



การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก ประเทศไทย⁺

Discriminant Analysis of Factors Affecting Work Success of Employees in Eastern Region Industrial Estates, Thailand

ปริญญ์ สิริอิตตะกุล Parinya Siriattakul ^{1,*}

¹ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถจำแนกความสำเร็จในการทำงานและความไม่สำเร็จในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก ตัวแปรในการวิจัยตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้นิคมอุตสาหกรรม และประเภทธุรกิจ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ได้แก่ นิคมอมตะนคร จ.ชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จ.ชลบุรี และนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จ.ระยอง จำนวน 450 บริษัท และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นด้วยความน่าจะเป็นได้สัดส่วนกับขนาด (Stratified probability proportional to size sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์จำแนกแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด คือ ตัวแปรรายได้ รองลงมา ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตามลำดับ โดยสามารถจำแนกกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 89.00 โดยกลุ่มพนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

* E-mail address: siriattakul@hotmail.com

+ บทความวิจัยนี้ได้นำเสนอภาคบรรยายในการประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ระดับชาติและนานาชาติ “ศิลปการวิจัย และสร้างสรรค์ ครั้งที่ 5: บูรณาการศาสตร์และศิลป์” วันที่ 25-27 มกราคม พ.ศ.2555 ณ ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม เฉลิมพระเกียรติ 6 รอบ พระชนมพรรษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.วันฉัตร สุวรรณนฤงษ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจบทความภาษาอังกฤษทำให้ผลงานวิจัยนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สามารถคาดประมาณได้ถูกต้องร้อยละ 83.80 และกลุ่มพนักงานที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานสามารถคาดประมาณได้ถูกต้องร้อยละ 92.40 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการจำแนกกลุ่มได้ร้อยละ 52 มีค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนกกลุ่ม (Group Centroids) พนักงานที่ประสบความสำเร็จและพนักงานที่ไม่ประสบความสำเร็จ เท่ากับ 1.291 และ -.839 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความสำเร็จในการทำงาน, พนักงาน, การวิเคราะห์จำแนก

ABSTRACT

The purpose of this research is to find important factors affecting the work success of group membership among employees in Industrial Estates, East Region in Thailand. The dependent variable was work success. The independent variables were gender, age, educational level, income, area of industrials, and industrial types. The sample consisted of 450 employees in Industrial Estate, East Region selected by stratified probability proportional to size sampling. The questionnaires were designed for collecting data. Statistic methods used in this research were percentage, mean, standard deviation, and discriminant analysis with stepwise method.

The variables which could discriminate the employees who were successful and unsuccessful in work were income, age, educational level, gender, Amata Nakorn Industrial Estate, and Laem Chabang Industrial Estate respectively. Its average accuracy in discriminating was 89.00 %. The group of employees who are successful in work has accuracy in discriminating at 83.80 % and the group of employees who are unsuccessful in work has accuracy in discriminating at 92.40 %. Its capability in explaining discriminant variance was 52 %. The group centroids for the employees who were successful and unsuccessful in work were 1.291, and -.839 respectively.

Keywords: Work Success, Employees, Discriminant Analysis

บทนำ

การทำงาน หรืออาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับการดำเนินชีวิตของบุคคล อาชีพมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ และชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิตตนเอง การประกอบอาชีพทำให้บุคคลเกิดความภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า แสดงถึงความสามารถในการพึ่งตนเองและทำประโยชน์ให้แก่สังคม บุคคลหารายได้จากการ

ทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ แสวงหาสิ่งต่างๆ ที่ต้องการ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และจิตใจของบุคคล อาชีพจึงมีความสำคัญต่อบุคคลแต่ละคนอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่อยู่ในการดำเนินชีวิตของบุคคลแต่ละคนตลอดเวลาและช่วยตอบสนองความต้องการของบุคคล บุคคลใดที่รู้สึกว่าการตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย บุคคลนั้นก็ย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จก็ย่อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามลำดับ แต่ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่รู้สึกว่าการตนเองไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของตน บุคคลนั้นก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ ขาดความตั้งใจในการทำงาน หากองค์กรมีบุคลากรประเภทนี้มาก องค์กรจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้ยาก

การทำงานทำให้เกิดรายได้ และรายได้ทำให้บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และจิตใจได้ บุคคลซึ่งรู้สึกว่าการตนเองประสบความสำเร็จในการทำงาน ย่อมที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย แต่คำนิยามของความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป ทำให้แต่ละบุคคลมีเป้าหมายอาชีพงานแตกต่างกันไปด้วย และน้อยนักที่จะสามารถควบคุมอาชีพงานหรือความสำเร็จของอาชีพงานของตนได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ด้วยความไม่แน่นอนของเงื่อนไขของภาวะเศรษฐกิจ ตลอดจนการแข่งขันที่สูงขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรการสร้างความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจึงเป็นเรื่องที่องค์กรจะต้องอาศัยการวางแผนและการเตรียมตัวอย่างระมัดระวัง (นฤมล นิราทร, 2534 : บทนำ) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อไป

การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพก็เป็นสิ่งสำคัญต่อคน เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ นอกเหนือจากเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจและการประกอบอาชีพยังทำให้คนรู้สึกว่าการตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สร้างความภาคภูมิใจและทำให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นในการเลือกประกอบอาชีพจึงมีความสำคัญและมีส่วนช่วยให้คนสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทางเลือกประกอบอาชีพให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ ตลอดจนบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยภายในทั้งสิ้น นอกจากนี้แล้วเราต้องคำนึงถึงปัจจัยภายนอกที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่น สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่จะสร้างแรงจูงใจให้ก้าวไปสู่สิ่งที่ต้องการ หากเราทราบถึงสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆ เหล่านั้น ก็จะเป็นหนทางนำไปสู่การศึกษา หาแนวทางให้มีคุณภาพในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านอาชีพการทำงานจึงมีความสำคัญมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เพื่อสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็ย่อมที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานย่อมที่จะส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้ยาก ดังนั้นความสำเร็จในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล และการพัฒนาองค์กร จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตเกี่ยวกับการวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) พบว่า ยังไม่มีการประยุกต์ใช้สถิติขั้นสูงนี้กับความสำเร็จในการทำงาน เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานก็จะพบว่าส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยที่

ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (พิภทรา ขาวสำอาง, 2551; สนิทรา สุขสวัสดิ์, 2550; พรเทพ ขำสุภาพ, 2547; ปรีดา จีรวีทวัส, 2546; มัลลิกา นกแย้ม, 2546; Judge, Cable, Boudreau and Bretz, 1995) แต่ยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับการจำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงสนใจศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการจำแนกกลุ่มพนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งตั้งอยู่ในภาคตะวันออกต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถจำแนกความสำเร็จในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก

สมมติฐานในการวิจัย

เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ นิคมอุตสาหกรรม และประเภทธุรกิจสามารถจำแนกความสำเร็จในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก

นิยามศัพท์

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่แล้วเสร็จตามเวลา รวมทั้งสามารถทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและทำให้เกิดความพึงพอใจในผลงานส่งผลก่อให้เกิดความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สวัสดิการและค่าตอบแทนที่มากขึ้น การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สำหรับการวัดความสำเร็จในการทำงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดความสำเร็จในการทำงานมาจากความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

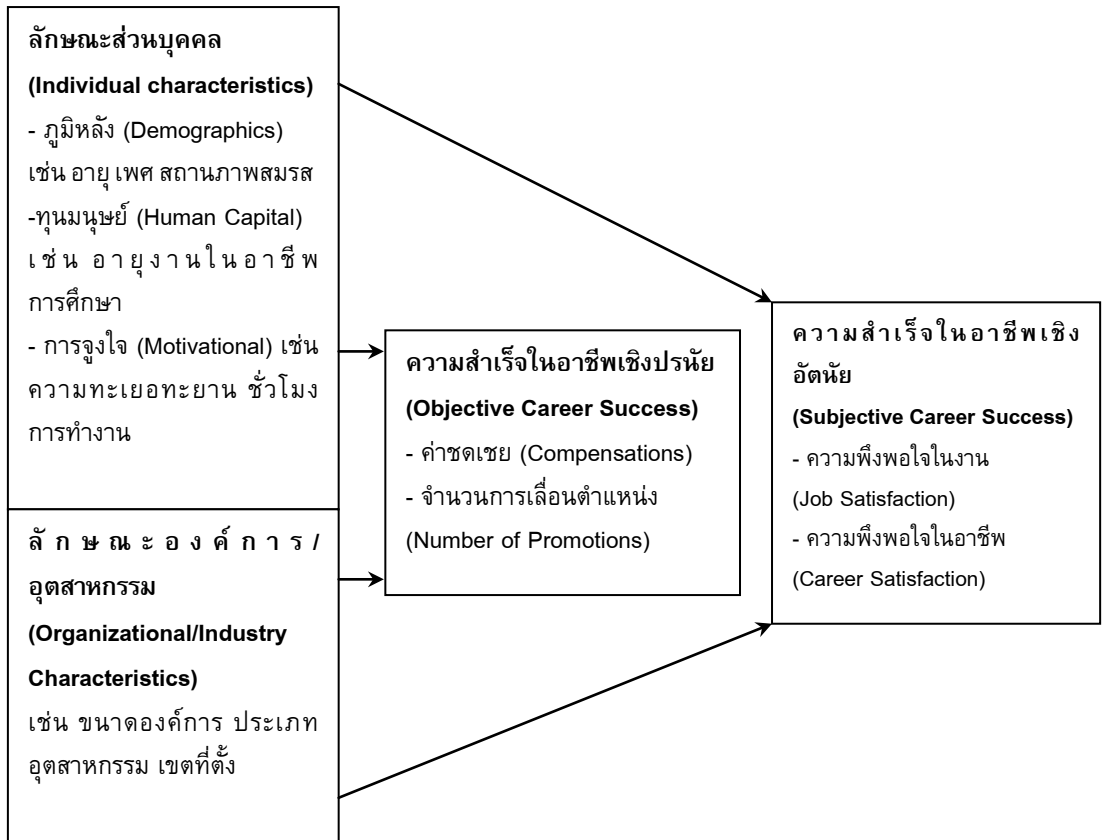
ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคคล ซึ่งได้แก่ 1. ภูมิหลัง วัดได้จากเพศ และ อายุ 2. ทุนมนุษย์ วัดได้จาก ระดับการศึกษา และรายได้

ลักษณะองค์กร/อุตสาหกรรม หมายถึง ลักษณะของบริษัท ซึ่งได้แก่ นิคมอุตสาหกรรม และประเภทธุรกิจ

การวิเคราะห์จำแนก หมายถึง วิธีการทางสถิติที่หาตัวแปร เพื่อมาแยกกลุ่มพนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร (Model of Executive Career Success) ของจัดจ์ เคเบิล บอดรูว์ และเบเรตส์ (Judge, Cable, Boudreau and Bretz, 1995 : 488)ในการสร้างเป็นกรอบแนวคิด ดังรูปที่ 1

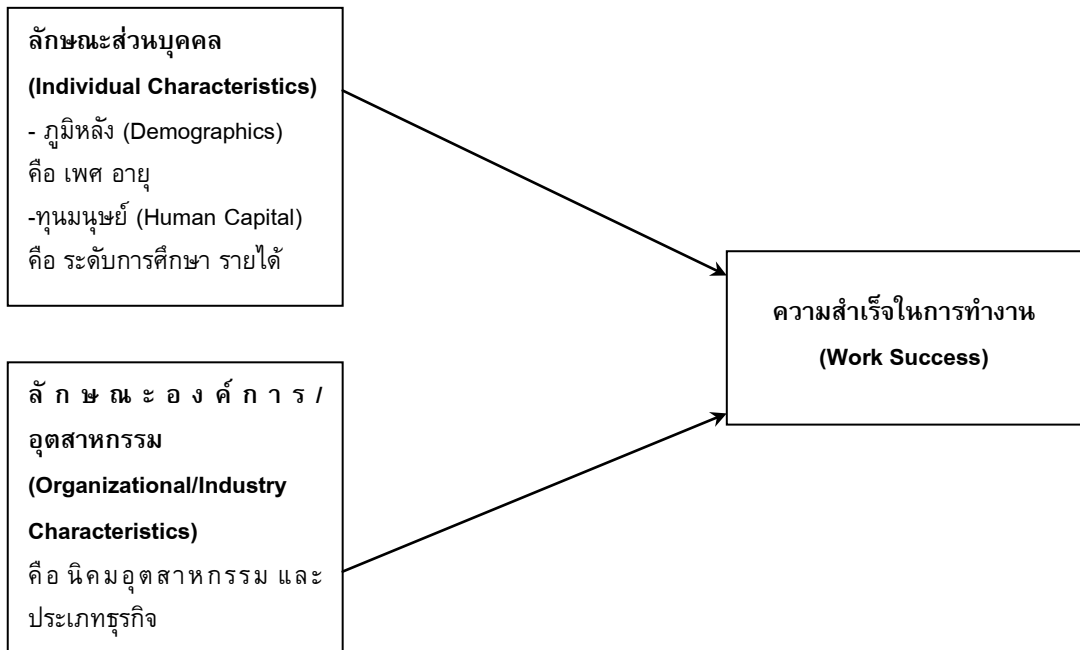


รูปที่ 1: ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของจัดจ์และคณะ

จากรูปที่ 1 ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์กร ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลลักษณะองค์กร และความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย การให้ความสำคัญในการประเมินความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงปรนัยและอัตนัย เนื่องจากมีผลการวิจัยที่ผ่านมาเสนอว่ามีบุคคลจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จในอาชีพโดยดูจากเกณฑ์ภายนอกเท่านั้น แต่บุคคลนั้นอาจจะไม่ได้รู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจกับสัมฤทธิ์ผลของตน ดังนั้นจึงควรพิจารณาทั้ง 2 แบบ ควบคู่กันไป (Judge, Cable, Boudreau and Bretz, 1995 : 487) โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยจะประเมินจากค่าชดเชยและจำนวนการเลื่อนตำแหน่ง

ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะประเมินจากความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในอาชีพ จากตัวแบบดังกล่าวผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรูปที่ 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 2: กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จ.ชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จ.ชลบุรี และนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จ.ระยอง จำนวน 611 บริษัท

ตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ได้แก่ นิคมอมตะนคร จ.ชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จ.ชลบุรี และนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จ.ระยอง จำนวน 450 บริษัท

ขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนวณขนาดของตัวอย่างด้วยสูตรดังต่อไปนี้

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{NE^2 + Z^2\sigma^2} \quad (1)$$

โดยที่ n คือขนาดตัวอย่าง N คือขนาดประชากร Z คือค่าที่ได้จากตารางการแจกแจงแบบปกติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ต้องการ σ^2 คือความแปรปรวน และ E คือความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม

ผู้วิจัยกำหนดให้ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 1 ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มเท่ากับ .05 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 %

แทนค่า

$$n = \frac{611(1.96)^2 1^2}{611(.05)^2 + (1.96)^2 1^2} = 437.17$$

ผู้วิจัยจึงปรับขนาดตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 450 เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นด้วยความน่าจะเป็นได้สัดส่วนกับขนาด (Stratified probability proportional to size sampling) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 : จำนวนประชากร และตัวอย่าง

นิคมอุตสาหกรรม	ประชากร (บริษัท)	ตัวอย่าง (บริษัท)
อมตะนคร	370	272
แหลมฉบัง	152	112
มาบตาพุด	89	66
รวม	611	450

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) รายได้
- 5) นิคมอุตสาหกรรม
 - 5.1) นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จ.ชลบุรี
 - 5.2) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จ.ชลบุรี
 - 5.3) นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จ.ระยอง

6) ประเภทธุรกิจ

- 6.1) ธุรกิจผู้ผลิต
- 6.2) ธุรกิจผู้ให้บริการ
- 6.3) ธุรกิจซื้อมาขายไป
- 6.4) ธุรกิจประเภทอื่น

ตัวแปรตาม ได้แก่

ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยจำแนกเป็นประสบความสำเร็จในการทำงาน และไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) และคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ นิคมอุตสาหกรรม และประเภทธุรกิจ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อคำถามวัดความสำเร็จของพนักงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานประกอบการทั้ง 3 นิคมอุตสาหกรรมด้วยตนเอง โดยดำเนินการประสานงานกับผู้จัดการฝ่ายบุคคลของแต่ละสถานประกอบการให้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้พนักงานอ่าน และกรอกเอง (Self-Administered Questionnaire) และติดต่อประสานงานขอรับคืนเมื่อพนักงานกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 450 ฉบับ คิดเป็น 100 % แต่มีแบบสอบถามบางฉบับที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 401 ฉบับ คิดเป็น 89.10 % และดำเนินการนำข้อมูลที่สมบูรณ์วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของตัวอย่าง โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) โดยวิธี Wilk's Lambda เพื่ออธิบายความแตกต่างภายในกลุ่ม และสร้างสมการการจำแนกการประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งอธิบายถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลในการจำแนกประเภทกลุ่มพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และกลุ่มพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่ามีจำนวนพนักงานที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 : จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามนิคมอุตสาหกรรมและความสำเร็จในการทำงาน

นิคมอุตสาหกรรม	ประสบความสำเร็จ		ไม่ประสบความสำเร็จ		รวม (คน)
	ในการทำงาน		ในการทำงาน		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร	117	75.50	125	50.80	242 (60.30)
นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	30	19.30	82	33.30	112 (27.90)
นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด	8	5.20	39	15.90	47 (11.70)
รวม	155	100.00	246	100.00	401 (100.00)

จากตารางที่ 2 นั้นพบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครประสบความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.50 รองลงมาเป็นพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง คิดเป็นร้อยละ 19.30 และพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาพนักงานที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน พบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครไม่ประสบความสำเร็จมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมาเป็นพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง คิดเป็นร้อยละ 33.30 และพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด คิดเป็นร้อยละ 15.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 : เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของตัวแปรของพนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และพนักงานที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปร	ประสบความสำเร็จ ในการทำงาน		ไม่ประสบความสำเร็จ ในการทำงาน		Partial F	p-value
	($\bar{X}$)	(SD)	($\bar{X}$)	(SD)		
เพศ	0.41	0.49	0.60	0.48	14.256**	<.001
อายุ	38.09	6.64	30.05	4.60	199.893**	<.001
ระดับการศึกษา	16.37	0.81	15.94	0.64	34.237**	<.001
รายได้	40,974	17,086.07	18,882.20	5,769.92	337.411**	<.001
นิคมอุตสาหกรรม						
อมตะนคร	0.75	0.43	0.51	0.50	22.699**	<.001
นิคมอุตสาหกรรม						
แหลมฉบัง	0.19	0.39	0.32	0.47	8.564**	.004

ตารางที่ 3 : (ต่อ)

ตัวแปร	ประสบความสำเร็จ ในการทำงาน		ไม่ประสบความสำเร็จ ในการทำงาน		Partial F	p-value
	($\bar{X}$)	(SD)	($\bar{X}$)	(SD)		
ธุรกิจผู้ผลิต	0.94	0.23	0.89	0.31	3.018	.083
ธุรกิจผู้ให้บริการ	0.03	0.17	0.04	0.20	0.238	.626
ธุรกิจซื้อมาขายไป	0.01	0.08	0.02	0.16	2.476	.116

** $p < .01$

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร พบว่า พนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และพนักงานที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำนวน 6 ตัวแปร แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และพนักงานที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีเพศที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน รายได้ที่แตกต่างกัน และทำงานในนิคมอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 : ค่าสถิติความสัมพันธ์ของสมการจำแนกกลุ่มของพนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานและไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

Discriminant Function	Eigen value	Canonical Correlation	Wilk's Lambda	Chi-square	df	p-value
Function 1	1.088	.722	.479	283.159	9	<.001

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 1.088 แสดงว่าค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมีค่ามากกว่าค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Canonical Correlation) เท่ากับ .722 ค่า Wilk's Lambda เท่ากับ .479 ค่า p-value = <.001 และมีค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนกกลุ่ม (Group Centroids) ของพนักงานที่ประสบความสำเร็จ และพนักงานที่ไม่ประสบความสำเร็จ เท่ากับ 1.291 และ -.839 แสดงว่าค่ากลางของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 : ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภทของพนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานและไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกประเภท	
	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน
เพศ (x1)	.135**	.067**
อายุ (x2)	.075**	.411**
ระดับการศึกษา (x3)	.186**	.134**
รายได้ (x4)	.001**	.743**
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (x5)	.176**	.084**
นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง (x5)	-.221**	-.098**
ธุรกิจผู้ผลิต (x6)	-.260	-.074
ธุรกิจผู้ให้บริการ (x6)	.016	.003
ธุรกิจซื้อขายไป (x7)	-.137	-.019
ค่าคงที่	-7.133	

**p < .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด คือ ตัวแปรรายได้ รองลงมา คือ ตัวแปรอายุ ตัวแปรระดับการศึกษา ตัวแปรนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตัวแปรนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร และตัวแปรเพศ ตามลำดับ

สามารถเขียนสมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -7.133 + .135(x1) + .075(x2) + .186(x3) + .001(x4) + .176(x5) - .221(x6) - .260(x7) + .016(x8) - .137(x9)$$

และสมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z} = .067(x1) + .411(x2) + .134(x3) + .743(x4) + .084(x5) - .098(x6) - .074(x7) + .003(x8) - .019(x9)$$

ตารางที่ 6 : ผลการจำแนกกลุ่มจริงและความถูกต้องการพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่ม

กลุ่มจริง		พยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่ม		จำนวน (คน)
		พนักงานที่ไม่ประสบ ความสำเร็จ	พนักงานที่ประสบ ความสำเร็จ	
พนักงาน ที่ไม่ประสบ ความสำเร็จ	จำนวน ร้อยละ	219 92.40	18 7.60	237 100.00
พนักงาน ที่ประสบ ความสำเร็จ	จำนวน ร้อยละ	25 16.20	129 83.80	154 100.00

พยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มทั้งสองกลุ่มได้ถูกต้องโดยเฉลี่ยร้อยละ 89.00

จากตารางที่ 6 พบว่า สมการจำแนกกลุ่มสามารถนำมาคาดคะเนการเป็นพนักงานที่ประสบ ความสำเร็จในการทำงานได้ถูกต้องร้อยละ 83.80 และพนักงานที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้ถูกต้องร้อยละ 92.40 และเพื่อพิจารณาภาพรวม สมการจำแนกกลุ่มสามารถคาดคะเนการเป็น สมาชิกกลุ่มทั้งสองกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 89.00

อภิปรายผลการวิจัย

ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาค ตะวันออกใต้ดีที่สุด คือ รายได้ รองลงมา คือ อายุ ระดับการศึกษา นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร และเขต ตามลำดับ

รายได้เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการประสบความสำเร็จของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ภาคตะวันออกใต้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับหลักในการวัดตัวแปรตามของงานวิจัยนี้ ซึ่งพิจารณา ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย โดยพิจารณาจากความสำเร็จด้านการเงินเป็นสำคัญ ในทฤษฎีการ เสริมแรงของ สกินเนอร์ (Skinner, 1976) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลัก 3 ประการในการเสริมที่จะทำให้บุคคล เกิดพฤติกรรม ได้แก่ สิ่งเร้า การตอบสนอง และรางวัล สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งรางวัล หรือ ความสำเร็จด้านการเงินเป็นเรื่องของการจูงใจการทำงานของพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการ ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธิยา ชูจร (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงาน ของบริษัทอยุธยาอลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสำเร็จในอาชีพตัวแทนประกัน ชีวิต มีผลมาจากรายได้ (เงินเดือน คอมมิชชั่น โบนัส) ส่วนงานวิจัยของ พิภัทรา ขาวสำอางค์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพการขายของพนักงานขายบัตรเครดิตธนาคารยูโอ บี จำกัด พบว่า รายได้ไม่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพการขาย

อายุเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการประสบความสำเร็จของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ภาคตะวันออกใต้เป็นอันดับที่ 2 คนที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจต่องานในระดับที่ต่ำกว่าคนอายุมาก

คนที่เริ่มงานใหม่ๆ มักผิดหวังกับงานแรกเพราะพวกเขาไม่ได้รับความท้าทาย และความรับผิดชอบ อย่างที่พวกเขาต้องการ เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น ก็อดทนต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้มากขึ้น ลูกจ้างที่อายุมาก เล็กที่จะไขว่คว้าหาความสำเร็จ หรือความท้าทายจากงาน แต่จะค้นหาความพึงพอใจอย่างอื่นทดแทน พวกเขาจะไม่ค่อยแสดงว่าไม่พอใจต่องาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา นกแอ้ม (2546) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพการขายของพนักงานขายบริษัท ซิงเกอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าความสำเร็จในอาชีพการขายของพนักงานขาย มีผลมาจากอายุ แสดงให้เห็นว่า คนที่มีอายุมากมีโอกาที่จะพบกับความสำเร็จที่ต้องการและความสำเร็จในชีวิตจากหน้าที่การงาน อายุ และประสบการณ์จะช่วยเพิ่มความมั่นใจ, ความสามารถ, ความน่าเชื่อถือ และความรับผิดชอบ ความรู้สึกเหล่านี้จะนำไปสู่ความสำเร็จ กล่าวได้ว่า คนที่มีอายุมากน่าจะมีความดีกว่าคนอายุน้อย และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิทรา สุขสวัสดิ์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในอาชีพเชิงอัตนัยของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่มากส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมและรายได้ (ด้าน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง) ประสบการณ์ทำงานที่เพิ่มขึ้นย่อมสอดคล้องกับอายุที่มากขึ้นด้วย แสดงให้เห็นว่าคนที่มีความอายุมากก็มีส่วนร่วมในการทำงานมาก อาจเป็นเพราะว่าพวกเขามีความ รับผิดชอบมากกว่า, มีความท้าทาย และมีโอกาสในการบรรลุวัตถุประสงค์มากกว่า นอกจากนั้น พวกเขาเชื่อในคุณค่าของการทำงานหนัก ส่วนคนที่อายุน้อยจะเห็นว่างานมีความตื่นเต้นและท้าทาย น้อยกว่า ความต้องการความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการมีส่วนร่วมในงาน ลักษณะต่างๆ ที่จะ ทำให้เราบรรลุตามความต้องการ ได้แก่ ความตื่นเต้น, ความเป็นอิสระ, ความหลากหลาย, ลักษณะงาน, ปฏิกริยาตอบรับ และการมีส่วนร่วม ส่วนงานวิจัยของ พิภพธรา ขาวสำอางค์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพการขายของพนักงานขายบัตรเครดิตธนาคารยูโอบี จำกัด พบว่า อายุไม่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพการขาย

ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการประสบความสำเร็จของพนักงานในนิคม อุตสาหกรรมภาคตะวันออกได้เป็นอันดับที่ 3 ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมในองค์กรซึ่งจะสนับสนุน และส่งเสริมให้พนักงานก้าวหน้า หรือเติบโตในอาชีพโดยพิจารณาจากระดับการศึกษา ซึ่งจะสอดคล้อง กับระดับของงานยังมีสถานภาพหรือระดับการทำงานสูง ก็จะมีมีความพึงพอใจต่องานมากยิ่งขึ้น มี โอกาสบรรลุสิ่งที่ต้องการได้มากกว่า มีความเป็นอิสระ ความท้าทาย และความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ ความพึงพอใจต่องานนั้นแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน โดยมากผู้ที่มีความพึงพอใจสูงจะเป็นกลุ่ม เจ้าของกิจการ, ช่างเทคนิค, ผู้เชี่ยวชาญ และผู้จัดการ ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจต่องานในระดับต่ำจะเป็น กลุ่มผู้ที่ทำงานโรงงาน, อุตสาหกรรมบริการ และธุรกิจขายปลีก – ส่ง เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัย ของ พิภพธรา ขาวสำอางค์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพการขายของ พนักงานขายบัตรเครดิตธนาคารยูโอบี จำกัด พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความสำเร็จในอาชีพการ ขาย แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษามีผลต่อระดับของงาน หากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีก็จะ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานบางชนิด แต่หากจบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ย่อมที่ จะได้รับการคาดหวังว่าจะมีความรู้ และความสามารถมากกว่าคนที่จบการศึกษาต่ำกว่าจึงได้รับ

มอบหมายให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น และได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และสะท้อนให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จในการทำงานด้วย

นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครเป็นตัวแปรที่สามารถทำนาย การประสบความสำเร็จของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกได้เป็นอันดับที่ 4 และ 5 ตามลำดับ ลักษณะของนิคมอุตสาหกรรมทั้ง 3 แห่งที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะแตกต่างกัน โดยธรรมชาติของการผลิตอยู่แล้ว นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังตั้งอยู่ที่อำเภอสัตหีบ ราชบุรี ส่วนนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครตั้งอยู่ที่ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ตั้งอยู่ที่ อำเภอมมาบตาพุด จังหวัดระยอง นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตสินค้าสำหรับการส่งออก ซึ่งพนักงานจะได้รับค่าตอบแทนในการทำงานสูงกว่าที่อื่น ๆ รวมไปถึง ลักษณะโดยรอบของอำเภอสัตหีบที่มีความพร้อมในการรองรับการเจริญเติบโตของเมืองได้ดีกว่าที่อื่น อาจจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่อื่น ๆ จึงส่งผลให้การทำงาน ในนิคมนี้สามารถทำนายประสบความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่านิคมอื่น ๆ รองลงมาจะเป็นนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตสินค้าอุปโภค บริโภคภายในประเทศ พนักงานจะได้รับค่าตอบแทนในการทำงานน้อยกว่านิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และการตั้งอยู่บริเวณ รอบนอกของตัวจังหวัดชลบุรี ซึ่งความเป็นจริงต้องยอมรับว่าโดยพื้นฐานของความเจริญ และเติบโต ของเมืองแล้ว อำเภอสัตหีบมีความเจริญของเมืองมากกว่า จึงอาจจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจใน การทำงานน้อยกว่าพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ดังนั้นการทำงานในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครของพนักงานสามารถทำนายการประสบความสำเร็จในการทำงานได้น้อยกว่า นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

และตัวแปรเพศ เป็นตัวแปรสุดท้ายที่สามารถทำนายการประสบความสำเร็จของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกได้เป็นอันดับที่ 6 เพศที่แตกต่างกันย่อมที่จะสะท้อนถึงลักษณะของ บุคคลที่แตกต่างกัน ในบางวัฒนธรรมองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้หญิงก็จะมีแนวโน้มเอียงในการส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานผู้หญิงมีโอกาสในการเจริญเติบโต และก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าผู้ชาย ในทางกลับกันองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ชายก็จะมีแนวโน้มเอียงในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานผู้ชายมีโอกาสในการเจริญเติบโต และก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าผู้หญิง เป็นเรื่องที่ต้อง ยอมรับถึงความเป็นจริงที่ว่า ประเทศไทยเป็นประเทศที่ให้โอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพกับเพศชาย มากกว่าเพศหญิง ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากกรณีที่ผู้บริหารระดับประเทศในอดีตจนถึงปัจจุบันมี นายกรัฐมนตรีที่เป็นผู้หญิงเพียงคนเดียวเท่านั้น ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมของประเทศด้วย ซึ่ง สอดคล้องกับ พบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ธนากรกรงศรีอยุธยาสำนักงานใหญ่ ได้แก่ ขนาดขององค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจเดียวกัน แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้หญิง และผู้ชายจะมีความรู้สึกต้องการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง แตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยของพิภพรา ขาวสำอางค์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จในอาชีพการขายของพนักงานขายบัตรเครดิตธนาคารยูโอบี จำกัด พบว่า เพศไม่มีผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพการขาย

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยแบ่งข้อเสนอแนะในการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก พบว่า ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงานนิคมอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และพนักงานนิคมอุตสาหกรรมที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรรายได้ ตัวแปรอายุ ตัวแปรระดับการศึกษา ตัวแปรนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตัวแปรนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร และตัวแปรเพศ ดังนั้นในการสนับสนุน และส่งเสริมให้พนักงานนิคมอุตสาหกรรมประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจในประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ ซึ่งพนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานก็ย่อมที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Research Method) เพื่อให้ผลการวิจัยมีความลึกซึ้ง และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และควรมีการศึกษาปัญหา และอุปสรรคที่ทำให้พนักงานนิคมอุตสาหกรรมไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

รายการอ้างอิง

- พรเทพ ขำสุภาพ. 2547. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาชุมชนคมเมืองและชนบท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิภัทรา ขาวสำอาง. 2551. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพการขายของพนักงานขายบัตรเครดิตธนาคาร ยูโอบี จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มลลิกา นกแย้ม. 2546. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพการขายของพนักงานขายบริษัท ซิงเกอร์ ประเทศไทย จำกัด มหาชน. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรีดา จิรวีทวัส. 2546. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีในธุรกิจเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สินิทธา สุขสวัสดิ์. 2550. ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสาวคนธ์ ตั้งคณาทรพย์. 2551. การวิเคราะห์จำแนกการได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้วยคุณลักษณะบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Hair, J.F.; Black, W.C.; Babin, B.J., and Anderson, R.E. 2010. **Multivariate Data Analysis**. 7th ed. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Judge, T.A.; Cable, D.M.; Boudreau, J.W. and Bretz Jr., R.D. 1995. An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. **Personel Psychology**. 48(3) : 485-519.
- Skinner, B.F. 1976. **About Behaviorism**. New York: Vintage.