.74 สรุปปัจจัยรายข้อที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า
และความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

ข้อที่	ข้อความ	ความตั้งใจคง อยู่ในอาชีพ	ความตั้งใจคง อยู่ในงาน
	ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน		
44	ท่านไม่รู้สึกรบกวนเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงาน (ข้อความใน แบบสอบถาม "ท่านรบกวนกับการเดินทางไปทำงาน")		
45	บริษัทของท่านอยู่ในเขตชุมชน เดินทางสะดวก(ข้อความใน แบบสอบถาม "บริษัทของท่านอยู่ในที่เปลี่ยว ห่างไกลจาก ชุมชน")		✓
46	บริษัทมีระบบป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุจากการทำงาน		✓
43	บริษัทของท่านตั้งอยู่ในที่ที่มีการคมนาคมสะดวก		
47	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านอยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การทำงาน		
	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ		
1	ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนปัจจุบัน		

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ความตั้งใจ อยู่ในอาชีพ	ความตั้งใจ อยู่ในงาน
2	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับ ภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ		
3	โดยภาพรวม ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับ ความอดสหาหะของท่าน	✓	
4	รายได้ที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว		
	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร		
29	บุคลากรและผลงานต่างๆ ของบริษัทได้รับการยอมรับว่ามี ความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ		
30	บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี		
31	ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีมุมมองต่อ บริษัทในทางลบ		
32	ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่		✓
33	เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่าง ภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่	✓	✓

บทที่ 5

สรุปผลการ วิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงานสินค้าในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศไทย ซึ่งแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม) และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจ)

การวิจัยแต่ละส่วนจะใช้กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล และตัวแปรที่แตกต่างกัน ดังนั้นผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะจึงแบ่งเป็น 2 ส่วนเช่นกัน

5.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม)

วัตถุประสงค์ของการวิจัยส่วนนี้ คือเพื่อศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า แนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ โดยประชากรคือนักเรียนอาชีวศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คนได้จากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุดแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการปรับปรุงจากแบบสอบถามทัศนคติของนักศึกษาปริญญาตรีสาขาการท่องเที่ยวที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในธุรกิจของ Kusluvan and Kusluvan (2000) และได้รับคำแนะนำ รวมทั้งการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter

5.1.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่านักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน คือ เพศชาย ร้อยละ 53.7 ส่วนเพศหญิงร้อยละ 46.3 โดยส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 64.6 และภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีเพียง 7 คน หรือร้อยละ 9 ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นๆ สาขาวิชาที่ศึกษาสามารถรวมอยู่ใน 2 ประเภทวิชาคือ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม / บริหารธุรกิจ และ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม โดยมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 49.39 และ ร้อยละ 50.61 ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 46.2 รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.8 และ 21.2 ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า

1. ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านำรายด้าน

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.30) ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านำด้านสถานะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.60) ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (\bar{X} = 3.37) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (\bar{X} = 3.37) ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (\bar{X} = 2.79) มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

2. ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

เพศ พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพของนักเรียนทั้งชายและหญิงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.26, 3.35) ทั้ง 2 กลุ่มมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านำด้านสถานะทางสังคมในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.50, 3.72) และด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.82, 2.75) ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.48, 3.43) ส่วนเพศชายมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.28, 3.31)

ชั้นปี พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนชั้นปีที่ 1 และ 2 มีค่าเฉลี่ยในระดับเท่ากันทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านำด้านสถานะทางสังคมในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.65, 3.52) ส่วนค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านำด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (\bar{X} = 3.39, 3.34) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (\bar{X} = 3.38, 3.34)

ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (\bar{X} = 2.80, 2.77) และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.31, 3.29)

สาขาวิชา พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าโดยรวม (\bar{X} = 3.31, 3.28) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (\bar{X} = 3.37, 3.35) และด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (\bar{X} = 2.77, 2.82) ของนักเรียนทั้ง 2 สาขาวิชาอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.66, 3.52) ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นนักเรียนสาขาวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.42) ส่วนนักเรียนสาขาวิชาอุตสาหกรรมนั้นมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.30)

ภูมิภาค พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าโดยรวม (\bar{X} = 3.32, 3.38) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (\bar{X} = 2.80, 2.83) ของนักเรียนทุกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.57, 3.71) ส่วนค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้น กลุ่มนักเรียนที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.43, 3.55) แต่นักเรียนที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ (\bar{X} = 3.34, 3.37) และปริมณฑล (\bar{X} = 3.37, 3.35) มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าโดยรวม (\bar{X} = 3.3, 3.35, 3.25, 3.20) และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (\bar{X} = 2.88, 2.75, 2.76, 2.86) ของนักเรียนทุกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมของนักเรียนทุกกลุ่มอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.60, 3.69, 3.50) ยกเว้นกลุ่มที่มีครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บ. ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.35) กลุ่มนักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บ. มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.41, 3.46) ขณะที่กลุ่มนักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 บ.ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.24, 3.11) ส่วนค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้นนักเรียนกลุ่มครอบครัวมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บ. กับกลุ่มนักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,000 บ.ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.47, 3.46) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.31, 3.18)

5.1.2 การศึกษาแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

นักเรียนส่วนมากยังไม่แน่ใจว่าประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าหรือไม่ คิดเป็นร้อยละ 71.6 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 27.59) ให้เหตุผลว่า เพราะไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา ส่วนผู้ที่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้านี้มีเพียงร้อยละ 6.2 โดยให้เหตุผลว่าเป็นอาชีพที่ดี และน่าสนใจ

เมื่อจำแนกความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่านักเรียนชายมีจำนวนคนที่แสดงความประสงค์ชัดเจนว่าจะสมัครหรือไม่สมัครมากกว่านักเรียนหญิง นั่นคือนักเรียนหญิงร้อยละ 81.58 ตอบว่าไม่แน่ใจ ส่วนนักเรียนชายตอบว่าไม่แน่ใจ ร้อยละ 62.80 ความชัดเจนในการเลือกสมัครหรือไม่สมัครนี้จะลดลงในนักเรียนชั้นปีที่ 2 โดยสัดส่วนการตอบไม่แน่ใจเพิ่มขึ้น จากชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 66.4 เป็นร้อยละ 82.1 ในชั้นปีที่ 2 ขณะที่สัดส่วนการไม่สมัครลดลงจากร้อยละ 24.53 เป็นร้อยละ 17.90 และการสมัครลดลงจากร้อยละ 9.43 เป็นไม่มีคนสมัครเลย ในด้านสาขาวิชาพบว่านักเรียนที่อยู่ในสาขาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจเลือกตอบว่าสมัครมากกว่านักเรียนที่อยู่ในสาขาอุตสาหกรรม ขณะที่สัดส่วนคำตอบของนักเรียนที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีความใกล้เคียงกันทั้งสมัคร ไม่แน่ใจ และไม่สมัคร ด้านรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน นักเรียนกลุ่มที่เลือกตอบว่าสมัครมากที่สุดคือกลุ่มที่รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน นักเรียนกลุ่มที่เลือกตอบว่าไม่แน่ใจมากที่สุดคือกลุ่มที่รายได้ 10,001-20,000 บาท/เดือน นักเรียนกลุ่มที่เลือกตอบว่าไม่สมัครมากที่สุดคือกลุ่มที่รายได้ 20,001-30,000 บาท/เดือน และนักเรียนกลุ่มที่ไม่มีคนเลือกสมัครเลยคือกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท/เดือน

5.1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านระหว่างผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้านักกับผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ปัจจัยรายได้ พบว่ามีปัจจัยรายด้าน 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของผู้ประสงค์และผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้านักต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านักด้านสถานะทางสังคม ($t = 2.448$) โดยกลุ่มผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้านักมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้านักสูงกว่า

ปัจจัยรายข้อ พบว่ามีปัจจัยรายข้อจำนวน 6 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของผู้ประสงค์และผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้านักต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ข้อ 1 “คลังสินค้านักมีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว” ($t = 2.321$) ข้อ 4 “ครอบครัวของท่านภูมิใจถ้าท่านเป็นพนักงานคลังสินค้านัก” ($t = 2.889$) ข้อ 5 “ท่านจะภูมิใจถ้าท่านได้ทำงานเป็นพนักงานคลังสินค้านัก” ($t = 2.262$) ข้อ 21 “ความรู้ในการทำงานคลังสินค้านักจะยังมีประโยชน์ต่อท่านแม้ว่าจะไม่ได้ทำงานคลังสินค้านักแล้ว” ($t = 4.610$) ข้อ 24 “งานในคลังสินค้านักเป็นงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน” ($t = -2.349$) และข้อ 27 “การทำงานคลังสินค้านักเป็นอาชีพที่

ไม่ต้องทำงานหนัก” ($t = 3.289$) โดยค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ที่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพมีค่าสูงกว่า ยกเว้นในข้อ 24 ที่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพมีค่ามากกว่า

5.1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ($r = .280$) และทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมยังมีความสัมพันธ์กับความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าเช่นกัน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบ ในระดับต่ำ ($r = -.276$)

2.การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายด้านของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมสามารถพยากรณ์ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ร้อยละ 7.9 ($R^2 = .079$)

โดยสร้างสมการความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $-.516 + .16$ (ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม)

สมการคะแนนมาตรฐาน

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $.28$ (ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม)

ความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมสามารถพยากรณ์ผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 7.6 ($R^2 = 0.076$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ดังนี้

สมการรูปคະแนนดิบ

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $1.204 - 2.72$ (ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม)

สมการคະแนนมาตรฐาน

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = -0.276 (ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม)

3. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายชื่อของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้ากับแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่าข้อ 1 “คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว” สามารถพยากรณ์ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ร้อยละ 6.4 ($R^2 = .064$) โดยสร้างสมการความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ดังนี้

สมการรูปคະแนนดิบ

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $-0.338 + .100$ (“คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว”)

สมการคະแนนมาตรฐาน

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $.253$ (“คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว”)

ความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

พบว่า ข้อ 2 “คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว” สามารถพยากรณ์ผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 5.9 ($R^2 = 0.059$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ดังนี้

สมการรูปคະแนนดิบ

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = $0.857 - .161$ (“คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว”)

สมการคະแนนมาตรฐาน

ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า = -0.242 (“คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว”)

5.1.5 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่พบในงานวิจัยนี้ ได้แก่

1. ความรู้ความเข้าใจในการทำงานคลังสินค้า

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าระหว่างกลุ่มนักเรียนที่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า กับกลุ่มที่ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่ากลุ่มที่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้านั้นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคลังสินค้า เป็นงานที่ยุ่งยากต้องมีความละเอียดรอบคอบแต่ก็ไม่ได้เป็นงานหนัก เขาและครอบครัวจะภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นพนักงานคลังสินค้า และความรู้จากการทำงานในคลังสินค้าจะยังมีประโยชน์ต่อเขาแม้ว่าจะลาออกแล้วก็ตาม ตรงข้ามกับกลุ่มที่ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าที่ไม่เห็นความสำคัญของคลังสินค้า และความรู้ที่จะได้จากการทำงานคลังสินค้า รู้สึกว่างานในคลังสินค้าเป็นงานง่ายๆ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน แต่เป็นงานหนัก และเขาก็กับครอบครัวไม่ภูมิใจหากต้องทำอาชีพนี้ และแสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้านั้นมีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าดีกว่า มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานตามที่เป็นจริง และยอมรับในลักษณะงานดังกล่าวได้มากกว่ากลุ่มที่ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพ

2. ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านที่พบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้ทั้งความประสงค์ และความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ขณะเดียวกันปัจจัยรายข้อก็พบว่าข้อความที่เกี่ยวกับความสำคัญของคลังสินค้า เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้ทั้งความประสงค์ และความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้เหตุผลที่เลือกตอบว่าจะสมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าเมื่อจบการศึกษาว่า เพราะอาชีพพนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่ดี น่าสนใจ ในทางตรงกันข้ามกับผู้ตอบแบบสอบถามให้เหตุผลที่ตอบว่าจะไม่สมัครเป็นพนักงานคลังสินค้าเมื่อจบการศึกษา ร้อยละ 18.75 เพราะไม่ชอบ ไม่ถนัด ไม่สนใจในอาชีพพนักงานคลังสินค้า แสดงให้เห็นว่าความรู้ถึงถึงความสำคัญในหน้าที่ของคลังสินค้า ความสำคัญของการทำงานคลังสินค้า และมีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพพนักงานคลังสินค้านั้นเป็นปัจจัยหลักที่ชี้ว่าแรงงานใหม่จะเข้ามาในอุตสาหกรรมคลังสินค้าหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mooney et al. (2008) ที่พบว่าเหตุผลหลักที่นักเรียนใช้ในการเลือกอาชีพเป็นความต้องการทางจิตใจและทางอารมณ์มากกว่าเหตุผลอื่นๆ และงานวิจัยของ Wan et al. (2014) ที่พบว่า การรับรู้สถานะทางสังคมกับการรับรู้โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กัน โดยนักเรียนที่มีการรับรู้สถานะทางสังคมของอาชีพในทางบวก จะรับรู้โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนั้นในทางบวกด้วยเช่นกัน และการรับรู้โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนี้ยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับอุตสาหกรรมด้วย

อย่างไรก็ตามการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยใช้หลักการของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่างๆ เช่น กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติในด้านที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ โดยการให้ข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงานในคลังสินค้า ความสำคัญและหน้าที่ของพนักงานคลังสินค้า การใช้หลักการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการศึกษาดูงาน หรือการฝึกงานที่คลังสินค้า การใช้หลักการสื่อสารและการโน้มน้าว (Hovland et al., 1953) โดยการเชิญวิทยากรจากคลังสินค้าที่มีชื่อเสียง หรือรุ่นพี่จากสถาบันเดียวกันมาบรรยาย ให้ความรู้ประสบการณ์และข้อดีของการทำงานในคลังสินค้าแก่นักเรียน ทั้งหมดเพื่อสร้างทัศนคติที่ดี และเปลี่ยนทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในคลังสินค้า และอาชีพพนักงานคลังสินค้าซึ่งนักเรียนอาจมีมาก่อนแล้ว นอกจากนี้ตัวนักเรียนแล้วผู้ปกครองก็มีส่วนสำคัญในการเลือกอาชีพของนักเรียน งานวิจัยของชินนินันท์ ทองเผือก (2551) พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวม และการสนับสนุนจากครอบครัวโดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในการเลือกอาชีพอุตสาหกรรม เช่นเดียวกับงานวิจัยของพุดตาล ศรีเมฆ (2541) ที่พบว่า ครู-อาจารย์ พ่อแม่ และญาติพี่น้องเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นม.6 ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับนักเรียนที่สุดนั่นเอง ดังนั้นการเปลี่ยนและการสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าจึงต้องให้ความสำคัญกับทัศนคติของผู้ปกครองด้วย เพราะการสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าให้แก่ผู้ปกครองก็จะมีผลต่อทัศนคติและความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนได้ด้วยเช่นกัน

3. การทำงานไม่ตรงกับสายวิชาที่เรียนมา

จากผลการวิจัยที่พบว่าทั้งในกลุ่มที่ไม่แน่ใจ และกลุ่มที่ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้ามีเหตุผลหนึ่งที่เหมือนกัน และมีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 27.59 ในกลุ่มที่ไม่แน่ใจ และร้อยละ 18.75 ในกลุ่มที่ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า นั่นคือ “การทำงานในคลังสินค้านั้นไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา” ซึ่งในความเป็นจริง คุณสมบัติของพนักงานคลังสินค้าที่คลังสินค้านั้นไม่ตรงกันนั้นมิได้ระบุว่าผู้สมัครต้องจบการศึกษาในสาขาโลจิสติกส์ หรือสาขาใดโดยเฉพาะ จากข้อมูลสถิติจำนวนนักเรียนนักศึกษาารายบุคคลปีการศึกษา 2556 จำแนกตามประเภทวิชา สาขา และระดับชั้นของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่ามีนักศึกษา ปวส. สาขาการจัดการโลจิสติกส์ ทั้ง 2 ชั้นปีจำนวน 1,311 คนเท่านั้น จากนักศึกษาปวส.ทั้งหมด 209,189 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา: ออนไลน์) แสดงให้เห็นว่าแรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์นั้นมีผู้ที่เรียนจบมาตรงสาขาน้อยมาก สอดคล้องกับความเห็นของสรารุท ไพฑูรย์พงษ์ (2556:ออนไลน์) นักวิชาการอาวุโส ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ว่าปัญหาขาดแคลนแรงงานระดับกลางมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการศึกษา การลดลงของประชากรวัยแรงงานนั้นเชื่อมโยงไปสู่ระบบการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนในโรงเรียนเพิ่มขึ้น แต่ขาดการเชื่อมโยงกับการรองรับของตลาดแรงงาน จึงเกิดปัญหาเรียนไม่ตรงสาขา และขาดคุณภาพ ไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ เกิดปรากฏการณ์มีตำแหน่งว่าง แต่หาคนทำงาน

ไม่ได้และในภาพรวมคนจบสูงจนล้นงาน นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การประชาสัมพันธ์ ลักษณะอุตสาหกรรมของประเทศ และตัวผู้เรียนเองด้วย (เลือกเรียนผิดเอง เรียนตามกระแสค่านิยม และขาดข้อมูล) ดังนั้นหากสถานศึกษาจัดให้มีการให้ความรู้ การแนะแนว การรู้จักเชื่อมโยงความรู้ที่มีกับอาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยไม่จำกัดขอบเขตเพียงอาชีพที่ตรงกับที่เรียนมาเท่านั้น แต่ขยายไปสู่อาชีพอื่นๆ ในสาขาใกล้เคียงที่นักเรียนสามารถนำความรู้จากที่เรียนมาไปใช้ในการทำงานได้ เช่น นักเรียนในสาขาบัญชีสามารถนำความรู้ทางบัญชี และความละเอียดรอบคอบของนักบัญชีไปใช้ในการบริหาร จำนวนสินค้าคงคลังได้ หรือนักเรียนที่มีทักษะความรู้เรื่องเครื่องยนต์กลไกสามารถนำไปใช้กับอุปกรณ์ยกขนในคลังสินค้าได้ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนได้เห็นโอกาสในอาชีพของตนมากขึ้น และมีข้อมูลประกอบการเลือกสาขาอาชีพในอนาคตมากขึ้น และเป็นการเพิ่มจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานอีกด้วย

5.1.6 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรร่วมมือกันในการกำหนดทิศทางและนโยบายการผลิตแรงงานป้อนสู่ตลาดที่สอดคล้องกัน หากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต้องการเปลี่ยนทัศนคติให้นักเรียนเลือกเรียนสายอาชีวะมากขึ้น แต่ภาครัฐกลับมานโยบายที่จูงใจให้นักเรียนเลือกเรียนในสายสามัญมากกว่า ความพยายามในการเพิ่มจำนวนนักเรียนในสายอาชีวะก็จะเป็นไปได้ยาก

2. นโยบายต่างๆ ของภาครัฐที่เป็นไปเพื่อการเปลี่ยนทัศนคติ และค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษา ให้เป็นไปในทางที่ดีนั้นควรนำมาปรับเป็นการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพราะทัศนคติและค่านิยมเรื่องการศึกษาในสังคมไทยนั้นเป็นสิ่งที่มีความยาวนาน การเปลี่ยนแปลงจึงต้องใช้ความพยายามและเวลาในการสร้างความตระหนักรู้ของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่แรงงานระดับปริญญาตรีล้นตลาดเช่นนี้นับว่าเป็นโอกาสที่จะโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้

2. ภาครัฐและเอกชนควรสร้างนโยบายเรื่องเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่ผู้ที่จบการศึกษาในระดับและสาขาอาชีพที่ขาดแคลน มากกว่าเพิ่มค่าตอบแทนให้กับผู้ที่จบการศึกษาในระดับและสาขาอาชีพที่มีมากเกินความต้องการของตลาดแรงงานแล้ว เพื่อจูงใจผู้เรียน ผู้สมัครงาน และเพื่อให้เกิดความสมดุลในตลาดแรงงานมากขึ้น

5.1.7 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีจำนวนน้อย หากในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถให้การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น และมีจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยนี้จะได้ผลที่แม่นยำ และเที่ยงตรงยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากผลการวัดความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าในครั้งนี้นำพบว่าผู้ที่ไม่แน่ใจเป็นจำนวนมาก ในครั้งต่อไปจึงควรมีการเพิ่มระดับของตัวเลือกความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า จาก 3 ตัวเลือก (สมัครแน่นอน ไม่แน่ใจ ไม่สมัครแน่นอน) เป็น 5 ตัวเลือก คือ สมัครแน่นอน ไม่แน่ใจแต่อาจจะสมัคร ไม่แน่ใจ ไม่แน่ใจแต่อาจจะไม่สมัคร และไม่สมัครแน่นอน เพื่อให้เห็นแนวโน้มของผู้ที่ตอบว่าไม่แน่ใจมากขึ้นว่าเป็นไปในทิศทางใดมากกว่ากัน

3. ทักษะติดต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมนั้นสามารถพยากรณ์ความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้เพียงร้อยละ 7.9 จึงควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสามารถในการพยากรณ์มากขึ้น เช่น เพื่อน ผู้ปกครอง นโยบายของรัฐ กระแสนิยม สื่อ เป็นต้น

5.2 การวิเคราะห์ทัศนคติต่อการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม) และการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการคงอยู่ในงานคลังสินค้า (การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจ)

วัตถุประสงค์ของการวิจัยส่วนนี้ คือเพื่อศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานคลังสินค้าได้ โดยประชากรคือพนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการของคลังสินค้าที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คนได้จากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุดแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน ตอนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 5 ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าและความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการปรับปรุงจากแบบสอบถามทัศนคติของนักศึกษาปริญญาตรีสาขาการท่องเที่ยวที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในตุรกีของ Kusluvan and Kusluvan (2000) แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของอมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) และคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการคงอยู่ในอาชีพและทัศนคติต่อการคงอยู่ในงาน โดยปรับปรุงจากงานวิจัยของ Cowin & Hengsberger (2005) ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดได้รับคำแนะนำ รวมทั้งการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS/PC) ในการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter

5.2.1 สรุปผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคล พนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการของคลังสินค้าในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนของเพศชายและหญิงใกล้เคียงกัน โดยเป็นเพศหญิงมากกว่าเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 57 ส่วนเพศชายมีร้อยละ 43 ส่วนใหญ่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 73.42 กลุ่มที่จบการศึกษาระดับม.3 มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.2 รองลงมา เป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 24.4 และระดับม.6 ร้อยละ 23.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.8 ประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 30.86 ส่วนประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.86 และพนักงานใหญ่เป็นพนักงานประจำของคลังสินค้า คิดเป็นร้อยละ 77.9

ค่าเฉลี่ยแบบสอบถาม

ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) โดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนทัศนคติต่ออาชีพพนักงานด้านอื่นๆ และทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ $\bar{X} = 2.94$, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง $\bar{X} = 3.36$, ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ $\bar{X} = 2.63$, ทัศนคติโดยรวม $\bar{X} = 3.18$)

ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสถานะทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงและด้านหัวหน้างานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.61, 3.41, 3.64$) ส่วนทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านอื่นๆ และทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ $\bar{X} = 2.90$, ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ $\bar{X} = 2.63$, ด้านเพื่อนร่วมงาน $\bar{X} = 3.36$, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน $\bar{X} = 3.31$, ทัศนคติโดยรวม $\bar{X} = 3.18$)

คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ รวมทั้งทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ $\bar{X} = 3.42$, ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล $\bar{X} = 3.63$, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน $\bar{X} = 3.43$, ด้านสังคมสัมพันธ์ $\bar{X} = 3.64$, ด้านธรรมณูญในองค์การ $\bar{X} = 3.48$, ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ $\bar{X} = 3.71$, ทัศนคติโดยรวม $\bar{X} = 3.48$) มีเพียงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19, 3.32$)

ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานคลังสินค้า พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ส่วนความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.76$)

ค่าเฉลี่ยแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่าทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าตามรายด้าน พบลักษณะส่วนบุคคลที่มีระดับทัศนคติต่างๆ กัน ดังนี้

ด้านสถานะทางสังคม พบว่า ทุกกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ทุกกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า กลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่อายุ ต่ำกว่า 21 ปีและกลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี ($\bar{X} = 3.45, 3.55$) กลุ่มที่จบการศึกษาน้อยกว่า ม.3 และปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.59, 3.45$) กลุ่มที่มีสถานะโสด ($\bar{X} = 3.44$) กลุ่มที่ทำงานคลังสินค้ามาทั้งหมด 2-3 ปี และมากกว่า 4 ปี ($\bar{X} = 3.41, 3.53$) กลุ่มที่ทำงานคลังสินค้าปัจจุบันมากกว่า 4 ปี ($\bar{X} = 3.52$) และพนักงานประจำ ($\bar{X} = 3.41$) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ พบว่า กลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ เพศชาย ($\bar{X} = 2.58$) กลุ่มอายุ 21-25 กับ กลุ่มอายุ 31-35 ($\bar{X} = 2.56, 2.55$) กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาม.6 อาชีวศึกษา และปริญญาตรี ($\bar{X} = 2.59, 2.54$) กลุ่มที่มีสถานะโสด ($\bar{X} = 2.55$) กลุ่มที่ทำงานคลังสินค้ามาทั้งหมดตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.53, 2.56$) กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานคลังสินค้ามาทั้งหมดตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.47, 2.58$) และพนักงานประจำ ($\bar{X} = 2.60$) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าโดยรวมของทุกกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงกลุ่มที่จบการศึกษาน้อยกว่า ม. 3 กลุ่มที่จบการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันมากกว่า 4 ปีที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.42, 3.46, 3.53, 3.41$) ส่วนทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันตามรายด้าน พบลักษณะส่วนบุคคลที่มีระดับทัศนคติต่างๆ กัน ดังนี้

ด้านสถานะทางสังคม พบว่าทุกกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลมีทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมในระดับค่อนข้างสูง

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าทุกกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลมีทัศนคติต่อการทำงาน คลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมในระดับค่อนข้างสูง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า กลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ เพศชาย และหญิง (\bar{X} = 3.41, 3.43) กลุ่มที่จบการศึกษาไม่เกิน ม.3 และปริญญาตรี (\bar{X} = 3.57, 3.44, 3.54) กลุ่มที่มีสถานภาพโสดและแต่งงานแล้ว (\bar{X} = 3.47, 3.43) กลุ่มที่มีประสบการณ์ในคลังสินค้าทั้งหมด ไม่เกิน 2 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในคลังสินค้าทั้งหมดมากกว่า 4 ปี (\bar{X} = 3.47, 3.45, 3.55) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันไม่เกิน 2 ปี และมากกว่า 4 ปี อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 3.41, 3.46, 3.60) และกลุ่มพนักงานประจำ (\bar{X} = 3.46, 3.42) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ พบว่าทุกกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลมีทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมในระดับปานกลาง

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ เพศชาย (\bar{X} = 3.45) กลุ่มที่ จบการศึกษาน้อยกว่า ม. 3 และปริญญาตรี (\bar{X} = 3.53, 3.50) กลุ่มที่มีสถานะโสด (\bar{X} = 3.47) กลุ่มที่มี ประสบการณ์ในคลังสินค้าทั้งหมด 1-2 ปี และ มากกว่า 4 ปี (\bar{X} = 3.43, 3.43) กลุ่มที่มีประสบการณ์ การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบัน 1-2 ปี และมากกว่า 4 ปี (\bar{X} = 3.46, 3.45) และกลุ่มพนักงานประจำ (\bar{X} = 3.42) ส่วนกลุ่มอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านหัวหน้างาน พบว่า ทุกกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูงยกเว้นกลุ่มที่ จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.39)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า กลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ เพศ (\bar{X} = 3.49) กลุ่มที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป (\bar{X} = 3.68) กลุ่มที่จบการศึกษา ป.ตรี (\bar{X} = 3.51) กลุ่มที่มีประสบการณ์ ในคลังสินค้าทั้งหมดมากกว่า 4 ปี (\bar{X} = 3.43) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบัน 2-4 ปี (\bar{X} = 3.53 3.50)

คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ากลุ่มมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับ ค่อนข้างสูง ได้แก่ ทั้งเพศชายและหญิง (\bar{X} = 3.47, 3.49)ทุกระดับการศึกษา (\bar{X} = 3.60, 3.49, 3.43, 3.43) พนักงานประจำ (\bar{X} = 3.52) กลุ่มที่อายุ 26 ปีขึ้นไป (\bar{X} = 3.54, 3.46, 3.70) กลุ่มที่มีสถานภาพ โสดและสถานภาพ (\bar{X} = 3.55, 3.42) กลุ่มที่ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมดไม่เกิน 2 ปี กับมากกว่า 4 ปี (\bar{X} = 3.59, 3.46, 3.61) กลุ่มที่ทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี กับมากกว่า 4 ปี (\bar{X} = 3.59, 3.61) ส่วนทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันตามรายด้าน พบลักษณะส่วนบุคคลที่มีระดับ ทัศนคติต่างๆ กัน ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า กลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ เพศหญิง (\bar{X} = 3.43) กลุ่มที่อายุ 26-30 ปี และมากกว่า 35 ปี (\bar{X} = 3.44, 3.69) กลุ่มที่จบการศึกษาน้อยกว่า ม.3 กับ กลุ่มที่จบการศึกษาปริญญาตรี (\bar{X} = 3.60, 3.51) กลุ่มที่มีสถานภาพโสด (\bar{X} = 3.47) กลุ่มผู้ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมดไม่เกิน 1 ปี กับกลุ่มที่ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมดมากกว่า 4 ปี (\bar{X} = 3.54, 3.50) กลุ่มที่ทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี กับกลุ่มที่ทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันมากกว่า 4 ปี (\bar{X} = 3.42, 3.50) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า กลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาน้อยกว่า ม.3 (\bar{X} = 3.50) และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 ปี (\bar{X} = 3.46)

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล พบว่าค่าเฉลี่ยของทุกกลุ่มอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นกลุ่มที่ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมด 3-4 ปีที่อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.40)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า กลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ เพศหญิง (\bar{X} = 3.49) กลุ่มที่อายุมากกว่า 35 ปี (\bar{X} = 3.61) กลุ่มที่จบการศึกษาไม่เกิน ม.3 และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (\bar{X} = 3.62, 3.41, 3.44) มีผู้ที่มีสถานภาพโสด (\bar{X} = 3.47, 3.50) ผู้ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมดไม่เกิน 2 ปี กับผู้ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมดมากกว่า 4 ปี (\bar{X} = 3.59, 3.48, 3.57) ผู้ทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี กับผู้ทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันมากกว่า 4 ปี) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (\bar{X} = 3.59, 3.57) พนักงานประจำ (\bar{X} = 3.52)

ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นบางกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ อายุไม่เกิน 25 ปี (\bar{X} = 3.24, 3.28) กลุ่มที่ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมด 2-3 ปี (\bar{X} = 3.29) และกลุ่มที่ทำงานในคลังปัจจุบันมา 2-3 ปี (\bar{X} = 3.29)

ด้านธรรมาณูญในองค์การ พบว่า กลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ ทั้งเพศชายและหญิง (\bar{X} = 3.55, 3.42) กลุ่มที่อายุ 26-30 ปี และมากกว่า 35 ปี (\bar{X} = 3.63, 3.70) ทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มที่จบการศึกษาระดับ ม.6 (\bar{X} = 3.56, 3.56, 3.67, 3.44) กลุ่มที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพแต่งงาน (\bar{X} = 3.57, 3.44) กลุ่มทำงานในคลังสินค้าทั้งหมดไม่เกิน 2 ปี กับผู้ทำงานในคลังสินค้าทั้งหมดมากกว่า 4 ปี (\bar{X} = 3.68, 3.48, 3.48) กลุ่มที่ทำงานในคลังปัจจุบันมาไม่เกิน 2 ปี กับกลุ่มที่ทำงานในคลังปัจจุบันมา มากกว่า 4 ปี (\bar{X} = 3.68, 3.48, 3.60) พนักงานประจำ (\bar{X} = 3.54) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านภาวะสมดุระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน พบว่า กลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ กลุ่มที่อายุ 31 ปีขึ้นไป (\bar{X} = 3.41, 3.53) กลุ่มที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (\bar{X} = 3.54) ผู้ทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี กับผู้ทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันมากกว่า 4 ปี (\bar{X} = 3.68, 3.94) ส่วนกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่าทุกกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นกลุ่มอายุน้อยกว่า 21 ปี (\bar{X} = 3.37)

ความตั้งใจคงอยู่

ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่า กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ กลุ่มที่อายุ 26-30 ปี กับกลุ่มที่อายุมากกว่า 35 ปี (\bar{X} = 3.44, 3.44) กลุ่มที่มีจบการศึกษาไม่เกิน ม.3 (\bar{X} = 3.76, 3.42) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าทั้งหมดไม่เกิน 1 ปี (\bar{X} = 3.41) กลุ่มที่มีประสบการณ์ในคลังสินค้าปัจจุบันมา 1-2 ปี (\bar{X} = 3.42)

ความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า พบว่า ทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าทั้งหมด 3-4 ปี (\bar{X} = 3.40) และกลุ่มที่ทำงานในคลังสินค้าปัจจุบันมา 3-4 ปี ที่อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.40)

5.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

การหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า การทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่าทั้ง 3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า โดยทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติโดยรวมต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ (r = .454, .564, .582)

การความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ

ก. ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า ได้แก่ ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าทางบวกในระดับปานกลาง (r = .439, .508) ส่วนทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าทางบวกในระดับต่ำ (r = .266)

ข. ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน พบว่าทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า โดยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานะทางสังคม (r = .440) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (r = .465) ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ (r

= .361) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = .446$) ด้านหัวหน้างาน ($r = .365$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = .416$) ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าในระดับต่ำ ($r = .286$)

ค. คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = .569$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r = .470$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ($r = .474$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = .433$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($r = .384$) ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ($r = .328$) ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน ($r = .458$) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ($r = .452$)

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 41.5 ($R^2 = .415$) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{สมการรูปคะแนนดิบ} \\ & \text{ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ} = \\ & 0.546(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ}) \\ & + 0.411(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจใน องค์กร}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \\ & \text{ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ} = \\ & 0.403(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ}) \\ & + 0.342(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร}) \end{aligned}$$

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายข้อกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่า ข้อ3 “โดยภาพรวม ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดสาหัสของท่าน” และข้อ33 “เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่” สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 38.9 ($R^2 = .389$) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้สมการรูปคะแนนดิบ

ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ =

$$1.034 + 0.170(\text{“โดยภาพรวม ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความอดสาหะของท่าน”}) \\ + 0.457(\text{“เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่”}) \\ \text{สมการคะแนนมาตรฐาน}$$

ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ =

$$0.220(\text{“โดยภาพรวม ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความอดสาหะของท่าน”}) \\ + 0.5322(\text{“เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่”})$$

5.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า การทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า พบว่าทั้ง 3 ตัวแปรคือ ค่าเฉลี่ยทัศนคติโดยรวมต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ค่าเฉลี่ยทัศนคติโดยรวมต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .446, .632, .620$)

การความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

ก. ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่ามีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า ได้แก่ ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .508, .463$) ส่วนทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าทางบวกในระดับต่ำ ($r = .253$)

ข. ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน พบว่าทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าทางบวกในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานะทางสังคม ($r = .493$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r = .337$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($r = .483$) ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ ($r = .301$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = .440$) ด้านหัวหน้างาน ($r = .473$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = .552$)

ค. คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานคลังสินค้าในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = .469$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r = .366$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ($r = .468$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = .506$) ด้านสังคม

สัมพันธ์ ($r = .418$) ด้านธรรมนุญในองค์กร ($r = .441$) ด้านภาวะสมดุระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน ($r = .498$) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ($r = .704$)

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า พบว่าทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 41.5 ($R^2 = .415$) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ} = & \\ & 0.638(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร}) \\ & + 0.638(\text{ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน}) \end{aligned}$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ} = & \\ & 0.600(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร}) \\ & + 0.281(\text{ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน}) \end{aligned}$$

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยรายข้อกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า พบว่าข้อ33 “เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่” ข้อ32 “ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่” ข้อ46 “บริษัทมีระบบป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุจากการทำงาน” และข้อ45 “บริษัทของท่านอยู่ในเขตชุมชน เดินทางสะดวก (ข้อความในแบบสอบถาม “บริษัทของท่านอยู่ในที่เปลี่ยว ห่างไกลจากชุมชน”)” สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 66.9 ($R^2 = .669$) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า} = & \\ & 0.683 + .313(\text{“เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่”}) \\ & + 0.191(\text{“ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่”}) \\ & + .162(\text{“บริษัทมีระบบป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุจากการทำงาน”}) \\ & + .156(\text{“บริษัทของท่านอยู่ในเขตชุมชน เดินทางสะดวก (ข้อความในแบบสอบถาม “บริษัทของท่านอยู่ในที่เปลี่ยว ห่างไกลจากชุมชน”)”}) \end{aligned}$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า =

$$\begin{aligned}
 & 0.412(\text{“เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่”}) \\
 & + .230(\text{“ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่”}) \\
 & + .233(\text{“บริษัทมีระบบป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุจากการทำงาน”}) \\
 & + .266(\text{“บริษัทของท่านอยู่ในเขตชุมชน เดินทางสะดวก (ข้อความในแบบสอบถาม} \\
 & \text{“บริษัทของท่านอยู่ในที่เปลี่ยว ห่างไกลจากชุมชน”})
 \end{aligned}$$

5.2.4 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่พบในงานวิจัยนี้ ได้แก่

1. ความต้องการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

จากผลการวิจัย การวิเคราะห์หัตถิผลของตัวแปรต้น 3 ตัว คือ ทักษะติดต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทักษะติดต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และทักษะติดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่า ปัจจัยที่จะทำให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างยังคงประกอบอาชีพพนักงานคลังสินค้าต่อไปคือ การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านที่พนักงานรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน เหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากอาชีพอื่นๆ และความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าจะได้รับการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับเหตุผลที่ทำให้พนักงานคงอยู่ที่เสนอโดย Harvard Business Esstial (2002) ว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และความภาคภูมิใจในองค์กรนั้นเป็นแรงจูงใจหลักที่ทำให้พนักงานยังคงอยู่ ท่ามกลางวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนงานอย่างเสรีเช่นนี้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ วรณีย์ ศรีเพ็ญ (2537) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการลาออกของครูช่างอุตสาหกรรมมากที่สุดได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล งานวิจัยของ จิระวัฒน์ แต่งเงินกิจ (2546) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงานสถานบริการ และงานวิจัยของอมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านและโดยรวมและเป็นปัจจัยร่วมในพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ทั้งด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพพนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่สามารถเรียนรู้ได้จากการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆ เช่น การทำงานในสายการผลิต ในการเลือกทำงานอาชีพใดพนักงานจึงให้ความสำคัญที่รายได้เป็นหลัก ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อยๆ จึงทำให้การคงอยู่ในอาชีพมีเรื่องรายได้เป็นปัจจัยสำคัญและคลังสินค้าที่ใช้ศึกษานั้นเป็นคลังสินค้าขององค์กรขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียง มีพนักงานปฏิบัติงานจำนวนมาก พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความภูมิใจในองค์กรของตนเอง

2.ความตั้งใจคงอยู่ในงานที่คลังสินค้าปัจจุบัน

จากผลการวิจัย การวิเคราะห์หัตถิพลของตัวแปรต้น 3 ตัว คือ ทักษะติดต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทักษะติดต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และทักษะติดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่อการคงอยู่ในงานคลังสินค้า พบว่า ปัจจัยที่จะทำให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างยังคงทำงานอยู่ในคลังสินค้าปัจจุบันต่อไปคือ การที่พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในคลังสินค้าที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าการคลังสินค้านี้ได้สร้างประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม และความรู้สึกว่าคลังสินค้าตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกและปลอดภัยต่อการเดินทาง มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยให้แก่พนักงาน

จะเห็นได้ว่าความภาคภูมิใจในองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพและการคงอยู่ในสถานที่ทำงานปัจจุบัน ซึ่งสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การเปลี่ยนอาชีพและการเปลี่ยนสถานที่ทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยเดียวกัน (Blau & Lunz 1998; Coder, 2007) นอกจากนี้หากมองในบริบททางสังคมแสดงให้เห็นว่าสังคมไทยนั้นให้ความสำคัญกับการมีหน้ามีตา มีฐานะทางสังคม งานวิจัยในอดีตของดุชนิ รัตนวราน (2532) เรื่องการวัดค่านิยมของนักศึกษาระดับปวช. ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จ.ขอนแก่น พบว่าค่านิยมที่ได้รับเลือกสูงสุด คือ ค่านิยมทางสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในสังคม รองลงมาคือค่านิยมทางเศรษฐกิจ หมายถึง ความพึงพอใจในความสะดวกสบาย สนใจต่อสิ่งที่มีประโยชน์ ชอบกิจการที่นำไปสู่ความมั่งคั่ง และงานวิจัยของวิธารช่วงทอง (2538) เรื่องการศึกษาค่านิยมในอาชีพของนักเรียนนอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับม.ต้น จ.นครราชสีมา พบว่า ค่านิยมในอาชีพด้านที่มากที่สุดคือด้านเกียรติยศชื่อเสียงและความก้าวหน้า ทำให้ความภาคภูมิใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน และความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพของนักเรียนด้วย

ส่วนปัจจัยด้านความสะดวกและปลอดภัยนั้นสอดคล้องกับการศึกษาของ Rowe (2012) ที่พบว่าสุขภาพ ความปลอดภัย และการเดินทางนั้นเป็นหนึ่งในปัญหาของพนักงานคลังสินค้าในรัฐนิวเจอร์ซีย์ สหรัฐอเมริกา และการวิเคราะห์ของคณะกรรมการแรงงานของเมืองชิคาโก (The Workforce Boards of Metropolitan Chicago, 2004) ที่พบว่าต้นเหตุหนึ่งของปัญหาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าเกิดจากการไม่สามารถหาแรงงานที่สามารถทำงานกับสินค้าหนักๆ มีชั่วโมงการทำงานยาวนาน และต้องทำงานในสภาพอากาศที่อาจจะร้อน เย็น หรือมีฝุ่นควันได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในคลังสินค้านั้นต้องมีการยกขน เคลื่อนย้ายสินค้าอยู่ตลอดเวลา มีการใช้อุปกรณ์ เครื่องจักรต่างๆ ที่มีน้ำหนักมา เช่น แท่นวางสินค้า (pallet) รถยก (forklift) จึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในการทำงานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงสถานที่ตั้งคลังสินค้านั้นส่วนมากจะกระจายอยู่นอกเมืองอาจมีบริการขนส่งสาธารณะที่ไม่สะดวกนั้น ทำให้การเดินทางไปทำงานค่อนข้างลำบากหรือมีค่าใช้จ่ายสูงเพราะต้องเดินทางหลายต่อ ทั้ง 2 ส่วนนี้เป็นสิ่งที่พนักงานต้องพบอยู่ทุกวัน ทำให้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในสถานที่ทำงานปัจจุบันมาก

5.2.5 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า ดังนั้นภาครัฐควรจัดทำมาตรฐานค่าตอบแทน โดยกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำของอาชีพในอุตสาหกรรมต่างๆ และกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำของอาชีพในอุตสาหกรรมที่แคลนแรงงานให้สูงกว่าโดยที่ผู้ประกอบการสามารถนำไปปฏิบัติได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีแรงงานเข้ามาอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนมากขึ้น ส่วนภาคเอกชนนั้นควรกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในอาชีพอื่นๆ โดยคำนึงถึงความสูญเสียจากการลาออกของพนักงานด้วยเพื่อจูงใจให้พนักงานยังคงทำงานในคลังสินค้าต่อไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อทั้งการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าและการคงอยู่ในงานคลังสินค้า องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์องค์กร (Corporate image) มากขึ้น ใช้การโฆษณาประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารไปยังกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ป้องกันและแก้ไขการเข้าใจผิด สนับสนุนนโยบายและการดำเนินงานขององค์การ และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือขององค์การให้เกิดขึ้นแก่กลุ่มเป้าหมาย (วิรัช ลภีรัตน์กุล, 2544) หรือกิจกรรมทางสังคมต่างๆ โดยอาจเริ่มที่ชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับคลังสินค้า เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคคลทั่วไป และสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การแก่พนักงานว่าตนเองนั้นได้ทำงานในองค์การที่ดี เป็นที่รู้จัก และทำประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน ทำให้พนักงานมีความต้องการทำงานอยู่ในคลังสินค้า และอุตสาหกรรมคลังสินค้าต่อไป

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานคลังสินค้าปัจจุบันได้ องค์การจึงควรจัดสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน ทั้งการเดินทางที่ควรจัดรถรับส่งให้กรณีที่สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลจากระบบขนส่งสาธารณะ บริเวณสถานที่ปฏิบัติงานควรมีการจัดวางระบบและอุปกรณ์ป้องกันรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐานให้แก่พนักงาน มีการอบรมและฝึกซ้อมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการจ้างงานมีความห่วงใยและให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพในการทำงานของพนักงาน และรู้สึกว่าการจ้างงานนั้นเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ

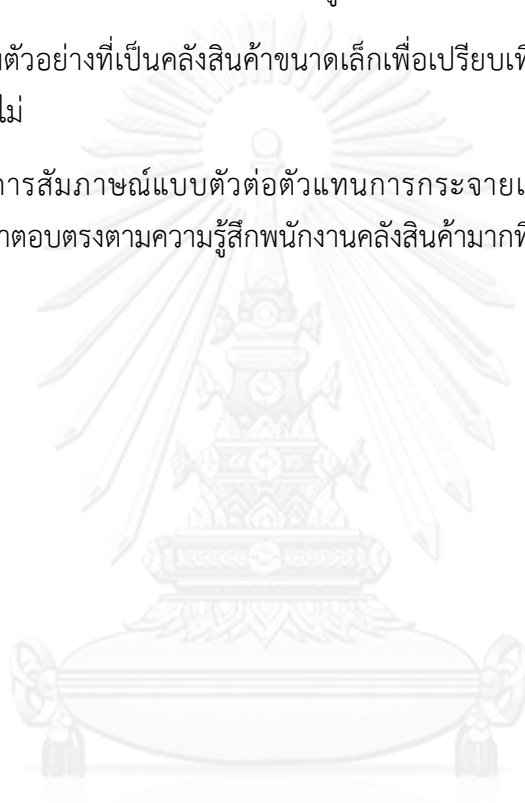
5.2.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีจำนวนน้อย หากในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถเพิ่มกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น และมีจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยนี้น่าจะได้ผลที่แม่นยำ และเที่ยงตรงยิ่งขึ้น

2. การนำปัจจัยรายชื่อไปสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่ออาชีพ และทัศนคติต่องานที่มีความเที่ยงมากขึ้น สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพและในงานได้แม่นยำมากขึ้น

3. การใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคลังสินค้าขนาดเล็กเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ว่าแตกต่างกันหรือไม่

4. การใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวแทนการกระจายแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้าคลังสินค้า เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามความรู้สึกพนักงานคลังสินค้ามากที่สุด



รายการอ้างอิง

- Allport, G. W. (1935). *Attitudes*. Worcester, Mass: Clark University Press.
- Anand, M. (2011). Shortages of skilled labour in the Indian logistics industry. Retrieved 29 March, 2014, from <http://anandspace.wordpress.com/2011/07/05/shortages-of-skilled-labour-in-the-indian-logistics-industry/>
- Autry, C. W. (2001). The person-organization fit of warehouse operations employees. *Proques dissertation and Theses*.
- Bargh, J. A. (1994). The four horsemen of automaticity: awareness, efficiency, intention and control in social cognition. In S. W. Robert, Jr. Thomas, K. S. (Ed.), *Handbook of Social Cognition* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Blau, G., & Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior* 52, 260-269.
- Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nurses working life. *Nursing Economics*, 23 (December-November), 319-326.
- Clayson, T. (2005). Wanted: strategies for logistics careers. *Materials Management and Distribution*, 50, 31.
- Cowin, L. S., & Hengstberger, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: a longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 59-70.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (1997). *Organization development and change* (6th ed.). Cincinnati Ohio: South-Western College Publishing.
- Doob, L. W. (1947). The behavior of attitude. *Psychological Review*, 54, 135-156.
- Emmett, S. (2005). *Excellence in warehouse management: how to minimize costs and minimize value*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Festinger, L. A. (1957). *Theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research* (3th ed.). Reading, MA: Addison-Wesley
- Frazelle, E. H. (2549). การจัดการคลังสินค้าระดับโลก = *World-class warehousing and material handling* (อนุวัฒน์ ทรัพย์พิชผล & ไพบูลย์ กิจวรรุฒิ, Trans.). กรุงเทพฯ: เอ เอ เปเปอร์ แอนด์ สเตชันนารี : อี. ไอ. สแควร์ พับลิชชิง.
- Harvard Business School. (2002). *Harvard business essentials. hiring and keeping the best people*. Boston, Mass: Harvard Business School Press.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations* (ed.). New York: Wiley.

- Heneman, H. G., & Judge, T. M. (2009). *Staffing organizations*. WI:Mendota House; Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Hovland, C. I., Janis, I. L., & Kelley, H. H. (1953). *Communication and persuasion* (3th ed. ed.). New Haven, CT: Yale University Press.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). MN: West Publishing.
- Insko, C. A. (1965). Verbal reinforcement of attitude. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2, 621-623.
- Johl, M. (December 2006). Transportation and logistics task force report: findings and recommendations. United Parcel Service,; Illinois Workforce Investment Board.
- Katz, D. (1960). *The Functional approach of the study of attitudes*: Princeton University.
- Kim, S. W., Price, J. L., Mueller, C. W., & Watson, T. W. (1996). The Determinants of career intent among physicians at a U.S. air force hospital. *Human Relation*, 49(7), 947-976.
- Krosnick, J. A., & Petty, R. E., Attitude strength: An overview. In R.E. Petty & J.A. Krosnick (Eds.), (1995). *Attitude strength: antecedents and consequences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Kusluvan, S., & Kusluvan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21 251-269.
- Lambert, D. M., Stock, J. R., & Ellram, L. M. (2547). การจัดการโซ่อุปทานและโลจิสติกส์ = *Supply chain and logistics management* (กมลชนก สุทธิวาหนฤพุดดี, ศลิษา ภมรสถิตย์ & จักรกฤษณ์ ดวงพิศตรา, Trans.). กรุงเทพฯ ท้อป.
- Looij, F., & Benders, J. (1995). Not just money: quality of working life as employment strategy. *Health Manpower Management*, 21 (3), 27-33.
- Maio, G. R., & Haddock, G. (2010). *The psychology of attitudes and attitude change*. Cornwall, Great Britain: SAGE Publications.
- Mazel, J. L. (2001). Logistics supervisors' salaries, total pay receives 5+% boost. *IOMA's Report on Managing Logistics*, 67.
- McCarthy, G., Tyrrell, M., & E., L. (2007). Intention to "leave" or "stay" in nursing. *Journal of Nurse Management*, 15, 248-255.
- Min, H. (2004). An examination of warehouse employee recruitmant and retention practices in the USA. *International Journal of Logistics: Research and Applications*, 7, 345-359.
- Min, H. (2007). Examining sources of warehouse employee turnover. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 37, 375-388.

- Mirvis, P. H., & Lawler, E. E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 197-212.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkage in relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Mooney, M., Glacken, M., & O'Brien, F. (2008). Choosing nursing as a career: a qualitative study. *Nurse Education Today*, 28, 385-392.
- Moorehead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organization behavior: managing people and organizations* (4th ed. ed.). Boston: Houghton Mifflin Company,.
- Mullin, B. (2002). Computer-assisted tool, job analysis help slash turnover. *Distribution Center Management*, 37, 1-3.
- Osgood, C. E., & Tennenbrum, P. H. (1955). The principle of congruity in the prediction of attitude change. *Psychological Review*, 62, 42-55.
- Oskamp, S., & Schultz, P. W. (2005). *Attitude and opinions* (3th ed.). USA Lawrence Erlbaum Associates.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24, 543-563.
- Rao, P. K., & Venugopal, P. (2009). Perceptual factors in quality of work life of Indian employees. *Paradigm*, 13(1), 104-109.
- Richardson, S. (2008). Undergraduate tourism and hospitality student attitudes toward a career in the industry: preliminary investigation. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 8(1), 23-26.
- Roberts, C., & Jowell, R. (2008). *Attitude measurement v.1 : basic concept and historical foundation.*: Sage publication.
- Rowe, J. (2012). New Jersey's supply chain pain: warehouse & logistics work under Walmart and other Big Box retailers. from <http://newlabor.org/wp-content/uploads/2012/05/white-paper-V-FINAL.pdf>
- Royuela, V., Tamayo, J. L., & Surinach, J. (2009). Results of a quality of work life index in Spain a comparison of survey results and aggregate social indicators. *Soc Indic Res*, 90, 225-241.
- Sanjeevkumar, V. (2012). A Study on employee's intention to stay in public companies, Kedah, Malaysia. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(4), 91-101.
- Scott, W. A. (1959). Attitude change by response reinforcement: Replication and extension. *Sociometry*, 22, 328-335.

- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (September 2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research, 55* 241-302.
- Smith, M. B., Bruner, J. S., & White, R. W. (1956). *Opinions and personality*. New York: John Wiley.
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 69* 673-686.
- Stock, J., & Lambert, D. (2001). *Strategic logistics management* (4th ed.): McGraw-Hill.
- The Workforce Board of Metropolitan Chicago. (2004). Root causes for critical skill shortages in transportation, warehousing and logistics. Retrieved 29 March, 2014, from http://www.workforceboardsmetrochicago.org/Portals/0/Uploads/TWL_Root_Causes-Final_Report.pdf
- Thomas, L. (2008). Warehouses: a key link in supply chain. *Furniture Today, 29*.
- Thurstone, L. L. (1928). Attitudes can be measured. *American journal of Sociology, 33*, 529-554.
- Vrom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Son.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management review, (pre-1986)1*, 11-21.
- Wan, Y. K. P., Wong, I. A., & Kong, W. H. (2014). Student career prospect and industry commitment: The roles of industry attitude, perceived social status, and salary expectations. *Tourism Management, 40*, 1-14.
- WERC Sheet. (November 2000). Can incentive programs pay off? . *WERC Sheet*, 8-10.
- Wilson, G. S. (December 2000). Are you finding the right warehousing employees? . *WERC Watch*, 1-13.
- กรมการจัดหางาน. (2554). รายงานผลการวิจัยตลาดแรงงานปี 2552-2553. Retrieved 9 พฤศจิกายน 2555, from <http://lib.doe.go.th/doeinfofor/pagedata/frmDocDetail2.aspx?docno=11099>
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2555). การสำรวจการเข้า-ออกงานและความต้องการแรงงาน ไตรมาสที่ 1 ปี 2555. Retrieved 26 มกราคม 2555, from <http://lmi.doe.go.th/index.php/research/293-research30>
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. *อนุสารแรงงาน, 11*, 17-22
- กุลธิดา สุธจิตร์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- กุลวดี เทศประทีป. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกษรา ชัยรังสีเลิศ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะคติต่องาน และภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จาริณี ศรีประเสริฐ. (2550). เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุม การคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิระวัฒน์ แต่งเจนกิจ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานสถานีบริการน้ำมัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนินันท์ ทองเผือก. (2551). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนของครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อความสนใจในการเลือกอาชีพภาคอุตสาหกรรมของนักเรียนสายอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (ปริญญาโทมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาณวิทย์ อมตะมาทุชาติ. (2555). ยุทธศาสตร์ชาติกับการเตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลด้านโลจิสติกส์ ภายใต้บริบทไทยในอาเซียน. Retrieved 9 พฤศจิกายน, 2555, from <http://jpp.moi.go.th/detail.php?section=12&id=118>
- ณัฐ วุฒพงษ์วรโชค. ผู้จัดการคลังสินค้า บริษัท อจิลิตี้ จำกัด. (19 ตุลาคม 2555). สัมภาษณ์.
- ธนิต ไสรัตน์. (2552). คู่มือการจัดการคลังสินค้าและการกระจายสินค้า (*Logistics manual warehouse & distribution management*). กรุงเทพฯ: วี-เซิร์ฟ โลจิสติกส์.
- ธวัชรัตน์ ทองนิล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พุดตาล ศรีเมฆ. (2541). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดเพชรบูรณ์. (ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มณีนรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. (2541). ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกและความผูกพันต่อองค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ละออ อริยะกุลนิมิต. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2549). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (*Research Methodology in Behavioral Sciences*) (1 ed.): มิสเตอร์ก๊อบบี้ (ประเทศไทย) จำกัด.
- วรรณิ์ ศรีเพ็ญ. (2537). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการลาออกของครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา. (2553). ระบบเทคโนโลยีกับการจัดการคลังสินค้า. Retrieved 27 มกราคม, 2556, from <http://logistics-nvc.net/02/8/8-4.php>
- ศิริรัตน์ เชียงฉิน. กรรมการผู้บริหารบริษัท Intregrated Logistics Services จำกัด (I.L.S). (15 ตุลาคม 2555). สัมภาษณ์.
- ศุกพิณรัตน์ วงศ์สินศิริกุล. (2554). ทางเลือก ทางรอด: เศรษฐกิจไทยกับภาวะการขาดแคลนแรงงาน. การประชุมสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงานประจำปี 2554. Retrieved 12 พฤศจิกายน 2555, from http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/6._thaangeluuek_thaangrd_esrsthkcichaitykabphaawakaarkhaadaekhlnaerngngaan__khunsukphinras_wngssinsirikul.pdf
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. แบบวัดคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการ. Retrieved 17 ตุลาคม, 2555, from <http://www.hcbi.org/upload/download/39d67d8ab4f4c10bf22aa353e27879133c.pdf>
- สมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ. (2542). วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชาย โรงพยาบาลชุมชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2554). ทางเลือก ทางรอด:เศรษฐกิจไทยกับภาวะการขาดแคลนแรงงาน. Retrieved 7 ตุลาคม, 2555
- สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556-2560) (ฉบับย่อ). Retrieved 4 เมษายน, 2557, from http://www.nesdb.go.th/Portals/0/tasks/dev_logis/form/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%A8%E0%B8%B2%E0%B8AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B9%8C%E0%B9%82%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%B4%E0%B8AA%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8AA%E0%B9%8C%202%20%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%A2%E0%B9%88%E0%B8AD.pdf
- สิริอร วิชชาวุธ. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น (1st ed.). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หัวหน้าคลังสินค้าสาขาสุวรรณภูมิ. บริษัทยูเซน โลจิสติกส์ จำกัด. (26 ตุลาคม 2555). สัมภาษณ์.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถามนักเรียนอาชีวศึกษา
งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้า
ที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการประกอบอาชีพพนักงานคลังสินค้า
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละชุดโดยละเอียด และกรุณาตอบทุกข้อทุกชุด โดยเลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และข้อมูลจะเป็นความลับ ไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใดๆ ข้อมูลที่ได้จะเสนอภาพรวม และจะไม่เกิดผลกระทบใดๆทั้งสิ้นกับท่าน

ขอขอบพระคุณท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

น.ส.กุลยา วงษ์รักษา

ผู้วิจัย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความเกี่ยวกับอาชีพพนักงานคลังสินค้าต่อไปนี้ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1	คลังสินค้านี้มีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้ สะดวกรวดเร็ว					
2	คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความต้องการของลูกค้า ได้อย่างรวดเร็ว					
3	คลังสินค้าที่มีการจัดการที่ดีสามารถสร้างความได้เปรียบ ทางธุรกิจของบริษัทได้					
4	ครอบครัวของท่านจะรู้สึกภูมิใจถ้าท่านเป็นพนักงาน คลังสินค้า					
5	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นพนักงานคลังสินค้า					
6	ท่านอายเมื่อต้องบอกคนอื่นว่าทำงานคลังสินค้า					
7	อาชีพพนักงานคลังสินค้านี้มีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่ากับอาชีพ อื่น					
8	พนักงานคลังสินค้านี้มีสถานะทางสังคมต่ำกว่าพนักงาน ในร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น					
9	พนักงานคลังสินค้านี้มีสถานะทางสังคมดีกว่าพนักงานใน สายการผลิต					
10	รายได้ของพนักงานคลังสินค้าต่ำกว่าเงินเดือนของ ข้าราชการทั่วไประดับปฏิบัติงานที่จบการศึกษาระดับ ปวส.					
11	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานประจำที่ทำงานใน คลังสินค้าสูงกว่าการทำงานในร้านอาหาร พนักงานใน ปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น					

12	รายได้ของพนักงานประจำในคลังสินค้าสูงกว่าการทางานในสายการผลิต					
13	สวัสดิการที่ได้จากการเป็นพนักงานคลังสินค้าเป็นที่น่าพอใจ					
14	รายได้ของพนักงานคลังสินค้านั้นเพียงพอที่จะทำให้มีชีวิตที่น่าพึงพอใจได้					
15	พนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้					
16	การทำงานคลังสินค้าทำให้มีความรู้ในหลายสาขา					
17	ประสบการณ์ในการทำงานคลังสินค้าสามารถนำไปประกอบอาชีพอื่นได้					
18	พนักงานคลังสินค้านั้นมักจะถูกเลิกจ้างได้ง่าย					
19	การทำงานคลังสินค้าช่วยเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบซึ่งสำคัญสำหรับการเป็นผู้บริหาร					
20	พนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่มั่นคง					
21	ความรู้การทำงานคลังสินค้าจะยังมีประโยชน์ต่อท่านแม้ว่าจะไม่ได้ทำงานในคลังสินค้าแล้ว					
22	ในอนาคตพนักงานคลังสินค้าอาจถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักร					
23	งานในคลังสินค้าเกิดความสับสนและผิดพลาดได้ง่าย เพราะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับหลายๆ ฝ่าย					
24	งานในคลังสินค้านั้นมีความยุ่งยากซับซ้อน จึงต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน					
25	งานคลังสินค้านั้นน่าเบื่อ เพราะเกี่ยวข้องกับเอกสารจำนวนมาก					
26	การทำงานในคลังสินค้านั้นมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย					
27	การทำงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนัก					
28	ชั่วโมงการทำงานของพนักงานคลังสินค้านั้นมากกว่างานอื่น					
29	การทำงานคลังสินค้านั้นก็มีอะไรใหม่ๆ ให้ได้เรียนรู้					

30	การทำงานคลังสินค้าเป็นงานที่ซ้ำซาก					
31	งานในคลังสินค้านั้นเต็มไปด้วยความเครียด					
32	ในคลังสินค้านั้นมักเกิดปัญหาใหม่ๆ ให้ต้องแก้ไขไม่จบสิ้น					



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถามพนักงานคลังสินค้า
งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้า
ที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติในการทำงาน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามความต้องการต้องการคงอยู่ในงาน
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละชุดโดยละเอียด และกรุณาตอบทุกข้อทุกชุด โดยเลือกตอบข้อที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และข้อมูลจะเป็นความลับ ไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใดๆ ข้อมูลที่ได้จะเสนอภาพรวม และจะไม่เกิดผลกระทบใดๆทั้งสิ้นกับงานของท่าน

ขอขอบพระคุณท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

น.ส.กุลยา วงษ์รักษา

ผู้วิจัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตอนที่ 2.1 ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความเกี่ยวกับทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า
ต่อไปนี้อยู่ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1	คลังสินค้านี้มีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้ สะดวกรวดเร็ว					
2	คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความต้องการของลูกค้า ได้อย่างรวดเร็ว					
3	คลังสินค้าที่มีการจัดการที่ดีสามารถสร้างความได้เปรียบ ทางธุรกิจของบริษัทได้					
4	ครอบครัวของท่านจะรู้สึกภูมิใจถ้าท่านเป็นพนักงาน คลังสินค้า					
5	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นพนักงานคลังสินค้า					
6	ท่านอายเมื่อต้องบอกคนอื่นว่าทำงานคลังสินค้า					
7	อาชีพพนักงานคลังสินค้านี้มีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่ากับอาชีพ อื่น					
8	พนักงานคลังสินค้านี้มีสถานะทางสังคมต่ำกว่าพนักงาน ในร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น					
9	พนักงานคลังสินค้านี้มีสถานะทางสังคมดีกว่าพนักงานใน สายการผลิต					
10	รายได้ของพนักงานคลังสินค้าต่ำกว่าเงินเดือนของ ข้าราชการทั่วไประดับปฏิบัติงานที่จบการศึกษาระดับ ปวส.					
11	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานประจำที่ทำงานใน คลังสินค้าสูงกว่าการทำงานในร้านอาหาร พนักงานใน ปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น					

12	รายได้ของพนักงานประจำในคลังสินค้าสูงกว่าการทางานในสายการผลิต					
13	สวัสดิการที่ได้จากการเป็นพนักงานคลังสินค้าเป็นที่น่าพอใจ					
14	รายได้ของพนักงานคลังสินค้านั้นเพียงพอที่จะทำให้มีชีวิตที่น่าพึงพอใจได้					
15	พนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้					
16	การทำงานคลังสินค้าทำให้มีความรู้ในหลายสาขา					
17	ประสบการณ์ในการทำงานคลังสินค้าสามารถนำไปประกอบอาชีพอื่นได้					
18	พนักงานคลังสินค้านั้นมักจะถูกเลิกจ้างได้ง่าย					
19	การทำงานคลังสินค้าช่วยเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบซึ่งสำคัญสำหรับการเป็นผู้บริหาร					
20	พนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่มั่นคง					
21	ความรู้การทำงานคลังสินค้าจะยังมีประโยชน์ต่อท่านแม้ว่าจะไม่ได้ทำงานในคลังสินค้าแล้ว					
22	ในอนาคตพนักงานคลังสินค้าอาจถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักร					
23	งานในคลังสินค้าเกิดความสับสนและผิดพลาดได้ง่าย เพราะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับหลายๆ ฝ่าย					
24	งานในคลังสินค้านั้นมีความยุ่งยากซับซ้อน จึงต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน					
25	งานคลังสินค้านั้นน่าเบื่อ เพราะเกี่ยวข้องกับเอกสารจำนวนมาก					
26	การทำงานในคลังสินค้านั้นมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย					
27	การทำงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนัก					
28	ชั่วโมงการทำงานของพนักงานคลังสินค้านั้นมากกว่างานอื่น					
29	การทำงานคลังสินค้านั้นก็มีอะไรใหม่ๆ ให้ได้เรียนรู้					

30	การทำงานคลังสินค้าเป็นงานที่ซ้ำซาก					
31	งานในคลังสินค้านั้นเต็มไปด้วยความเครียด					
32	ในคลังสินค้านั้นมักเกิดปัญหาใหม่ๆ ให้ต้องแก้ไขไม่จบสิ้น					

ตอนที่ 2.2 ทศนคติต่อการทำงานในคลังสินค้าในปัจจุบัน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความเกี่ยวกับทศนคติต่อการทำงานในคลังสินค้า ปัจจุบันต่อไปนี้ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1	บริษัทของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป					
2	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้					
3	การได้ทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านมีสถานะทางสังคมดีกว่าเพื่อนที่ทำงานในสายการผลิต					
4	การได้ทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านมีสถานะทางสังคมดีกว่าเพื่อนที่ทำงานร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น					
5	ท่านพอใจกับรายได้ในปัจจุบัน					
6	บริษัทจ่ายเงินเดือนครบถ้วนและตรงเวลา					
7	รายได้จากบริษัทไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ					
8	รายได้ในปัจจุบันของท่านน้อยกว่าเพื่อนที่ทำงานในสายการผลิต					
9	รายได้ในปัจจุบันของท่านน้อยกว่าเพื่อนที่ทำงานในร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น					
10	รายได้ในปัจจุบันของท่านน้อยกว่าเพื่อนที่ทำงานในคลังสินค้าอื่น					
11	บริษัทของท่านมีสวัสดิการที่น่าพอใจ					

12	การเบิกจ่าย หรือการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการในบริษัทมีความล่าช้า					
13	บริษัทของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ					
14	การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสามารถอย่างเป็นธรรม					
15	บริษัทมีการฝึกอบรมความรู้และทักษะใหม่ให้แก่ท่านเพื่อใช้ในการทำงาน					
16	ท่านได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงานมากขึ้นเมื่อได้มาทำงานที่นี่					
17	ท่านมั่นใจว่าสามารถทำงานที่นี่ได้จนเกษียณโดยที่บริษัทจะไม่ปิดกิจการ					
18	บริษัทของท่านมีผลประกอบการดี					
19	บริษัทของท่านได้รับผลกระทบจากปัญหาทางเศรษฐกิจได้ง่าย					
20	การทำงานที่บริษัทนี้มีความมั่นคง					
21	ในบริษัทมีกฎระเบียบของพนักงานที่ย่งยากน่าเบื่อ					
22	ในการทำงานมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน					
23	การประสานงานในบริษัทเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่น					
24	ท่านสนุกกับการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานในคลังสินค้า					
25	ท่านต้องทำงานช่วงวันหยุดเทศกาล เช่น ปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น					
26	การเป็นพนักงานคลังสินค้าทำให้ท่านมีเวลาให้ครอบครัวน้อย					
27	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมงานชอบเอาเปรียบ					
28	ในคลังสินค้ามีการร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน					
29	ท่านพอใจที่จะทำงานคนเดียวหรือกับเฉพาะเพื่อนร่วมงานบางคนเท่านั้น					
30	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนที่เชื่อใจได้					

31	เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูล ประสบการณ์ในการทำงาน					
32	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
33	หัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงานเพื่อให้ พนักงานทำงานได้					
34	หัวหน้างานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคลังสินค้าอย่างดี					
35	หัวหน้างานให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็น					
36	ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อต้องทำงานกับหัวหน้างาน					
37	หัวหน้างานให้อิสระท่านในการทำงาน					
38	หัวหน้างานให้คุณค่ากับพนักงานคลังสินค้า					
39	ในการตัดสินใจของหัวหน้างาน ท่านรู้สึกว่าหัวหน้างานไม่ คำนึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อพนักงาน					
40	หัวหน้าให้ความเป็นกันเองกับพนักงาน					
41	หัวหน้างานไม่ยุ่งเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของท่าน					
42	หัวหน้างานปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค					
43	บริษัทของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวก					
44	ท่านเหนื่อยกับการเดินทางไปทำงาน					
45	บริษัทของท่านอยู่ในที่เปลี่ยว ห่างไกลจากชุมชน					
46	บริษัทมีระบบป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุจากการทำงาน					
47	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านอยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การ ทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง กรณาทาเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตพนักงานคลังสินค้าต่อไปนี้
ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1	ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนปัจจุบัน					
2	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
3	โดยภาพรวม ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ค้ำค้ำกับความอุตสาหะของท่าน					
4	รายได้ที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
5	บริษัทของท่านปรับปรุงสภาพการทำงานให้พนักงาน ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
6	บริษัทนี้มีการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตรายอย่างเข้มงวด					
7	ท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
8	ท่านคิดอยู่เสมอว่าหน้าที่รับผิดชอบอยู่นี้ต้องเสี่ยงต่อความปลอดภัย					
9	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน					
10	งานที่ทำอยู่ช่วยให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ					
11	งานที่ทำ ทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม					
12	ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติหน้าที่					
13	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้					

14	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาตำแหน่งหน้าที่					
15	ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ไปดูงาน อบรมสัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น					
16	บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความ สามารถของบุคลากร					
17	ท่านพอใจโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากบริษัท					
18	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ทนายมีความมั่นคงดีอยู่แล้ว					
19	ตราบดีที่ท่านยังสามารถทำงานให้กับบริษัทโดยมีผลงาน เข้าขั้นมาตรฐาน ท่านเชื่อว่าจะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงาน					
20	ท่านมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านทนายจะไม่ถูกถอดถอนออกจาก บริษัท					
21	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องการ ความช่วยเหลือ					
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
23	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้					
24	การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อท่าน ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
25	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ					
26	ท่านพอใจกับการบริหารงานในบริษัทของท่าน					
27	ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ของท่าน					
28	ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและ ช่วงเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน					
29	บุคลากรและผลงานต่างๆ ของบริษัทได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ					

30	บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี					
31	ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีมุมมองต่อบริษัท ในทางลบ					
32	ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่					
33	เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่าง ภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไปนี้ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	เป็นความตั้งใจของท่านที่จะยังคงทำงานเป็นพนักงานคลังสินค้าต่อไป					
2	ท่านตั้งใจจะเป็นพนักงานคลังสินค้าในบริษัทนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้					
3	ท่านมีแผนการที่จะเปลี่ยนงานจากการเป็นพนักงานคลังสินค้าเร็วๆ นี้					
4	ท่านยังตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับบริษัทเดิม					
5	ท่านตั้งใจจะทำงานในคลังสินค้าจนเกษียณอายุการทำงาน					
6	ท่านกำลังหาอาชีพที่มีรายได้มากกว่าการทำงานในคลังสินค้า					
7	ท่านอยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อขอลาออกหรือโอนย้าย					
8	ถ้าเลือกอาชีพได้ท่านจะไม่เลือกการมีอาชีพในคลังสินค้า					

9	ท่านเลือกมาเป็นพนักงานคลังสินค้าด้วยตัว ของท่านเอง					
10	ท่านไม่ได้ตั้งใจมาเป็นพนักงานคลังสินค้า แต่ โดยสถานการณ์พามา					
11	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทปัจจุบัน					
12	ท่านภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานใน คลังสินค้าแห่งนี้					



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ค่าเฉลี่ยรายข้อทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
ด้านสถานะทางสังคม				
1	คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว	82	4	0.609
2	คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว	82	3.94	0.635
7	อาชีพพนักงานคลังสินค้ามีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่ากับอาชีพอื่น	82	3.88	0.807
3	คลังสินค้าที่มีการจัดการที่ดีสามารถสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจของบริษัทได้	82	3.65	0.76
6	ท่านภูมิใจเมื่อต้องบอกคนอื่นว่าทำงานคลังสินค้า (ข้อความในแบบสอบถาม "ท่านอายุเมื่อต้องบอกคนอื่นว่าทำงานคลังสินค้า")	82	3.56	0.995
5	ท่านจะภูมิใจถ้าได้ทำงานเป็นพนักงานคลังสินค้า	81	3.41	0.771
4	ครอบครัวของท่านจะรู้สึกภูมิใจถ้าท่านเป็นพนักงานคลังสินค้า	82	3.34	0.689
8	พนักงานคลังสินค้ามีสถานะทางสังคมดีกว่าพนักงานในร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น (ข้อความในแบบสอบถาม "พนักงานคลังสินค้ามีสถานะทางสังคมดีกว่าพนักงานในร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น")	82	3.34	1.08
9	พนักงานคลังสินค้ามีสถานะทางสังคมดีกว่าพนักงานในสายการผลิต	82	3.29	0.793

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
ด้านรายได้และสวัสดิการ				
10	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานประจำที่ทำงานในคลังสินค้าสูงกว่าการทำงานในร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น	82	3.57	0.609
11	รายได้ของพนักงานประจำในคลังสินค้าสูงกว่าการทำงานในสายการผลิต	82	3.49	0.55
12	สวัสดิการที่ได้จากการเป็นพนักงานคลังสินค้าเป็นที่น่าพอใจ	82	3.48	0.613
13	รายได้ของพนักงานคลังสินค้านั้นเพียงพอที่จะทำให้มีชีวิตที่น่าพึงพอใจได้	82	3.46	0.632
14	รายได้ของพนักงานคลังสินค้าดีกว่าเงินเดือนของข้าราชการทั่วไประดับปฏิบัติงานที่จบการศึกษาระดับปวส. (ข้อความในแบบสอบถาม "รายได้ของพนักงานคลังสินค้าดีต่อกว่าเงินเดือนของข้าราชการทั่วไประดับปฏิบัติงานที่จบการศึกษาระดับปวส.")	82	2.87	0.733
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง				
15	การทำงานคลังสินค้าทำให้มีความรู้ในหลายสาขา	82	3.67	0.61
16	ประสบการณ์ในการทำงานคลังสินค้าสามารถนำไปประกอบอาชีพอื่นได้	82	3.61	0.624
17	พนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้	82	3.6	0.664
18	การทำงานคลังสินค้าช่วยเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบซึ่งสำคัญสำหรับการเป็นผู้บริหาร	82	3.54	0.613

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
19	ความรู้จากการทำงานคลังสินค้าจะยังมีประโยชน์ต่อท่านแม้ว่าจะไม่ได้ทำงานในคลังสินค้าแล้ว	82	3.52	0.671
20	พนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่มั่นคง	82	3.24	0.557
21	พนักงานคลังสินค้าไม่ใช่วางานที่ถูกละเลยได้ง่าย (ข้อความในแบบสอบถาม "พนักงานคลังสินค้ามักจะถูกละเลยได้ง่าย")	82	3.01	0.484
22	ในอนาคตพนักงานคลังสินค้าจะยังคงมีความสำคัญต่อคลังสินค้า (ข้อความในแบบสอบถาม "ในอนาคตพนักงานคลังสินค้าอาจถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักร")	82	2.73	0.686
ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ				
29	การทำงานคลังสินค้ามักมีอะไรใหม่ๆ ให้ได้เรียนรู้	81	3.43	0.59
30	การทำงานคลังสินค้าเป็นงานที่ไม่ซ้ำซาก (ข้อความในแบบสอบถาม "การทำงานคลังสินค้าเป็นงานที่ซ้ำซาก")	81	2.89	0.5
25	งานคลังสินค้านั้นไม่น่าเบื่อ เพราะไม่ต้องเกี่ยวข้องกับเอกสารจำนวนมาก (ข้อความในแบบสอบถาม "งานคลังสินค้านั้นน่าเบื่อ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับเอกสารจำนวนมาก")	81	2.88	0.678
31	งานในคลังสินค้าเป็นงานที่ไม่มีความเครียด (ข้อความในแบบสอบถาม "งานในคลังสินค้านั้นเต็มไปด้วยความเครียด")	81	2.88	0.64
32	ปัญหาในคลังสินค้าเป็นปัญหาเดิมๆ และมีรูปแบบการแก้ปัญหาที่ตายตัว (ข้อความในแบบสอบถาม "ในคลังสินค้านั้นมักเกิดปัญหาใหม่ๆ ให้ต้องแก้ไขไม่จบสิ้น")	81	2.86	0.586

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
28	ชั่วโมงการทำงานของพนักงานคลังสินค้าไม่ได้มากกว่างานอื่น (ข้อความในแบบสอบถาม "ชั่วโมงการทำงานของพนักงานคลังสินค้ามากกว่างานอื่น")	80	2.8	0.488
26	การทำงานในคลังสินค้าเป็นงานที่ปลอดภัย (ข้อความในแบบสอบถาม "การทำงานในคลังสินค้ามีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย")	81	2.7	0.641
27	พนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่สบาย (ข้อความในแบบสอบถาม "พนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนัก")	81	2.68	0.609
23	งานในคลังสินค้าไม่ต้องติดต่อกับหลายๆ ฝ่ายจึงไม่มีความสับสนและความผิดพลาด (ข้อความในแบบสอบถาม "งานในคลังสินค้าเกิดความสับสนและผิดพลาดได้ง่ายเพราะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับหลายๆ ฝ่าย")	81	2.44	0.57
24	งานในคลังสินค้าเป็นงานง่ายๆ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน (ข้อความในแบบสอบถาม "งานในคลังสินค้าเป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน จึงต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน")	81	2.31	0.683

ค่าเฉลี่ยรายข้อทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าของพนักงานคลังสินค้า

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
ด้านสถานะทางสังคม				
3	คลังสินค้าที่มีการจัดการที่ดีสามารถสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจของบริษัทได้	86	4.06	0.725
2	คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว	85	4.01	0.607
1	คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว	85	3.98	0.577
6	ท่านภูมิใจเมื่อต้องบอกคนอื่นว่าทำงานคลังสินค้า (ข้อความในแบบสอบถาม “ท่านอายุเมื่อต้องบอกคนอื่นว่าทำงานคลังสินค้า”)	84	3.95	0.93
7	อาชีพพนักงานคลังสินค้านี้เกียรติและศักดิ์ศรีเท่ากับอาชีพอื่น	86	3.93	0.878
5	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นพนักงานคลังสินค้า	86	3.87	0.716
8	พนักงานคลังสินค้านี้มีสถานะทางสังคมดีกว่าพนักงานในร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น (ข้อความในแบบสอบถาม “พนักงานคลังสินค้ามีสถานะทางสังคมดีกว่าพนักงานในร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น”)	86	3.83	1.008
4	ครอบครัวของท่านภูมิใจที่ท่านเป็นพนักงานคลังสินค้า	83	3.58	0.627
9	พนักงานคลังสินค้านี้มีสถานะทางสังคมดีกว่าพนักงานในสายการผลิต	85	2.91	0.781
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
13	สวัสดิการที่ได้จากการเป็นพนักงานคลังสินค้าเป็นที่น่าพอใจ	87	3.14	0.917
11	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานประจำที่ทำงานในคลังสินค้าสูงกว่าการทำงานในร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น	87	3.02	0.715
14	รายได้ของพนักงานคลังสินค้านั้นเพียงพอที่จะทำให้มีชีวิที่นำพึงพอใจได้	86	2.97	0.887

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
12	รายได้ของพนักงานประจำในคลังสินค้าสูงกว่าการทำงานในสายการผลิต	87	2.9	0.551
10	รายได้ของพนักงานคลังสินค้าดีกว่าเงินเดือนของข้าราชการทั่วไประดับปฏิบัติงานที่จบการศึกษาระดับปวส.(ข้อความในแบบสอบถาม “รายได้ของพนักงานคลังสินค้าดีกว่าเงินเดือนของข้าราชการทั่วไประดับปฏิบัติงานที่จบการศึกษาระดับปวส.”)	86	2.66	1.001
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง				
21	ความรู้การทำงานคลังสินค้าจะยังมีประโยชน์ต่อท่านแม้ว่าจะไม่ได้ทำงานในคลังสินค้าแล้ว	87	3.68	0.739
17	ประสบการณ์ในการทำงานคลังสินค้าสามารถนำไปประกอบอาชีพอื่นได้	87	3.66	0.744
19	การทำงานคลังสินค้าช่วยเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบซึ่งสำคัญสำหรับการเป็นผู้บริหาร	87	3.66	0.76
16	การทำงานคลังสินค้าทำให้มีความรู้ในหลายสาขา	86	3.52	0.793
15	พนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้	86	3.44	0.776
20	พนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่มั่นคง	86	3.23	0.645
22	ในอนาคตพนักงานคลังสินค้าจะยังคงมีความสำคัญต่อคลังสินค้า(ข้อความในแบบสอบถาม “ในอนาคตพนักงานคลังสินค้าอาจถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักร”)	87	2.89	1.05
18	พนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่มั่นคง (ข้อความในแบบสอบถาม “พนักงานคลังสินค้านั้นมักจะถูกเลิกจ้างได้ง่าย”)	87	2.85	0.771
ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ				
29	การทำงานคลังสินค้านั้นมีอะไรใหม่ๆ ให้ได้เรียนรู้	87	3.59	0.829
31	งานในคลังสินค้านั้นไม่มีความเครียด(ข้อความในแบบสอบถาม “งานในคลังสินค้านั้นเต็มไปด้วยความเครียด”)	84	3.02	0.905

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
25	งานคลังสินค้าไม่น่าเบื่อ เพราะไม่ต้องเกี่ยวข้องกับเอกสารจำนวนมาก (ข้อความในแบบสอบถาม “งานคลังสินค้าไม่น่าเบื่อ เพราะเกี่ยวข้องกับเอกสารจำนวนมาก”)	87	2.91	0.96
30	การทำงานคลังสินค้าเป็นงานที่ไม่ซ้ำซาก(ข้อความในแบบสอบถาม “การทำงานคลังสินค้าเป็นงานที่ซ้ำซาก”)	87	2.87	0.913
28	ชั่วโมงการทำงานของพนักงานคลังสินค้าไม่น้อยกว่างานอื่น (ข้อความในแบบสอบถาม “ชั่วโมงการทำงานของพนักงานคลังสินค้าไม่น้อยกว่างานอื่น”)	86	2.74	0.996
26	การทำงานในคลังสินค้าเป็นงานที่มีความปลอดภัย (ข้อความในแบบสอบถาม “การทำงานในคลังสินค้ามีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย”)	86	2.38	0.923
23	งานในคลังสินค้าไม่ต้องติดต่อกับหลายๆ ฝ่ายจึงไม่ทำให้เกิดความสับสนและความผิดพลาดได้ง่าย (ข้อความในแบบสอบถาม “งานในคลังสินค้าเกิดความสับสนและผิดพลาดได้ง่ายเพราะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับหลายๆ ฝ่าย”)	87	2.37	0.837
32	ปัญหาในคลังสินค้าเป็นปัญหาเดิม มีรูปแบบการแก้ปัญหาที่ตายตัว(ข้อความในแบบสอบถาม “ในคลังสินค้ามักเกิดปัญหาใหม่ๆ ให้ต้องแก้ไขไม่จบสิ้น”)	86	2.34	0.82
27	การทำงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่สบาย(ข้อความในแบบสอบถาม “การทำงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนัก”)	87	2.18	0.829
24	งานในคลังสินค้ามีเป็นงานง่ายๆ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน (ข้อความในแบบสอบถาม “งานในคลังสินค้ามีความยุ่งยากซับซ้อน จึงต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน”)	87	1.95	0.697

ค่าเฉลี่ยรายข้อทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันของพนักงานคลังสินค้า

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
ด้านสถานะทางสังคม				
1	บริษัทของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	86	4.21	0.635
2	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	86	3.95	0.75
4	การได้ทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านมีสถานะทางสังคมดีกว่าเพื่อนที่ทำงานร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น	87	3.25	0.824
3	การได้ทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านมีสถานะทางสังคมดีกว่าเพื่อนที่ทำงานในสายการผลิต	87	3.03	0.754
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
6	บริษัทจ่ายเงินเดือนครบถ้วนและตรงเวลา	86	3.58	1.068
11	บริษัทของท่านมีสวัสดิการที่น่าพอใจ	87	3.07	1.043
12	การเบิกจ่าย หรือการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการในบริษัทตรงต่อเวลา (ข้อความในแบบสอบถาม "การเบิกจ่าย หรือการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการในบริษัทมีความล่าช้า")	85	2.93	1.089
5	ท่านพอใจกับรายได้ในปัจจุบัน	87	2.84	0.888
9	รายได้ในปัจจุบันของท่านมากกว่าเพื่อนที่ทำงานในร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น (ข้อความในแบบสอบถาม "รายได้ในปัจจุบันของท่านน้อยกว่าเพื่อนที่ทำงานในร้านอาหาร พนักงานในปั้มน้ำมัน ช่างในอู่ซ่อมรถ พนักงานขนส่ง เป็นต้น")	87	2.83	0.686
10	รายได้ในปัจจุบันของท่านไม่น้อยกว่าเพื่อนที่ทำงานในคลังสินค้าอื่น (ข้อความในแบบสอบถาม "รายได้ในปัจจุบันของท่านน้อยกว่าเพื่อนที่ทำงานในคลังสินค้าอื่น")	87	2.72	0.659

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
7	รายได้จากบริษัทเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ (ข้อความ ในแบบสอบถาม "รายได้จากบริษัทไม่เพียงพอต่อ การเลี้ยงชีพ")	87	2.6	0.921
8	รายได้ในปัจจุบันของท่านไม่ได้มากกว่าเพื่อนที่ ทำงานในสายการผลิต (ข้อความในแบบสอบถาม "รายได้ในปัจจุบันของท่านน้อยกว่าเพื่อนที่ทำงาน ในสายการผลิต")	87	2.55	0.678
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง				
20	การทำงานที่บริษัทนี้มีความมั่นคง	86	3.76	0.702
18	บริษัทของท่านมีผลประกอบการดี	86	3.74	0.636
16	ท่านได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงานมากขึ้น เมื่อได้มาทำงานที่นี่	86	3.66	0.791
17	ท่านมั่นใจว่าสามารถทำงานที่นี่ได้จนเกษียณโดยที่ บริษัทจะไม่ปิดกิจการ	87	3.54	0.643
15	บริษัทมีการฝึกอบรมความรู้และทักษะใหม่ให้แก่ ท่านเพื่อใช้ในการทำงาน	86	3.47	0.966
19	บริษัทของท่านจะไม่ได้รับผลกระทบหากเกิดปัญหา ทางเศรษฐกิจ (ข้อความในแบบสอบถาม "บริษัท ของท่านได้รับผลกระทบจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ได้ง่าย")	86	3.13	0.823
14	การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสามารถอย่าง เป็นธรรม	87	3.06	0.894
13	บริษัทของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ	86	2.95	0.893
ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ				
22	ในการทำงานมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ชัดเจน	87	3.54	0.938

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
25	ท่านไม่ต้องทำงานช่วงวันหยุดเทศกาล เช่น ปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น (ข้อความในแบบสอบถาม "ท่านต้องทำงานช่วงวันหยุดเทศกาล เช่น ปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น")	86	3.42	1.212
23	การประสานงานในบริษัทเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่น	86	3.31	0.815
21	ในบริษัทมีกฎระเบียบของพนักงานที่ผ่อนคลาย ไม่ยุ่งยาก (ข้อความในแบบสอบถาม "ในบริษัทมีกฎระเบียบของพนักงานที่ยุ่งยากกว่าหรือไม่")	86	2.97	0.988
24	ท่านสนุกกับการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานในคลังสินค้า	87	2.93	1.032
26	การเป็นพนักงานคลังสินค้าทำให้ท่านมีเวลาให้ครอบครัวเพียงพอ ข้อความในแบบสอบถาม "การเป็นพนักงานคลังสินค้าทำให้ท่านมีเวลาให้ครอบครัวน้อย")	87	2.86	0.99
ด้านเพื่อนร่วมงาน				
31	เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูล ประสบการณ์ในการทำงาน	87	3.63	0.733
30	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนที่เชื่อใจได้	87	3.37	0.764
28	ในคลังสินค้านี้มีการร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน	87	3.33	0.96
29	ท่านสามารถร่วมงานได้กับเพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความยินดี (ข้อความในแบบสอบถาม "ท่านพอใจที่จะทำงานคนเดียวหรือกับเฉพาะเพื่อนร่วมงานบางคนเท่านั้น")	87	3.33	1.019
27	ท่านไม่รู้สึกรู้สึกว่าถูกเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบ (ข้อความในแบบสอบถาม "ท่านรู้สึกว่าคุณเพื่อนร่วมงานชอบเอาเปรียบ")	87	3.11	0.92

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
ด้านหัวหน้างาน				
37	หัวหน้างานให้อิสระท่านในการทำงาน	87	3.89	0.637
40	หัวหน้าให้ความสำคัญกับตนเองกับพนักงาน	87	3.84	0.761
34	หัวหน้างานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคลังสินค้า อย่างดี	87	3.82	0.691
41	หัวหน้างานไม่ยุ่งเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของท่าน	87	3.78	0.672
32	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	87	3.76	0.664
36	ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อต้องทำงานกับหัวหน้างาน	87	3.75	0.75
35	หัวหน้างานให้ออกาสพนักงานแสดงความคิดเห็น	85	3.72	0.796
33	หัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้	87	3.59	0.8
38	หัวหน้างานให้คุณค่ากับพนักงานคลังสินค้า	87	3.48	0.861
42	หัวหน้างานปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเสมอ ภาค	87	3.46	0.846
39	หัวหน้างานตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะ เกิดขึ้นต่อพนักงาน(ข้อความในแบบสอบถาม "ใน การตัดสินใจของหัวหน้างาน ท่านรู้สึกว่าหัวหน้า งานไม่คำนึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อพนักงาน")	84	2.96	0.842
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
45	บริษัทของท่านอยู่ในเขตชุมชน เดินทางสะดวก (ข้อความในแบบสอบถาม "บริษัทของท่านอยู่ในที่ เปลี่ยว ห่างไกลจากชุมชน")	87	3.48	0.987
46	บริษัทมีระบบป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุจากการ ทำงาน	87	3.48	0.819
43	บริษัทของท่านตั้งอยู่ในที่ที่มีการคมนาคมสะดวก	87	3.39	0.957
47	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านอยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่ การทำงาน	87	3.22	1.072

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
44	ท่านไม่รู้สึกรู้สึกเหนื่อยกับการเดินทางไปทำงาน (ข้อความในแบบสอบถาม "ท่านเหนื่อยกับการ เดินทางไปทำงาน")	87	2.99	1.073

ค่าเฉลี่ยรายข้อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคลังสินค้า

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ				
2	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	87	2.97	0.828
3	โดยภาพรวม ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค้ำกับความอุตสาหะของท่าน	87	2.72	0.845
4	รายได้ที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	87	2.66	0.847
1	ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนปัจจุบัน	87	2.63	0.966
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
6	บริษัทนี้มีการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตรายอย่างเข้มงวด	87	3.4	0.842
7	ท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	87	3.23	0.911
5	บริษัทของท่านปรับปรุงสภาพการทำงานให้พนักงานได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน	87	3.2	0.874
8	ท่านคิดอยู่เสมอว่าหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่นี้ไม่เสี่ยงอันตราย (ข้อความในแบบสอบถาม "ท่านคิดอยู่เสมอว่าหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่นี้ต้องเสี่ยงต่อความปลอดภัย")	87	2.92	0.892

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล				
12	ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติหน้าที่	87	3.78	0.738
9	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	86	3.77	0.626
10	งานที่ทำอยู่ช่วยให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	87	3.59	0.724
13	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้	85	3.54	0.825
11	งานที่ทำ ทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม	87	3.48	0.713
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
18	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ทำอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว	85	3.82	0.727
19	ตราบดีที่ท่านยังสามารถทำงานให้กับบริษัทโดยมีผลงานเข้าขั้นมาตรฐาน ท่านเชื่อว่าจะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงาน	85	3.66	0.867
20	ท่านมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านทำอยู่จะไม่ถูกถอดถอนออกจากบริษัท	84	3.48	0.736
17	ท่านพอใจโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากบริษัท	85	3.38	1.035
16	บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	84	3.32	0.853
14	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาตำแหน่งหน้าที่	85	3.26	0.941
15	ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ไปดูงาน อบรมสัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น	85	3.07	1.009

ข้อ	ข้อความ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	SD.
ด้านสังคมสัมพันธ์				
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	85	3.75	0.885
21	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ	84	3.74	0.762
23	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	84	3.44	0.883
ด้านธรรมณูญในองค์กร				
24	การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อท่าน ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า	85	3.51	0.766
25	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	84	3.52	0.784
26	ท่านพอใจกับการบริหารงานในบริษัทของท่าน	85	3.38	0.831
ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน				
27	ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	85	3.32	1.003
28	ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน	85	3.32	0.929
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร				
30	บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี	85	3.96	0.645
33	เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่	85	3.92	0.775
32	ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่	83	3.82	0.718
29	บุคลากรและผลงานต่างๆ ของบริษัทได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ	85	3.58	0.697
31	ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีมุมมองต่อบริษัทในทางลบ	85	3.28	0.854

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

น.ส.กุลยา วงษ์รักษา เกิดวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2527 สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรีจาก คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาจิตวิทยาในปีการศึกษา 2550 จากนั้นจึงเข้าทำงานที่บริษัท ไทย เอสคอร์ป จำกัด ในตำแหน่ง ผู้ประสานงานฝ่ายขาย และได้เข้าศึกษาต่อในสาขาการจัดการด้านโลจิสติกส์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปีการศึกษา 2554



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY