

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานรายวัน  
บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน

Factors Affecting Daily Employees Towards Decision to Work for Hana Microelectronics  
Public Company Limited, Lamphun Province

เชิญปิติ กะนะแสง\* และศรัญญา กันทะบุตร\*\*

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานรายวันในบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ลำพูน) โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานรายวันในบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 345 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ ANOVA และการคำนวณการจัดอันดับ (Ranking score)

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 30 ปี โดยส่วนมากมีสถานะโสด มีระดับการศึกษาการศึกษาสูงสุดคือ มัธยมศึกษา รองลงมาคือสายวิชาชีพ และปริญญาตรี ตามลำดับ ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในแถบภาคเหนือ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุดในการเลือกทำงานในบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ลำพูน) คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานไม่แตกต่างกันตามเพศและสถานภาพ แต่แตกต่างกันตามช่วงอายุและระดับการศึกษา

ในการจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นพบว่า ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน รองลงมาคือสวัสดิการที่ได้รับความสะดวกในการเดินทางมาทำงานความมั่นคงของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่สำคัญน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

### ABSTRACT

This independent study aims to study the Factors Affecting Daily Employees Towards Decision to Work for Hana Microelectronics Public Company Limited, Lamphun Province. The subjects for this independent study consisted of 345 daily employees who work for Hana Microelectronics Public Company Limited, Lamphun Province.

\* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

\*\* ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Questionnaires were used to collect data and statistics used to analyze the data are descriptive statistics including frequency, percentage and mean, and inferential statistics including T-test, ANOVA and Ranking score.

The results of the study shown that most of the respondents are women who average age 30 years old, single, educated to high school level, and have home town in the north of Thailand. The factor of working for Hana Microelectronics Public Company Limited, Lamphun Province with the highest average perception score was job security while the factor with the lowest average perception score was pay. The study also found that respondents perception was not varied by gender and status but varied by age and education.

For ranking score of the important factor affecting the work selection of respondents, the study found that the factor that most important was pay, second was fringe benefits, third was transportation, fourth was job security and fifth was working conditions. While the lowest factor was involvement in decision.

## บทนำ

### ความสำคัญ และที่มาของปัญหาในการวิจัย

จากสถานการณ์ในปัจจุบัน การแข่งขันทางธุรกิจใ้สภาวะทางเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน ทำให้แต่ละองค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างรอบคอบและคุ้มค่า (Global Economic Prospects-GEP, World bank, 2015) รวมถึงการสรรหาทรัพยากรต่างๆ มาสนับสนุนเพื่อให้ธุรกิจขององค์การสามารถดำเนินต่อไปได้ในสภาวะเศรษฐกิจดังเช่นปัจจุบัน ทรัพยากรบุคคลเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์การให้ผ่านพ้นวิกฤตการณ์ต่างๆ ไปได้และยังมีส่วนช่วยส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จ (วิลาวัรรณ รพีพิศาล, 2554) อีกทั้งทรัพยากรบุคคลยังเป็นส่วนสำคัญในการช่วยปิดจุดเสี่ยงภายในขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและมีความยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้น การสรรหาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นจุดเริ่มสำคัญในการดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การ

บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ลำพูน) เป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ขนาดเล็ก มีความต้องการบุคลากรที่เป็นพนักงานรายวันที่มีทั้งความรู้ความสามารถในด้านทักษะและฝีมือแรงงานเป็นจำนวนมาก เพื่อผลักดันให้ธุรกิจสามารถเจริญเติบโตต่อไปในอนาคต แต่เนื่องจากมีบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนอีกกว่า 20 แห่งที่ประกอบกิจการคล้ายคลึงกันและมีความต้องการพนักงานรายวันที่มีทักษะเช่นเดียวกัน (Thailand Industry, 2012) จึงเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแย่งชิงพนักงานรายวันที่มีทักษะและฝีมือแรงงาน สอดคล้องกับข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ลำพูน) ที่พบว่าบางช่วงเวลาบริษัทประสบปัญหาในการขาดแคลนพนักงานรายวันที่มีความรู้ความสามารถในด้านทักษะและฝีมือแรงงาน เนื่องจากบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนประกอบกิจการใกล้เคียงกัน ต้องการแรงงานที่มีทักษะและฝีมือในลักษณะเดียวกัน จึงเกิดการโยกย้ายของพนักงานด้านฝีมือแรงงานหรือพนักงานรายวันที่อัตราสูง (กรรองทอง วรณวิจิตร, 2559: สัมภาษณ์) จากปัจจัยดังกล่าวทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงานระดับปฏิบัติการหรือพนักงานรายวัน ในบริษัทเป็นบางช่วงเวลา ซึ่งกระทบต่อการผลิตงาน ทำให้ส่งมอบงานลูกค้าไม่ทันต่อเวลา ส่งผลให้บริษัทถูกลดความน่าเชื่อถือลงไป นอกจากนี้พนักงานระดับปฏิบัติการหรือ

พนักงานรายวัน ยังเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่จะป้อนเข้าสู่ตลาดอีกด้วย ดังนั้น พนักงานรายวันจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะความสามารถด้านฝีมือแรงงานหรือพนักงานรายวันให้เข้ามาร่วมงานกับบริษัท อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถใช้ข้อมูลที่ได้ในการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

## กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

### ส่วนที่ 1 – แนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษา

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของงาน (Job Factors)

Nittaya Jariangprasert and Saranya kantabutra (2012) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อการเลือกทำงาน โดยใช้กรอบแนวคิดหลักจากงานวิจัยของ Moy & Lee (2002) และ McGinty & Reitsch (1992) ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของงาน อีกทั้งนำงานวิจัยที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกันในเรื่ององค์ประกอบของงานของ Teo & Poon (1994), Hiltrop (1999) และ Richardson (2009) มาบูรณาการร่วมกันเป็น 11 ปัจจัยในการเลือกทำงานของบุคคล โดยปัจจัยดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Pay) หมายถึง ผลตอบแทนในรูปของตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส หรือเงินได้พิเศษอื่นๆ ที่พนักงานได้รับจากการทำงานให้แก่องค์กร
- 2) สวัสดิการต่างๆ (Fringe Benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน หรือสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา เป็นต้น
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและความสะดวกสบาย
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร (Managerial Relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต่างๆ
- 5) ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว (Long-Term Career Prospect) หมายถึง ความก้าวหน้าของพนักงานถ้าทำงานกับองค์กรในระยะยาว เช่น โอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
- 6) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibilities) หมายถึง การมอบหมายภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน
- 7) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Involvement in Decision) หมายถึง การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของพนักงาน
- 8) การพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด (Marketability) หมายถึง การให้โอกาสพนักงานในการพัฒนาทักษะความชำนาญด้านต่างๆ ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

9) ความมั่นคงของงาน (Job Security) หมายถึง การให้ความคุ้มครองในด้านความสูญเสียที่เกิดจากการทำงาน หรือโอกาสที่จะถูกปลดหรือยกเลิกการจ้างงาน

10) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อชุมชนหรือสังคม

11) งานที่มีความท้าทาย (Interest) หมายถึง ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน

## 2 กรอบแนวคิดหลักในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้องค์ประกอบงานจากงานวิจัยของ Nittaya Jariangprasert and Saranya Kantabutra (2012) เป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษา โดยประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด 12 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน 2) สวัสดิการต่างๆ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร 5) ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว 6) ความรับผิดชอบในงาน 7) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 8) การพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด 9) ความมั่นคงของงาน 10) ความรับผิดชอบต่อสังคม 11) งานที่มีความท้าทาย 12) ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน โดยปัจจัยที่ 12 เป็นปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจากงานวิจัยของ Nittaya Jariangprasert and Saranya Kantabutra (2012) ได้เสนอว่าเป็นปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ ในการเลือกทำงาน ประกอบกับฝ่ายบุคคลของบริษัทธานีไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ขอให้มีการเพิ่มปัจจัยความสะดวกในการเดินทางมาทำงานในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

จากกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา ปัจจัยในการทำงานทั้ง 12 ปัจจัย ดังที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ทางบริษัทธานีไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีสถานการณ์แต่ละปัจจัยสำหรับพนักงานรายวัน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Pay) บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินดังต่อไปนี้

- ค่าจ้าง : โดยอ้างอิงจากค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทสำหรับพนักงานใหม่ ในส่วนของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน จะมีการปรับขึ้นค่าแรงตามฐานของบริษัท

- ค่าล่วงเวลา : พนักงานจะได้รับค่าล่วงเวลาอัตโนมัติในการทำงานในช่วงเวลา 16.00–18.00 นาฬิกาของทุกวันทำงาน โดยเวลาการทำงานล่วงเวลานี้ อาจมีการปรับลด หรือเพิ่มตามสภาพเศรษฐกิจและความเร่งด่วนของงาน

- ค่าเบี้ยขยัน ในกรณีที่พนักงานไม่มีการขาด ลา มาสาย ทางบริษัทมีเงินพิเศษในส่วนของ เบี้ยขยันเพิ่มให้แก่พนักงาน

- เงินโบนัส เงินพิเศษที่จ่ายให้แก่พนักงานปีละ 2 ครั้ง แปรตามผลประกอบการของบริษัท

2. สวัสดิการต่างๆ (Fringe Benefits) : ทางบริษัทมีสวัสดิการที่มอบให้แก่พนักงานดังต่อไปนี้

- หอพักบริษัทที่พนักงานสามารถพักได้ในราคาถูก

- รถรับส่งจากหอพักมายังบริษัท

- ช่วยเหลือค่าเทอมบุตร แต่งาน ฌาปนกิจศพ

- ค่าทันตกรรม

- ค่าช่วยเหลือในการเดินทาง

- ค่าอาหารกลางวัน

- ศูนย์กีฬาบริเวณหอพัก

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) : สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทได้มีการปรับปรุงให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีการควบคุมอุณหภูมิ ความชื้น แสงสว่างให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนให้แก่พนักงานอีกด้วย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร (Managerial Relationship) : ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารในบริษัทจะมีการจัดกิจกรรมที่เรียกว่า Team Building โดยจะจัดขึ้น 1 ครั้งต่อปีในแต่ละส่วนงาน นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรม Team Building ของทางส่วนกลางบริษัท ซึ่งมีความถี่ไม่บ่อยนัก แล้วแต่การพิจารณาของผู้บริหาร

5. ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว (Long-Term Career Prospect) : ทางบริษัทมีการเปิดให้มีการโยกย้าย หรือเลื่อนขั้นจากพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือน ซึ่งเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

6. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibilities) : ทางบริษัทมีการกำหนดหน้าที่และของเขตของพนักงานในแต่ละส่วนงาน โดยมีการแจ้งให้พนักงานรับทราบและลงนามในเอกสาร ซึ่งเรียกว่า “Job Description”

7. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Involvement in Decision) : ทางบริษัทมีการเปิดให้พนักงานลงคะแนนเสียงในการจัดตั้งคณะกรรมการผู้ดูแลต่างๆ เช่น คณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย คณะกรรมการด้านสวัสดิการ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการแจกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นพนักงานในการปรับปรุงด้านต่างๆ ในบริษัท

8. การพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด (Marketability) : ทางบริษัทมีการจัดฝึกอบรมพนักงาน และมีการทดสอบผลการปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานที่หน่วยงานจริง

นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น กระบวนการผลิตของบริษัท ประกันสังคม หลักความปลอดภัย 5ส หรือ ISO standard สำหรับพนักงาน เป็นต้น และมีการพัฒนาทักษะ หรือให้ความรู้อื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น โยคะเพื่อสุขภาพ โรคภัยต่างๆ การลดความอ้วน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการสอนงานที่หน่วยงานจริง เพื่อให้พนักงานเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือเรียกว่า “On the job training”

9. ความมั่นคงของงาน (Job Security) : บริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ไม่มีนโยบายในการปลดพนักงาน และมีสวัสดิการชดเชยหากพนักงานได้รับอันตราย บาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

10. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) : ทางบริษัทมีการจัดทำกิจกรรม CSR เพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยกิจกรรมต่างๆ มีดังต่อไปนี้

- บริจาคเงิน เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ชุดนักเรียน อุปกรณ์การเรียน ของเล่น แก่ศูนย์เด็กเล็ก หรือโรงเรียนที่ขาดแคลนในจังหวัดลำพูนและเชียงใหม่

- สมทบทุนสร้างโรงอาหาร อาคารเรียน แก่เด็กกำพร้าและผู้ยากไร้ในถิ่นทุรกันดาร

- บริจาคเงินและเครื่องใช้ สำหรับช่วยเหลือผู้ยากไร้ในถิ่นทุรกันดาร

- ร่วมสมทบทุนช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางธรรมชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น แผ่นดินไหว

อุทกภัย อัคคีภัย เป็นต้น

- ร่วมสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อที่ดินเพื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่ที่ขาดแคลน

- จัดกิจกรรมบริจาคปฏิทินเก่า เพื่อนำไปทำสมุดอักษรเบรลล์แก่โรงเรียนสำหรับผู้พิการทางสายตา
- โครงการรับบริจาคอคูมิเนียมเพื่อจัดทำขาเทียมพระราชทานในปี 2559
- สนับสนุนงบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์การแพทย์แก่โรงพยาบาลลำพูน
- โครงการปลูกป่า ณ อุทยานแห่งชาติใน จ.เชียงใหม่
- สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำในจังหวัดลำพูน

นอกจากนี้ทางบริษัทยังมีการจัดกิจกรรม รับบริจาคและร่วมสมทบทุนช่วยเหลือพนักงานในบริษัทที่ได้รับความเดือนร้อน ไม่ว่าจะเป็น ประสบอุบัติเหตุ อุทกภัย อัคคีภัย โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ เป็นต้น

11. งานที่มีความท้าทาย (Interest) : การปฏิบัติงานในบริษัทที่ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อการผลิตที่มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา

12. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (Convenient Commute) : เนื่องจากบริษัทตั้งอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลำพูน จึงทำให้พนักงานสะดวกในการเดินทาง และนอกจากนี้ทางบริษัทยังมีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงานในการเดินทางมาทำงาน

## ส่วนที่ 2 – การนำเสนอผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

Nittaya Jariangprasert and Saranya kantabutra (2012) ศึกษาถึงความคิดเห็นของนักศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการทำงานกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มประชากรคือนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 4 ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่ โดยจำกัดเฉพาะ 2 สาขา ได้แก่ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อีกสาขาหนึ่งคือ สาขาสังคมและมนุษยศาสตร์ มีการเก็บแบบสอบถามจากนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 4 แห่ง แห่งละ 200 คน รวมทั้งสิ้น 800 คน ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะทำงานในจังหวัดเชียงใหม่และสนใจทำงานในธุรกิจขนาดใหญ่มากที่สุด โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุดในการเลือกทำงานกับธุรกิจขนาดย่อมหรือ SME คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน สำหรับธุรกิจขนาดใหญ่ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้พบว่าความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการทำงานในธุรกิจขนาดย่อมและขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันทั้ง 11 ปัจจัย โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการทำงานกับธุรกิจขนาดใหญ่มีมากกว่าขนาดย่อมใน 9 ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยกว่าธุรกิจขนาดย่อม นอกจากนี้ยังพบว่าความคิดเห็นของนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามประเภทของมหาวิทยาลัย เพศและกลุ่มสาขาวิชา และจากคะแนนการจัดลำดับพบว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานของนักศึกษามากที่สุด ซึ่งไม่แตกต่างตามประเภทของมหาวิทยาลัย เพศ และกลุ่มสาขาวิชา ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกน้อยที่สุดซึ่งไม่แตกต่างกันตามประเภทมหาวิทยาลัย และกลุ่มสาขาวิชา แต่ต่างกันตามเพศ โดยเพศชาย ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม ในขณะที่เพศหญิง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นิตยา เจริญประเสริฐ และคณะ (2554) ศึกษาถึงความคิดเห็นของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุภาพวงค์ สาธารณรัฐประชาชนลาวต่อการทำงานกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มประชากรคือนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายของ

มหาวิทยาลัยสุภานุวงศ์ โดยแบ่งนักศึกษาออกเป็น 2 กลุ่มวิชา คือ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เก็บแบบสอบถามจากนักศึกษากลุ่มวิชาละ 200 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาส่วนใหญ่สนใจทำธุรกิจขนาดใหญ่มากกว่าขนาดกลางและขนาดย่อม สำหรับธุรกิจขนาดใหญ่ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ ความมั่นคงของงาน และจากการศึกษามีค่าความคิดเห็นเฉลี่ยต่อองค์ประกอบของงานแตกต่างกันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจขนาดใหญ่ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการต่างๆ ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว ด้านการพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านงานที่มีความท้าทาย ซึ่งความคิดเห็นแตกต่างกันตามเพศและกลุ่มสาขาวิชา หากพิจารณาจากปัจจัยที่นักศึกษาให้ความสำคัญในการเลือกทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานของนักศึกษามากที่สุด ซึ่งไม่แตกต่างกันตามเพศและกลุ่มสาขาวิชา

**วรรณิษา จี้มูล (2556)** ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงงานสตรีในอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ต่อการจะเลือกทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดเล็กหรือโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงงานสตรีในอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ต่อการจะเลือกทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดเล็กและโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน และศึกษาลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อการเลือกทำงาน โดยอ้างอิงแนวคิด Job Factors จากงานวิจัยของ Nittaya Jariangprasert and Saranya kantabutra (2012) กลุ่มประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือผู้หญิงที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน จำนวน 200 ราย โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ แรงงานสตรีที่ทำงานโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดเล็ก และโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน จำนวนกลุ่มละ 100 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยในการเลือกทำงานโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ ความมั่นคงของงาน และปัจจัยในการเลือกทำงานโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ สวัสดิการต่างๆ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยที่มีความสำคัญในงานเลือกทำงานพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน รองลงมาได้แก่ สวัสดิการต่างๆ และความมั่นคงของงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุดคือด้านงานที่มีความท้าทาย

## วิธีการศึกษา

### 1. ขอบเขตการศึกษา

#### 1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูนโดยใช้องค์ประกอบของงาน 12 ปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน 2) สวัสดิการต่างๆ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร 5) ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว 6) ความรับผิดชอบในงาน 7) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 8) การพัฒนา

ความชำนาญตามความต้องการของตลาด 9) ความมั่นคงของงาน 10) ความรับผิดชอบต่อสังคม 11) งานที่มีความท้าทาย และ 12) ปัจจัยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

### 1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานรายวันบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ลำพูน) จำนวนทั้งสิ้น 3,486 คน

### 1.3 ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, R.V. & Morgan ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 345 คน จากนั้นใช้การเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจาก การรับพนักงานรายวันเข้าทำงานของบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ลำพูน) ในเบื้องต้น พนักงานจะยังไม่ทราบสังกัดที่จะได้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการสมัครเข้าทำงานของพนักงานแต่ละคน แผนก หรือฝ่ายที่ปฏิบัติงานจะไม่มีผลต่อการเข้าทำงาน จึงสามารถเลือกตัวอย่างตามสะดวกในการเก็บข้อมูลได้

## 2. แหล่งข้อมูล และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการรวบรวมแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้อ้างอิงจากงานวิจัยของ Nittaya Jariangprasert and Saranya Kantabutra (2012) โดยได้นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วนประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา เป็นต้น

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ตามองค์ประกอบของงาน 12 ด้าน โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลปัจจัย 5 ลำดับแรกที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน

**ส่วนที่ 4** ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการเข้าทำงาน

## 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์สถิติดังต่อไปนี้

1) **ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคล จะนำมาวิเคราะห์โดยการใช่วิธีการเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

2) **ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2** ข้อมูลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ตามองค์ประกอบของงาน 12 ด้าน โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

- 3 หมายถึง เฉยๆ
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลค่าเฉลี่ยจะใช้เกณฑ์ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง เฉยๆ
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3) ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 และ 2 นำมาวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบ t-test และ One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานรายวันต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4) ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 การคำนวณคะแนนการจัดลำดับของแต่ละปัจจัยโดยใช้ผลรวมของความถี่คูณกับคะแนนแต่ละลำดับ ว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานมากที่สุด 5 ลำดับแรก โดยให้ลำดับ 1 2 3 4 และ 5 มีคะแนนเท่ากับ 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ

## ผลการศึกษา

สามารถสรุปผลการศึกษาที่แบ่งได้เป็นประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 30 ปี มีระดับการศึกษาการศึกษาระดับสูงสุดคือ มัธยมศึกษา รองลงมาคือสายวิชาชีพ และปริญญาตรี ตามลำดับ ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในแถบภาคเหนือ

- พนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ให้ความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงของงาน ค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านการพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด ค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านความรับผิดชอบในงาน ค่าเฉลี่ย 3.60 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.56 ด้านความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.53 ด้านงานที่มีความท้าทาย ค่าเฉลี่ย 3.52 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ค่าเฉลี่ย 3.40 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว ค่าเฉลี่ย 3.35 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านสวัสดิการต่างๆ ค่าเฉลี่ย 3.08 และด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ค่าเฉลี่ย 2.36 ตามลำดับ และสามารถสรุปความคิดเห็นของพนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ต่อประเด็นปัจจัยย่อย ของปัจจัยในการทำงาน ได้ดังนี้

- ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า พนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีความเห็นต่อปัจจัยย่อย เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมาคือ บริษัทจะมีความ

มั่นคง และมีโอกาสน้อยที่ถูกปลดออกจากงาน ค่าเฉลี่ย 3.70 และบริษัทจะให้ความสำคัญคุ้มครองในการสูญเสียที่เกิดจากการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.59 ตามลำดับ

- **ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท** พบว่า พนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีความเห็นต่อปัจจัยย่อย บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.72 และบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน/สังคม ค่าเฉลี่ย 3.62

- **ด้านการพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด** พบว่า พนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีความเห็นต่อปัจจัยย่อยได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.68 และ ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.55

- **ด้านความรับผิดชอบในงาน** พบว่า พนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีความเห็นต่อปัจจัยย่อยสามารถรับผิดชอบงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.73 และได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างานอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.46

- **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** พบว่า พนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีความเห็นต่อปัจจัยย่อยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.59 และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบาย ค่าเฉลี่ย 3.53 ตามลำดับ

- **ด้านความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน** พบว่า พนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีความเห็นต่อปัจจัยย่อยสถานที่ตั้งของบริษัทสะดวกต่อการเดินทางมาทำงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.74 และสถานที่ทำงานใกล้ภูมิลำเนาเดิม ค่าเฉลี่ย 3.32

- **ด้านงานที่มีความท้าทาย** พบว่า พนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีความเห็นต่อปัจจัยย่อยงานที่ทำให้ความน่าสนใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.57 และได้ทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.46

- **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร** พบว่า พนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีความเห็นต่อปัจจัยย่อยผู้บริหารให้ความเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดีมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.49 และพนักงานและผู้บริหาร/หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ค่าเฉลี่ย 3.30

- **ด้านความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว** พบว่า พนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีความเห็นต่อปัจจัยย่อยโอกาสในการเรียนรู้ในการทำงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.31 และโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.21 ตามลำดับ

- **ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ** พบว่า พนักงานรายวันบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีความเห็นต่อปัจจัยย่อยมีโอกาสได้แก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเองมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.40 รองลงมาคือ ได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ค่าเฉลี่ย 3.27 และมีโอกาสได้ตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร/หัวหน้างาน ค่าเฉลี่ย 3.14 ตามลำดับ

- **ด้านสวัสดิการต่างๆ** พบว่า พนักงานรายวันบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีความเห็นต่อปัจจัยย่อยสวัสดิการอื่นที่ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.25 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านที่พักอาศัยดีกว่าบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 3.17 สวัสดิการด้านการเดินทางจากที่พักมายังที่ทำงาน ดีกว่าบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 3.03 และสวัสดิการด้านสุขภาพดีกว่าบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 2.87 ตามลำดับ

- **ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน** พบว่า พนักงานรายวันบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีความเห็นต่อปัจจัยย่อยค่าจ้าง/เงินเดือนมากกว่าบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.48 และเงินโบนัสมากกว่าบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 2.23 ตามลำดับ

- สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นของปัจจัยย่อยในการทำงานได้ ตามตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงลำดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในการทำงานที่บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ของพนักงานรายวัน

ปัจจัยในการทำงาน		ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น		
ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง	ความมั่นคงของงาน	3.83	เห็นด้วย	1
สถานที่ตั้งของบริษัทสะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน	ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.74	เห็นด้วย	2
สามารถรับผิดชอบงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	ความรับผิดชอบในงาน	3.73	เห็นด้วย	3
บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	3.72	เห็นด้วย	4
บริษัทจะมีความมั่นคง และมีโอกาสน้อยที่ถูกปลดออกจากงาน	ความมั่นคงของงาน	3.70	เห็นด้วย	5
ได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสม	การพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด	3.68	เห็นด้วย	6
บริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน/สังคม	ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	3.62	เห็นด้วย	7
สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.59	เห็นด้วย	8
บริษัทจะให้ความคุ้มครองในการสูญเสียที่เกิดจากการทำงาน	ความมั่นคงของงาน	3.59	เห็นด้วย	8
งานที่ทำมีความน่าสนใจ	งานที่มีความท้าทาย	3.57	เห็นด้วย	10

ปัจจัยในการทำงาน		ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น		
ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน	การพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด	3.55	เห็นด้วย	11
โอกาสในการเรียนรู้ในการทำงาน	ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว	3.54	เห็นด้วย	12
สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบาย	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.53	เห็นด้วย	13
ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี	ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร	3.49	เห็นด้วย	14
ได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างานอย่างเหมาะสม	ความรับผิดชอบในงาน	3.46	เห็นด้วย	15
ได้ทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	งานที่มีความท้าทาย	3.46	เห็นด้วย	15
มีโอกาสดำเนินการแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.40	เฉยๆ	16

- การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่บริษัทนานาชาติไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูนของพนักงานรายวันจำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ และระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

- พนักงานรายวันบริษัทนานาชาติไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานทุกปัจจัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

- พนักงานรายวันบริษัทนานาชาติไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

- พนักงานรายวันบริษัทนานาชาติไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

- การสรุปความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่บริษัทนานาชาติไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน และการจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบริษัทที่จะเข้าทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม มีรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงลำดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบริษัทที่จะเข้าทำงาน

ลำดับปัจจัย ในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่ บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน	การจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบริษัทที่จะ เข้าทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ลำดับ 1	ความมั่นคงของงาน	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน
ลำดับ 2	ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	สวัสดิการต่างๆ
ลำดับ 3	การพัฒนาความชำนาญตามความต้องการ ของตลาด	ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน
ลำดับ 4	ความรับผิดชอบในงาน	ความมั่นคงของงาน
ลำดับ 5	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ลำดับ 6	ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว
ลำดับ 7	งานที่มีความท้าทาย	ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและ ผู้บริหาร
ลำดับ 8	ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร	ความรับผิดชอบในงาน
ลำดับ 9	ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว	การพัฒนาความชำนาญตามความ ต้องการของตลาด
ลำดับ 10	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ความรับผิดชอบต่อสังคม
ลำดับ 11	สวัสดิการต่างๆ	งานที่มีความท้าทาย
ลำดับ 12	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

### การอภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ของพนักงานรายวัน ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ความมั่นคงของงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nittaya Jariangprasert and Saranya Kantabutra (2012) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของนักศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ต่อการทำงานกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มากที่สุดในการเลือกทำงานในธุรกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา เจริญประเสริฐ และคณะ (2554) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุภานุวงศ์ สาธารณรัฐประชาชนลาวต่อการทำงานกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มากที่สุดในการเลือกทำงานในธุรกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณิษา จีมูล (2556) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงงานสตรีในอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูนต่อการจะเข้าทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดเล็กหรือโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มากที่สุดในการเลือกทำงานในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในแต่ละการศึกษามีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยของ Nittaya Jariangprasert and Saranya Kantabutra (2012) และงานวิจัยของ นิตยา เจริญประเสริฐ และคณะ (2554) เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัย ซึ่งอาจจะมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานรายวัน ส่งผลให้ผลของการศึกษาแตกต่างกัน ในขณะที่การศึกษาของวรรณษา จิ๋มูล (2556) พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความใกล้เคียงกับการศึกษาในครั้งนี้ แต่สาเหตุในความไม่สอดคล้องอาจเนื่องมาจากในปัจจุบันบริษัทแต่ละแห่งในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน มีอัตราค่าแรงของพนักงานรายวันในแต่ละบริษัทไม่แตกต่างกันมากนัก ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของพนักงานรายวันในบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ จึงทำให้ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ในการทำงานที่บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันตามเพศ แต่แตกต่างกันตาม ช่วงอายุ ในปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน นอกจากนี้ยังแตกต่างกันตามระดับการศึกษา ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาที่ผ่านมาไม่ได้มีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเช่นเดียวกับการศึกษาในครั้งนี้

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกบริษัทที่จะเข้าทำงาน พบว่าปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเป็นอันดับ 1 มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nittaya Jariangprasert and Saranya Kantabutra (2012) และงานวิจัยของ นิตยา เจริญประเสริฐ และคณะ (2554) และการศึกษาของวรรณษา จิ๋มูล (2556) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกบริษัทที่จะเข้าทำงานตามเพศพบว่า มีความแตกต่างกันเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nittaya Jariangprasert and Saranya Kantabutra (2012) และงานวิจัยของ นิตยา เจริญประเสริฐ และคณะ (2554) ซึ่งในการศึกษาที่ผ่านมาไม่ได้มีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในกลุ่มอื่นๆ เช่น ช่วงอายุ ระดับการศึกษา เช่นเดียวกับการศึกษาในครั้งนี้

### ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีข้อค้นพบที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษารวมปัจจัยในการทำงานทั้ง 12 ปัจจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยในการทำงานที่บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) 3 ลำดับแรก คือ ความมั่นคงของงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท และโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา ตามลำดับ แสดงว่า ทางบริษัทมีปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้อยู่ในระดับที่ดี แต่หากพิจารณาจากการจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยในการเลือกทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงของงานอยู่ใน 5 อันดับแรก แต่ไม่ใช่อันดับ 1 ของปัจจัยในการเลือกทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบริษัทยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ แต่การที่พนักงานยังทำงานอยู่ในปัจจุบันอาจเนื่องมาจากปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น มีครอบครัวทำงานอยู่ด้วย เป็นต้น

2. จากการศึกษพบว่า ไม่ว่าจะจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ ช่วงอายุ หรือระดับการศึกษา ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินก็ยังคงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการเลือกเข้าทำงาน แต่จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ

ด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับต่ำสุด หรือ มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วย ซึ่งหมายความว่า พนักงานไม่เห็นด้วยว่าบริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่มากกว่าบริษัทอื่นๆ

3. จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยสวัสดิการที่ได้รับมาเป็นลำดับ 2 แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่บริษัทชานาฯ ด้านสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในลำดับที่ 11 หรือ หรือ มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วย ซึ่งหมายความว่า พนักงานไม่ได้รู้สึกว่าบริษัทมีการให้สวัสดิการที่มากกว่าบริษัทอื่นๆ

4. จากการจัดลำดับความสำคัญในการเลือกทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ความมั่นคงของงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 4 และ 5 หรือ หรือ มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งหมายความว่า พนักงานรู้สึกว่า การทำงานที่บริษัทชานาฯ มีความสะดวกในด้านการเดินทางมาทำงาน บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคงในการทำงานที่บริษัท นอกจากนี้บริษัทยังมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลของการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานรายวันบริษัทชานาฯ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่าบริษัทยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ดังนั้นทางบริษัทจึงควรตระหนักว่าพนักงานรายวันเป็นทรัพยากรที่สำคัญของบริษัท หากบริษัทต้องการทำอะไรจะดึงดูดให้พนักงานเข้ามาร่วมงานกับบริษัท บริษัทควรจะมีแผนในการตอบสนองความต้องการของพนักงานในปัจจุบันที่พนักงานให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกๆ โดยจากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเป็นอันดับแรก แต่เนื่องจากทางบริษัทอ้างอิงฐานค่าแรงขั้นต่ำในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน ซึ่งค่าจ้างส่วนนี้ไม่แตกต่างจากบริษัทอื่นๆ แต่ทั้งนี้ทางบริษัทสามารถพิจารณาค่าตอบแทนในส่วนอื่นๆ ให้แก่พนักงานเพิ่มเติมได้ เช่น ค่าล่วงเวลา หรือ ค่าเบี้ยขยัน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับบริษัท หากทางบริษัทไม่มีนโยบายในการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน อาจมีการพิจารณาเพิ่มสวัสดิการ ที่เป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 ขึ้นมาทดแทน

2. ทางบริษัทควรมีการสำรวจปัจจัยด้านสวัสดิการ จากบริษัทโดยรอบ หรือบริษัทในพื้นที่ข้างเคียง เพื่อทำการเปรียบเทียบและปรับปรุง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยอาจมีการเพิ่มสวัสดิการอื่นๆ เช่น สวัสดิการช่วยเหลือค่าที่พัก ค่าเล่าเรียนบุตร หรือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว เป็นต้น รวมถึงควรมีการพิจารณาเพิ่มสวัสดิการในระยะยาว เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานให้ทำงานอยู่กับบริษัทให้นานขึ้น

3. บริษัทควรให้ความสำคัญในปัจจัยด้านความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ความมั่นคงของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มเติม เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 4 และ 5 โดยทางบริษัทควรมีการพิจารณาเรื่องสถานที่ตั้งของที่ทำงานหากจะมีการขยายกิจการในอนาคต รวมถึงควรเลือกสถานที่ตั้งที่พนักงานสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวกสบาย เช่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ นอกจากนี้ควรมีการวางแผนและปรับปรุงบุคลากรในบริษัทให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อปิดจุดเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ และส่งผลให้บริษัทมี

ความมั่นคง และควรมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อรักษาและเสริมจุดแข็งของบริษัท เป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับบริษัทอื่นๆ

4. ในด้านปัจจัยอื่นๆ หากทางบริษัทมีการประชาสัมพันธ์ขณะรับสมัครงาน ในด้านการมีงานล่วงเวลาลงมาเสมอ หรือมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครงานผ่านพนักงานภายในของบริษัท ให้ชวนญาติพี่น้องมาร่วมงานกับบริษัท ก็จะทำให้บริษัทมีโอกาสในการคัดเลือกพนักงานและพนักงานมีโอกาที่จะตกลงร่วมงานกับบริษัทสูง เนื่องจากเป็นปัจจัยอื่น ๆ อันดับที่ 1 และ 2 ที่พนักงานให้ความสำคัญ นอกจากนี้ ยังสามารถทำการประชาสัมพันธ์ผ่านบริษัทจัดหางานหรือ กรมการจัดหางานเพื่อหาช่องทางในการกระจายข่าวสารไปยังผู้ที่สนใจมาร่วมงานกับบริษัท

### บรรณานุกรม

กรรองทอง วรณวิจิตร. (2558, 9 พฤศจิกายน). ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ลำพูน). สัมภาษณ์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

นิตยา เจริญประเสริฐ, ศรัญญา กันตะบุตร, Oulavieng Somsackxaisompheng, Somephone Phoumma, Saythala Saybounheuang, Pathomphone Keopssueth & Siamphone Mouendeth. (2554). *ความคิดเห็นของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุภานุวงศ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ต่อการทำงานกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. เอกสารวิชาการจัดพิมพ์เนื่องในการประชุมวิชาการผลงานวิจัยด้านการจัดการธุรกิจ ครั้งที่ 4 วันที่ 8 พฤศจิกายน 2554 ณ โรงแรมเลอเมอริเดียน เชียงใหม่, หน้า 301-310.

โรงงานอุตสาหกรรมไทย. (2012). *รายชื่อโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ* ลำพูน. จาก <http://thailandindustryblogspot.com/>

วรรณิษา จีมูล. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงานสตรีในอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูนต่อการจะเลือกทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดเล็กหรือโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 607-610.

Nittaya Jariangprasert & Saranya Kantabutra. (2012). *Perceptions of Students in Chiangmai Towards Working With Small and Medium Sized Enterprises*. Proceeding of the 2012 International Conference on Asia Pacific Business Innovation & Technology Management, Jan 13-15, 2012.