

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรม

ภาคเหนือของประเทศไทย

Factors Influencing the Hiring Decisions of Employers in the Industrial Sector of Northern Thailand

เขมจินันท์ เท็ดทูนการคำ¹ ชัชพรพันธ์ ไก่ลาร์วีกิตต์² สударัตน์ ทิพนานนท์³

Khemjinnan Terdtoonkanka.¹ Chatcharaphan Jaiklaraweekit ² Sudarat Tipnanon³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของภาคเหนือ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของภาคเหนือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดภาคเหนือ จำนวน 99 คน กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดภาคเหนือจำนวน 80 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างการเก็บแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงหาค่าความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (t-test หรือ One-way ANOVA Analysis) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 45-55 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท ทัศนคติและพฤติกรรมของนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย บุคลิกระหว่างการสมัคร ลักษณะงานที่เคยทำมา การเป็นผู้นำ ด้านความรู้สึก และด้านความเชื่อ ตามลำดับ 2) เมื่อจำแนกปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการ พบว่า ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ มีความสำคัญมากที่สุด ปัจจัยทางด้านการเงินและปัจจัยทางด้านการเมือง มีความสำคัญรองลงมาตามลำดับ 3) ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบการมี

¹ อาจารย์ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น,

¹ Lecter, Department of Industrial Management, Faculty of Business Administration, Northern College ,
e-mail ; Khemjinnan@gmail.com

² อาจารย์ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น,

² Lecter, Department of Industrial Management, Faculty of Business Administration, Northern College ,

³ อาจารย์ สาขา การจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

³ Lecter, Department of Industrial Management, Faculty of Business Administration, Northern College

อิทธิพลต่อการรับเข้าทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.646$) และมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่ 0.01

คำสำคัญ: ทักษะคนดี พฤติกรรมของผู้ประกอบการ ปัจจัยการรับทำงาน

Abstract

The purposes of this research were: 1) To study the attitudes and behaviors of entrepreneurs towards hiring decisions in the industrial sector of Northern Thailand. 2) To examine the factors influencing the hiring decisions in the industrial sector of Northern Thailand. The research instruments were a questionnaire. Data analysis was conducted using quantitative research methods. The population consists of entrepreneurs in industrial factories in Northern provinces, with a total of 99 people. The sample group includes 80 industrial factory entrepreneurs from Northern provinces. The sampling method used is accidental sampling. The research tool used is a questionnaire, and the data were analyzed using statistical software. The statistical methods for data analysis include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA (F-test), and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results were as follows: 1) Most respondents were male, aged between 45-55 years, and had a Master's degree. The attitudes and behaviors of employers influencing the hiring decisions in the industrial sector emphasized behavior factors, including personality during the application process, previous job experience, and leadership qualities, followed by emotional and belief factors, respectively. 2) When analyzing the factors influencing the hiring decisions of entrepreneurs, it was found that economic factors were the most important, followed by financial factors and political factors in that order. 3) The attitudes and behaviors of entrepreneurs have a significant influence on employment acceptance in the industrial sector of Northern Thailand. Overall, there is a high correlation between the two, with a correlation coefficient ($r_{xy} = 0.646$) and statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Attitudes, Behaviors of Entrepreneurs, Hiring Factors

บทนำ

ตลาดแรงงานในประเทศไทยมีลักษณะเฉพาะตัวที่สะท้อนถึงเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โครงสร้างตลาดแรงงานในประเทศไทยมีลักษณะและประเภทที่หลากหลาย ได้แก่ 1. ภาคการเกษตรมีลักษณะ ประกอบด้วยการเกษตรกรรมและการประมง สำหรับแรงงานมักเป็นแรงงานที่ไม่มีความมั่นคงและส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ 2. ภาคบริการมีลักษณะ ครอบคลุมการบริการทางการเงิน การค้าปลีก การท่องเที่ยว และการโรงแรม มีการจ้างงานที่หลากหลาย ทั้งพนักงานประจำและชั่วคราว 3. ภาคอุตสาหกรรม มีลักษณะ รวมถึงการผลิต การประกอบและจัดจำหน่ายสินค้า ต้องมีทักษะเฉพาะทาง เช่น ช่างเทคนิค และวิศวกร เป็นต้น ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีความหลากหลายและมีศักยภาพในการเติบโต แต่ยังคงเผชิญกับความท้าทายที่ต้องการการปรับตัวและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง(บุญญวิชัย, 2564)

จากข้อมูลการวิจัยของสำนักงานภาคเหนือ ของธนาคารแห่งประเทศไทยพบว่าเศรษฐกิจภาคเหนือปี 2567 ขยายตัว ร้อยละ 1.2-ร้อยละ 2.2 และคาดว่าจะปรับตัวดีขึ้นในปี 2568 เป็น ร้อยละ 1.6-ร้อยละ 2.6 โดยปี 2567 ขยายตัว ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ปรับตัวดีขึ้น โดย การท่องเที่ยว ขยายตัวดีกว่าที่ประเมินไว้ ทั้งนักท่องเที่ยวชาวไทยและต่างชาติ ผลผลิตอุตสาหกรรม ขยายตัว ทั้งการผลิตเพื่อบริโภคภายในประเทศและส่งออกทยอยฟื้นตัว อย่างไรก็ตาม ภาคการค้า ขยายตัวชะลอลง ตามยอดขายหมวดยานยนต์ที่หดตัว ผลผลิตเกษตร หดตัวเล็กน้อย แต่หดตัวน้อยกว่าที่ประเมินไว้ เนื่องจากสภาพอากาศเปลี่ยนเป็นลานีญา ในช่วงครึ่งหลังของปี ภาคก่อสร้าง ทรงตัว ความต้องการก่อสร้างที่อยู่อาศัยยังอยู่ในระดับต่ำ ขณะที่งานภาครัฐลดลงแต่ทยอยดีขึ้นในครึ่งปีหลัง สำหรับปี 2568 ขยายตัว ตามผลผลิตเกษตร จากสภาพอากาศกลับสู่ภาวะปกติ ทำให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อการเพาะปลูก ผลผลิตอุตสาหกรรม ขยายตัวในหมวดอาหาร ตามวัตถุดิบเกษตรที่เพิ่มขึ้น และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้นตาม อุปสงค์คู่ค้า ภาคท่องเที่ยว ขยายตัว ตามแนวโน้มนักท่องเที่ยวและการเปิดเที่ยวบินที่เพิ่มขึ้น ภาคการค้า ขยายตัว ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การจ้างงานและรายได้ที่ทยอยปรับตัวขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2568)

ธุรกิจอุตสาหกรรมในภาคเหนือของประเทศไทยมีความหลากหลายและมีลักษณะเฉพาะที่สะท้อนถึงทรัพยากรและวัฒนธรรมของพื้นที่ 1. อุตสาหกรรมเกษตรและแปรรูป เช่น การผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร มีการผลิตผลไม้ เช่น ส้ม เชิงใหม่ และมะม่วง รวมถึงการแปรรูป เช่น น้ำผลไม้และผลิตภัณฑ์จากกาแฟ อุตสาหกรรมอาหาร โรงงานที่ผลิตอาหารสำเร็จรูปและขนมขบเคี้ยว มีแนวโน้มเติบโตเนื่องจากความต้องการในตลาด 2. อุตสาหกรรมสิ่งทอ การผลิตผ้าและเสื้อผ้า: มีโรงงานผลิตเสื้อผ้าและสินค้าแฟชั่น รวมถึงการผลิตผ้าทอมือที่มีเอกลักษณ์ การออกแบบและผลิตสินค้าแฟชั่น: มีการพัฒนาสินค้าแฟชั่นที่ใช้วัสดุท้องถิ่น 3. อุตสาหกรรมหัตถกรรมผลิตภัณฑ์จากไม้: การผลิตเฟอร์นิเจอร์และของใช้จากไม้ ซึ่งมีชื่อเสียงในเรื่องคุณภาพของที่ระลึก: การผลิตสินค้าหัตถกรรม เช่น เครื่องปั้นดินเผา และผลิตภัณฑ์จากผ้า 4. อุตสาหกรรมบริการท่องเที่ยว บริการที่พักและร้านอาหาร: การเปิดโรงแรมและร้านอาหารในพื้นที่ท่องเที่ยวเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอวัฒนธรรมและประเพณี

ท้องถิ่น 5. อุตสาหกรรมเทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ: การตั้งบริษัทสตาร์ทอัพ ที่ให้บริการด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล การผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์: มีการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์โทรคมนาคมในบางพื้นที่ 6. อุตสาหกรรมพลังงาน พลังงานหมุนเวียน: การพัฒนาโครงการพลังงานจากแหล่งธรรมชาติ เช่น โซลาร์และพลังงานน้ำ การผลิตไฟฟ้าจากชีวมวล: การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเพื่อผลิตพลังงานที่ยั่งยืน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564)

วัยทำงานคือช่วงอายุที่บุคคลมีความสามารถและความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและเริ่มสร้างอาชีพ ขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมวัยเริ่มทำงานมักจะอยู่ในช่วงอายุประมาณ 18-25 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่หลายคนจบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงานครั้งแรก ผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ภาวะการทำงานของประชากรเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 พบว่าผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 59.10 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงาน 40.54 ล้านคน ซึ่งประกอบด้วย ผู้มีงานทำ 39.92 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.40 ล้านคน ส่วนผู้ที่ยอยู่นอกกำลังแรงงานหรือผู้ที่ไม่พร้อมทำงาน 18.56 ล้านคน ได้แก่ แม่บ้าน นักเรียน ยังเด็ก/ชรา ป่วย/พิการ เป็นต้น จากข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ยังระบุอีกว่าจำนวนผู้มีงานทำในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมมีจำนวนดังนี้ 2566 พบว่ามีจำนวน 40,127.0 คน แต่จำนวนมีแนวโน้มลดลงเมื่อดูในปี 2567 พบมีจำนวน 39,126.9 คน ซึ่งการรับเด็กจบใหม่หรือการจ้างงานเข้าทำงานในประเทศไทยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ทั้งการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ รวมถึงลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถในการปรับตัวตั้งนั้นด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าวคณะผู้ทำการวิจัยจึงสนใจวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับเข้าทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทย เพื่อเป็นข้อมูลและประโยชน์สำหรับศึกษาทัศนคติ และ พฤติกรรมของผู้ประกอบการเพื่อตอบสนองความต้องการในการรับพนักงานเข้าร่วมทำงาน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของภาคเหนือ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

Kotler & Keller (2016) กล่าวถึง ประชากรศาสตร์ว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารและการตัดสินใจของบุคคล

Robbins & Judge (2019) ระบุว่าเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์กร

จากทฤษฎีทัศนคติ (Attitude Theory) ของ Rosenberg & Hovland (1960) ที่แบ่ง

ทัศนคติออกเป็น 3 องค์ประกอบ ความรู้สึก (Affect) ความเชื่อ (Cognitio) พฤติกรรม (Behavior)

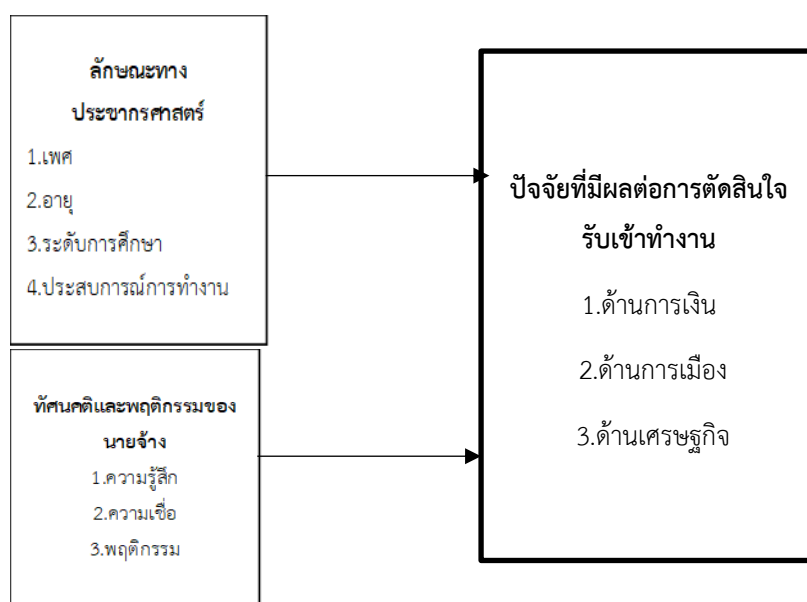
งานวิจัยของ Ajzen (1991) เรื่อง “Theory of Planned Behavior” ยังชี้ให้เห็นว่าทัศนคติส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ

จากทฤษฎีแรงจูงใจและเศรษฐกิจ ได้แก่ 1. Herzberg’s Two-Factor Theory (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านการเงินเป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจหลัก 2. Maslow’s Hierarchy of Needs ที่ชี้ว่า "ความมั่นคง" ทางเศรษฐกิจและการเมืองส่งผลต่อการเลือกงาน 3. รายงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ยังแสดงว่าเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศมีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจของนายจ้างในการรับพนักงาน ประกอบด้วย: ด้านการเงิน ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ นำไปสู่กรอบแนวคิดการวิจัย ดังรูปที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Dependent variable)

ตัวแปรตาม (Independent variable)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

- 1.ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยแตกต่างกัน
- 2.ปัจจัยด้านทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อการรับเข้าทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดภาคเหนือ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรมของภูมิภาค โดยการวิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ประกอบการในด้านที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดภาคเหนือ ที่ได้มาจากการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคคลที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงได้ในเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล และยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน โดยอ้างอิงตามวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและการสรุปผลการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญ

เครื่องมือการวิจัย นี้ มี 1 ชุด ได้แก่

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดภาคเหนือ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับเข้าทำงาน โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบการ 2) ด้านปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงาน (ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมือง และการเงิน) 3) ด้านความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Likert (Likert Scale) โดยกำหนดระดับคะแนนและการแปลความหมายดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50, 1.51-2.50, 2.51-3.50, 3.51-4.50 และ 4.51-5.00 หมายถึง เห็นด้วย / มีอิทธิพลน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุดตามลำดับ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์หรือคำนิยามที่ต้องการวัด (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00

2) ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามมีค่า ความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.973

การรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บข้อมูลในวิจัยเชิงปริมาณจะมุ่งเน้นที่การให้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขที่สามารถวิเคราะห์ทางสถิติได้ โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้และให้ตอบกลับ

2) ข้อมูลที่เก็บจะต้องถูกบันทึกในระบบที่สามารถจัดการและนำมาวิเคราะห์ได้ เช่น การบันทึกลงในโปรแกรมสถิติเพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์

3) การนำข้อมูลที่เก็บมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การแจกแจงหาค่าความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การทดสอบสมมติฐานตัวแปรอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test)
3. การวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (t-test หรือ One-way ANOVA Analysis) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Scheffe's method เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยราย คู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน
4. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ และระดับทิศทางระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.70 อายุ 45-55 ปี ร้อยละ 54.90 การศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 52.90
2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมของนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติและพฤติกรรมของนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการ จำแนกตามด้าน

รายชื่อ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความรู้สึก			
ไหวพริบในการตอบคำถาม	3.48	0.90	มาก
การทดสอบทางด้านจิตวิทยา	3.24	0.97	ปานกลาง
สถาบันการศึกษา	3.07	0.89	ปานกลาง
รวม	3.20	0.78	ปานกลาง
ความเชื่อ			
โหวงเฮ้ง	3.01	0.92	ปานกลาง
วันเกิดของผู้สมัคร	2.57	0.89	น้อย
ศาสนาที่ผู้สมัครนับถือ	2.51	1.04	น้อย
รวม	2.56	0.75	น้อย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายชื่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
พฤติกรรม			
บุคลิกระหว่างการสมัคร	3.56	0.72	มาก
มีลักษณะงานที่เคยทำมา	3.41	0.82	ปานกลาง
การเป็นผู้นำ	3.38	0.73	ปานกลาง
รวม	3.44	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าทัศนคติและพฤติกรรมของนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, S. D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.78) ด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S. D. = 0.61) และ ด้านความเชื่อ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.56$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านดังนี้

1. ทัศนคติและพฤติกรรมของนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ไหวพริบให้การตอบคำถาม ($\bar{X} = 3.48$, S. D. = 0.90) การทดสอบทางด้านจิตวิทยา ($\bar{X} = 3.24$, S. D. = 0.97) อยู่ในระดับปานกลาง สถาบันการศึกษา ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.89)

2. ทัศนคติและพฤติกรรมของนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามด้านความเชื่อโดยรวมอยู่ใน ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.56$, S. D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โหวงเฮ้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.92) นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ วันเกิดของผู้สมัคร ($\bar{X} = 2.57$, S.D. = 0.89) ศาสนาที่ผู้สมัครนับถือ ($\bar{X} = 2.51$, S.D. = 1.04)

3. ทัศนคติและพฤติกรรมของนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามด้านพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S. D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลิกระหว่างการสมัครอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.72) ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ มีลักษณะงานที่เคยทำมา ($\bar{X} = 3.41$ S.D. = 0.82) การเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.73)

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.51) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงาน

รายชื่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การเงิน			
สถานะทางด้านรายรับ-รายจ่าย	3.21	0.78	ปานกลาง
ทุนสำรอง	3.07	0.93	ปานกลาง
การจัดการหนี้	3.02	0.94	ปานกลาง
รวม	3.01	0.81	ปานกลาง
การเมือง			
การประกาศรัฐประหาร	3.31	0.96	ปานกลาง
การชุมนุมประท้วง	2.88	0.88	ปานกลาง
การแบ่งฝ่ายทางการเมือง	2.51	0.92	ปานกลาง
รวม	2.79	0.73	ปานกลาง
เศรษฐกิจ			
ดัชนีชี้วัดผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ	3.58	0.69	มาก
อัตราการว่างงาน	3.45	0.73	มาก
เงินเฟ้อ	3.39	0.70	ปานกลาง
รวม	3.48	0.64	มาก
รวมทั้งสิ้น	3.04	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้าน เศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.48$, S. D. = 0.64) และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจาก ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.81) และด้านการเมือง ($\bar{X} = 2.79$, S. D. = 0.73) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงานจำแนกตามด้านการเงินโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S. D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ สถานะทางด้านรายรับรายจ่าย ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.78) ทุนสำรอง ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.93) การจัดการหนี้ ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.94)

3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงานจำแนกตามด้านการเมืองโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S. D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับปาน กลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การประกาศรัฐประหาร ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.96) การชุมนุมประท้วง ($\bar{X} = 2.88$, S. D. = 0.88) และการแบ่งฝ่ายทางการเมือง ($\bar{X} = 2.51$, S.D. = 0.92)

3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงานจำแนกตามด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S. D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ดัชนีชี้วัดผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ ($\bar{X} = 3.58$, S. D. = 0.69) และอัตราการว่างงาน ($\bar{X} = 3.45$, S. D. = 0.73) เงินเพื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S. D. = 0.70)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่อการรับเข้าทำงาน

ตัวแปร	กลุ่ม	n	$\bar{X}$	S.D.	สถิติทดสอบ	df	p-value	สรุปสมมติฐาน
เพศ	ชาย	103	3.08	0.55	t	194	0.42	ปฏิเสธ
	หญิง	92	3.05	0.56				
อายุ	25-35	70	3.06	0.54	F	3, 191	0.36	ปฏิเสธ
	36-45	65	3.07	0.52				
	46-55	60	3.02	0.57				
	>55	50	3.01	0.50				
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	2.85	0.48	F	2, 195	0.03*	ยอมรับ
	ปริญญาตรี	120	3.10	0.53				
	สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.32	0.51				

4.1 สมมติฐานที่ 1 เพศแตกต่างกัน มีผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยแตกต่างกัน พบว่า เพศ เป็นปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

4.2 สมมติฐานที่ 2 อายุแตกต่างกัน มีผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยแตกต่างกัน พบว่า อายุ เป็นปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการ

ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

4.3 สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยแตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยแตกต่างกัน โดยภาพรวม 3 คู่ ได้แก่

(1) กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่มีผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

(2) กลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่มีผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

(3) กลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่มีผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อการรับเข้าทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อการรับเข้าทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.646$) และมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่ 0.01 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ-พฤติกรรมกับการรับเข้าทำงาน

ตัวแปร	r_{xy}	ระดับความสัมพันธ์	p-value	สรุปผล
ทัศนคติ-พฤติกรรม การรับเข้าทำงาน	0.646	สูง	<0.01	มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทย สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 45-55 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท ทัศนคติและพฤติกรรมของนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ส่วน

ใหญ่ให้ความสำคัญ ด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย บุคลิกระหว่างการสมัคร ลักษณะงานที่เคยทำมา การเป็นผู้นำ ด้านความรู้สึก และด้านความเชื่อ ตามลำดับ

2. เมื่อจำแนกปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการ พบว่า ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ มีความสำคัญมากที่สุด ปัจจัยทางด้านการเงินและปัจจัยทางด้านการเมือง มีความสำคัญรองลงมาตามลำดับ

3. ทศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อการรับเข้าทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ภาคเหนือของประเทศไทยโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.646$) และมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่ 0.01

อภิปรายผล

ทศนคติและพฤติกรรมของนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่าทศนคติและพฤติกรรมของนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยให้ความสำคัญ ด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลิกของผู้สมัครนั้นผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมในภาคเหนือเห็นว่ามีค่ามากที่สุดซึ่งจะสอดคล้องกับผลวิจัยของ อนันษา ทองเหลา(2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการ กรณีศึกษาบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2562 ผลการวิจัยพบว่า การเลือกรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการกรณีศึกษาบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2562 มีอยู่ 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) บุคลิกภาพ 2) การนำเสนอและการสื่อสาร และ 3) ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้าน เศรษฐกิจ ตรงกับ Okun's law เป็นกฎที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการว่างงานและผลผลิตเนื่องจากเมื่อเศรษฐกิจขยายตัว ความต้องการแรงงานจึงมากขึ้น ผู้ประกอบการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้อัตราการว่างงานลดลง (Kim et al, 2019)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการพบว่า เพศชายและเพศหญิงที่ไม่แตกต่างกัน สังคมให้ความสำคัญเสมอภาคทางเพศ หญิงและชายมีสิทธิ เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ พิมพา เหมนรรการ (2565) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่

ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ภาคเหนือของประเทศไทยแตกต่างกันตรงกับทฤษฎีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานของ Frank Gilbreth และ Lillian Gilbreth โดยทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าความรู้และทักษะของนายจ้างมีผลต่อกระบวนการคัดเลือกผู้สมัครงาน และนายจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีมาตรฐานที่เข้มงวดมากขึ้นและ ทฤษฎีการลงทุนในมนุษย์ (Human Capital Theory): โดย Becker (1964) ซึ่งอธิบายว่าการศึกษาคือการลงทุนในทุนมนุษย์ และระดับ

การศึกษาของนายจ้างมีผลต่อวิธีการมองคุณค่าของผู้สมัครงานและทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory): ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของนายจ้างต่อผู้สมัครและการตัดสินใจในการจ้างงาน โดยนายจ้างที่มีการศึกษาสูงอาจมีความคาดหวังที่สูงกว่าต่อทักษะและความสามารถของผู้สมัคร

ปัจจัยด้านทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อการรับเข้าทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อการรับเข้าทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทยโดยตรงกับทฤษฎีการกระทำที่วางแผน (Theory of Planned Behavior): โดย Ajzen (1991) ซึ่งอธิบายว่าทัศนคติ ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมและนโยบายมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ โดยเฉพาะการตัดสินใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับผู้ประกอบการสามารถนำวิจัยไปกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่ชัดเจนระบุคุณสมบัติที่ต้องการ โดยมีมาตรฐานในการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ประเมินทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กร และ ตรวจสอบว่าผู้สมัครสามารถทำงานร่วมกับทีมได้ดีเพียงใด โดยอาจใช้การสัมภาษณ์ร่วมกับสมาชิกในทีม และ ให้ออกาสการทดลองงานที่ช่วยให้ผู้สมัครได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อมการทำงานจริง เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถประเมินความเหมาะสมได้หรือ อาจใช้เทคโนโลยีในการสรรหาบุคลากรเพื่อหาผู้สมัครที่มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในองค์กร

2. สำหรับสถาบันการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรม โดยเฉพาะทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นเน้นทักษะที่ใช้ได้จริง เสริมสร้างทักษะปฏิบัติการและทักษะการทำงานร่วมกันในทีม เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาในครั้งถัดไปควรศึกษาภูมิภาคอื่นเพื่อเปรียบเทียบผลกระทบและความแตกต่างในการรับเข้าทำงานและควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเช่นการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือกลุ่มสนทนาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมองของผู้ประกอบการและพนักงาน และเน้นปัจจัยด้านจิตวิทยาและสังคมทัศนคติและค่านิยม ศึกษาว่าทัศนคติและค่านิยมของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อการเลือกผู้สมัคร ผลกระทบขององค์กร วิเคราะห์ว่าความเชื่อและค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการรับเข้าทำงานหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Daft, R. L. (2016). *Organization theory and design* (12th ed.). Cengage Learning.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Gilbreth, F. B., & Gilbreth, L. M. (1921). The influence of motion study upon the management of labor. *Journal of the Franklin Institute*, 192(4), 299–308. [https://doi.org/10.1016/S0016-0032\(01\)84629-8](https://doi.org/10.1016/S0016-0032(01)84629-8)
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- International Labour Organization. (n.d.). *Employment and decent work in sustainable development*. <https://www.ilo.org/>
- Judge, M., Warren-Myers, G., & Paladino, A. (2019). Using the theory of planned behavior to predict intentions to purchase sustainable housing. *Journal of Cleaner Production*, 215, 259–269. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.01.068>
- Kim, A., Lee, B., & Park, C. (2019). A combination of transcription factors mediates inducible interchromosomal contacts. National Statistical Office & Ministry of Labour.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Oliver, R. (1974). Expectancy theory predictions of salesmen's performance. *Journal of Marketing Research*, 11(3), 243–253. <https://doi.org/10.2307/3151150>
- Rosenberg, M. J., & Hovland, C. I. (1960). Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes. In M. J. Rosenberg, C. I. Hovland, W. J. McGuire, R. P. Abelson, & J. W. Brehm (Eds.), *Attitude organization and change: An analysis of consistency among attitude components* (pp. 1–14). Yale University Press.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications* (3rd ed.). Prentice-Hall.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

อนันษา, ท. (2562). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการ: กรณีศึกษา

บัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2562. มหาวิทยาลัยมหิดล.

<https://doi.org/10.14456/jmu.2022.10>

บุญญวิชัย. (2564). จัปประเด็นตลาดแรงงานในภูมิภาค. *แบ่งปันความรู้สู่ภูมิภาค*, 4(2564), 1–5.

พิมพ์, เ. (2565). ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานภาคเหนือ ของธนาคารแห่งประเทศไทย. (2567). แลงข่าวภาวะเศรษฐกิจการเงินภาคเหนือ
เดือนสิงหาคม 2567.

<https://www.bot.or.th/th/thai-economy/regional-economy/northern>