

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของสมาชิกครอบครัวเกษตรกรในการทำงานในนิคมอุตสาหกรรม ลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานภาคอุตสาหกรรม รูปแบบในการเข้าทำงานสู่ภาคอุตสาหกรรม อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการเข้าทำงานของสมาชิกครอบครัวเกษตรกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สภาพข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม ของเกษตรกรที่มีผลในการเข้าทำงานภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ อายุ ความแข็งแรงของร่างกาย รายได้ หนี้สิน การว่างงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านแรงจูงใจของเกษตรกรที่มีผลในการเข้าทำงาน ได้แก่ รายได้ หนี้สิน การว่างงาน ระดับการศึกษาในการรับพนักงานที่ค่อนข้างต่ำ การรับทราบข้อมูลจากบุคคลจากบุคคล หรือข่าวสารอื่นๆ บุคคลที่รู้จักประกอบแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมาก การย้ายติดตามบุคคลในครอบครัว เป็นงานที่แรงงานคิดว่ามีเกียรติมากกว่างานอื่น

ตอนที่ 3 รูปแบบการเข้าทำงานภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ การทำงานแบบชั่วคราว การทำงานแบบถาวร

ตอนที่ 4 อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการทำงานภาคอุตสาหกรรม

ตอนที่ 1 สภาพข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม ของเกษตรกรที่มีผลในการเข้าทำงานภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ อายุ ความแข็งแรงของร่างกาย รายได้ หนี้สิน การว่างงาน

1.1. เพศจากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5 เพศชายจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 (ตารางที่ 3)

All rights reserved

ตารางที่ 3 เพศของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	289	80.5
ชาย	70	19.5
รวม	359	100.0

1.2 อายุ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก จำนวน 172 คน มีอายุระหว่าง 21 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมา จำนวน 118 คน มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.9 อายุ ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 อายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และมีอายุมากกว่า 36 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 อายุของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	45	12.5
21 – 25 ปี	172	47.9
26 – 30 ปี	118	32.9
31 – 35 ปี	17	4.7
มากกว่า 36 ปี ขึ้นไป	7	1.9
รวม	359	100.0

อายุสูงสุด 65 ปี

อายุต่ำสุด 18 ปี

อายุเฉลี่ย 25.07 ปี

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.32

1.3. สถานภาพการสมรส

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 ยังเป็นโสด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 สมรสแล้ว และที่เหลือหย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 สถานภาพการสมรสของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	253	70.5
สมรส	100	27.9
หย่าร้าง	6	1.7
รวม	359	100.0

1.4. การศึกษา

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 มีการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.) รองลงมาจำนวน 130 คนคิดเป็นร้อยละ 36.3 มีการศึกษาระดับอนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และที่เหลือจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา (ป.4 – ป.6)	15	4.2
มัธยมศึกษาตอนต้น	31	8.6
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.)	154	51.5
อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	130	36.3
ปริญญาตรี	28	7.8
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.3
รวม	359	100.0

1.5. ภูมิฐานะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลำพูน จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมามีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดทางภาคเหนือจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 47 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3 มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ภูมิฐานะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

จังหวัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลำพูน	115	32.0
เชียงใหม่	62	17.3
รวม	177	49.3
แยกตามภาค		
เหนือ	169	47.0
กลาง	1	0.3
ตะวันออกเฉียงเหนือ	10	3.0
กรุงเทพมหานคร	2	0.6
รวม	182	50.7
รวมทั้งสิ้น	359	100

1.6 หนี้สินของครอบครัวก่อนเข้าทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีหนี้สินของครอบครัวก่อนเข้ามำทำงาน จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 และไม่มีหนี้สินจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 หนี้สินของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

หนี้สิน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	209	58.2
ไม่มี	150	41.8
รวม	359	100.0

1.7 จำนวนหนี้สินของครอบครัวก่อนเข้าทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีหนี้สินก่อนเข้ามาทำงาน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมามีหนี้สินก่อนเข้ามาทำงานระหว่าง 10,001 – 50,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 มีหนี้สินก่อนเข้ามาทำงานระหว่าง 50,001 – 100,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 มีหนี้สินก่อนเข้ามาทำงานระหว่าง 100,001 – 150,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และมีหนี้สินก่อนเข้ามาทำงานสูงกว่า 150,001 บาทขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 จำนวนหนี้สินของครอบครัวก่อนเข้ามาทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

จำนวนหนี้สิน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	91	43.5
10,001 – 50,000 บาท	52	24.9
50,001 – 100,000 บาท	30	14.4
100,001 – 150,000 บาท	15	7.2
สูงกว่า 150,001 บาท ขึ้นไป	21	10.0
รวม	209	100.0

จำนวนหนี้สินสูงสุด 400,000 บาท

จำนวนหนี้สินต่ำสุด 0 บาท

จำนวนหนี้สินเฉลี่ย 30,301.676 บาท

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 60,779.0211

1.8. รายได้ของครอบครัวต่อปี

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ของครอบครัวต่อปีต่ำกว่า 50,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 มีรายได้ของครอบครัวต่อปีระหว่าง 50,005 – 100,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 มีรายได้ของครอบครัวต่อปีระหว่าง 100,001 – 150,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.5 มีรายได้ของครอบครัวต่อปีระหว่าง 150,001 – 200,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 มีรายได้ของครอบครัวต่อปีไม่แน่นอนจำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 14.5 และมีรายได้ของครอบครัวต่อปีระหว่าง 200,001 – 250,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 รายได้ของครอบครัวต่อปีของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

รายได้ (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 50,000 บาท	149	41.5
50,001 – 100,000 บาท	89	24.8
100,001 – 150,000 บาท	27	7.5
150,001 – 200,000 บาท	23	6.4
200,001 – 250,000 บาท	5	1.4
มากกว่า 250,001 บาทขึ้นไป	14	3.9
ไม่แน่นอน	52	14.5
รวม	359	100.0

จำนวนรายได้ครอบครัวสูงสุด 800,000 บาท

จำนวนรายครอบครัวได้ต่ำสุด 2,500 บาท

จำนวนรายได้ครอบครัวเฉลี่ย 78,586.715 บาท

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 75,299.0785

1.9. ตำแหน่งในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงานเกี่ยวกับพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 272 คนคิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมามีตำแหน่งในการทำงานเกี่ยวกับช่างเทคนิคจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 มีตำแหน่งในการทำงานเกี่ยวกับด้านอื่นๆ จำนวน 27 คน คิดเป็น

ร้อยละ 7.5 มีตำแหน่งในการทำงานเกี่ยวกับหัวหน้าแผนกจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 มีตำแหน่งในการทำงานเกี่ยวกับหัวหน้าควบคุมคนงานจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และมีตำแหน่งในการทำงานเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.3 (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 ตำแหน่งในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ตำแหน่งในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานฝ่ายผลิต	272	75.8
พนักงานรักษาความปลอดภัย	1	0.3
หัวหน้าควบคุมคนงาน	5	1.4
ช่างเทคนิค	45	12.5
หัวหน้าแผนก	9	2.5
อื่นๆ ได้แก่ แม่บ้านและพนักงานขายของ	27	7.5
รวม	359	100.0

1.10. ลักษณะของเงินค่าตอบแทนของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จะรับเงินเป็นรายวันจำนวน 188 คนคิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาจะรับเงินเป็นรายเดือนจำนวน 170 คนคิดเป็นร้อยละ 47.6 (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 ลักษณะของเงินค่าตอบแทนของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ลักษณะของเงินค่าตอบแทน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายเดือน(พนักงานประจำ)	171	47.6
รายวัน(พนักงานชั่วคราว)	188	52.4
รวม	359	100.0

1.11. จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงานเป็นรายเดือน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับเงินเป็นรายเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 99 คนคิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมารับเงินเป็นรายเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 19.3 รับเงินเป็นรายเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 31 คน

คิดเป็นร้อยละ 18.1 รับเงินเป็นรายเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และรับเงินเป็นรายเดือนสูงกว่า 25,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.6 (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงานเป็นรายเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

จำนวนเงิน (บาท/เดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000	33	19.3
5,001 – 10,000	99	57.9
10,001 – 15,000	31	18.1
15,001 – 20,000	7	4.1
สูงกว่า 25,001 ขึ้นไป	1	0.6
รวม	171	100.0

จำนวนค่าตอบแทนสูงสุด 20,000 บาท/เดือน

จำนวน(เดือน)ต่ำสุด 3,000 บาท

จำนวนรายได้(เดือน)เฉลี่ย 8,055 บาท

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3,177.4876

1.12. จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงานเป็นรายวัน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่รับเงินเป็นรายวันระหว่าง 101 – 150 บาทจำนวน 115 คนคิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมารับเงินเป็นรายวันระหว่าง 151 – 200 บาทจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และรับเงินเป็นรายวันต่ำกว่า 100 บาทจำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 11.2 (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงานเป็นรายวันของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

จำนวนเงิน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 100 บาท	21	11.2
101 – 150 บาท	115	61.1
151 – 200 บาท	52	27.7
รวม	188	100.0

จำนวนรายได้สูงสุด 250 บาท/วัน

จำนวนรายได้(วัน)ต่ำสุด 100 บาท/วัน

จำนวนรายได้(วัน)เฉลี่ย 145.4681 บาท/วัน

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 15.0455

1.13. สาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรม

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจาก รายได้ในภาคอุตสาหกรรมสูง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาสาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจาก ต้องการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของครอบครัว จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 สาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจาก ระยะทางจากที่ทำงานถึงบ้านไม่ไกล จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 สาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจาก ว่างงานไม่มีงานทำ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 สาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจาก สวัสดิการในการทำงานของบริษัทดี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 6 สาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจาก ต้องการประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 สาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจาก มีบริษัทจ้างงานหลากหลาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 สาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจาก คิดว่าเป็นงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 สาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจาก ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับที่เรียนมา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 สาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจาก ภูมิถิ่นเนาของตนเองไม่มีงานทำ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 สาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานใน

นิคมอุตสาหกรรมเนื่องจากต้องการฝึกงานเพื่อนำไปประกอบอาชีพ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 สาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจากต้องการรู้จักกับบุคคลอื่นและเพื่อนที่รู้จักแนะนำให้มาทำงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 (ตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 สาเหตุที่สำคัญในการเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

สาเหตุสำคัญที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ในภาคอุตสาหกรรมดีกว่าภาคการเกษตร	194	54.0
ต้องการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของครอบครัว	51	14.2
ระยะทางจากที่ทำงานถึงบ้านไม่ไกล	38	10.6
ว่างงานไม่มีงานทำ	21	5.8
สวัสดิการในการทำงานของบริษัทดี	16	4.5
ต้องการประสบการณ์ในการทำงาน	8	2.2
มีบริษัทจ้างงานหลากหลาย	8	2.2
คิดว่าเป็นงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า	7	1.9
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับที่ตนเองเรียนมา	6	1.7
ภูมิลำนานาของตนเองไม่มีงานทำ	6	1.7
ต้องการฝึกงานเพื่อนำไปประกอบอาชีพของตน	2	0.6
ต้องการรู้จักกับบุคคลอื่น	1	0.3
เพื่อนที่รู้จักแนะนำให้มาทำงาน	1	0.3
รวม	359	100.0

ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีผลต่อการเข้าทำงาน ในนิคมอุตสาหกรรม มีรายละเอียดดังนี้

ก. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ เห็นด้วยในระดับมากเกี่ยวกับรายได้ในภาคอุตสาหกรรมที่ค่อนข้างสูงจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 49.05 เห็นด้วยในระดับปานกลางเกี่ยวกับหนี้สิน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5

ข. แรงจูงใจด้านสังคม

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วยในระดับปานกลาง เกี่ยวกับความแข็งแรงของร่างกายจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 เห็นด้วยมากเกี่ยวกับการว่างงานอยู่จึงเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 เห็นด้วยในระดับปานกลางเกี่ยวกับการรับพนักงานที่มีการศึกษาไม่สูงจำนวน 168 คนคิดเป็นร้อยละ 46.8 เห็นด้วยในระดับปานกลางเกี่ยวกับการรับทราบข้อมูลข่าวสารการสมัครงานจากคนรู้จักที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมทำให้เกิดการตัดสินใจเข้ามาสมัครทำงานจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 49.9 เห็นด้วยในระดับน้อยมากเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานเพราะย้ายติดตามบุคคลในครอบครัว จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 เห็นด้วยในระดับน้อยเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานเพราะเป็นงานที่มีเกียรติกว่างานอื่นๆจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 เห็นด้วยในระดับปานกลางเกี่ยวกับการที่คิดว่าสามารถทำงานเป็นกะได้จึงเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 50.1 เห็นด้วยในระดับน้อยด้วยเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพราะต้องการติดตามคนที่รู้จักสนิทสนม จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 เห็นด้วยในระดับปานกลาง เกี่ยวกับการที่คิดว่างานภาคอุตสาหกรรมเป็นงานที่มั่นคงจึงตัดสินใจเข้าทำงานจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 เห็นด้วยในระดับที่น้อยเกี่ยวกับแบบฟอร์ม เครื่องแต่งกายที่สวยงามมีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้าทำงานจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9

ค. แรงจูงใจด้านปัจจัยผลักดัน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วยในระดับน้อยเกี่ยวกับการที่ครอบครัวขาดที่ดินทำการเพาะปลูกจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 เห็นด้วยในระดับน้อยเกี่ยวกับการที่ครอบครัวขาดแหล่งน้ำที่ใช้ทำการเกษตรจึงต้องมาทำงานในภาคอุตสาหกรรม จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 49.9 เห็นด้วยในระดับน้อยเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพราะครอบครัวสนับสนุน จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 เห็นด้วยในระดับปานกลางเกี่ยวกับการที่เห็นบุคคลอื่นประสบความสำเร็จจากการทำงานในภาคอุตสาหกรรมจึงอยากประสบความสำเร็จบ้างจำนวน 156 คนคิดเป็นร้อยละ 43.5 เห็นด้วยในระดับน้อยมากเกี่ยวกับ ปัญหาเพื่อนบ้าน จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 96.7 (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 16 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่ทำให้เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจ	ระดับความสำคัญของแรงจูงใจต่างๆ						
	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก	- X	S.D.	แปลผล
1. รายได้ในภาคอุตสาหกรรมที่ค่อนข้างสูง	148 (41.2)	176 (49.0)	20 (5.6)	15 (4.2)	3.27	.750	มาก
2. หนี้สินของท่าน	79 (22.0)	124 (34.5)	95 (26.5)	61 (17.0)	2.62	1.010	ปานกลาง

ตารางที่ 16 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจด้านสังคมทำให้เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

แรงจูงใจด้านสังคม	ระดับความสำคัญของแรงจูงใจต่างๆ						
	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก	- X	S.D.	แปลผล
1. ความแข็งแรงของร่างกายท่าน	114 (31.8)	192 (53.5)	34 (9.5)	19 (5.3)	3.12	0.782	ปานกลาง
2. ท่านว่างงานอยู่จึงเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม	182 (50.7)	124 (34.5)	34 (9.5)	19 (5.3)	3.31	0.849	มาก
3. การรับพนักงานที่มีการศึกษาไม่สูง	96 (26.7)	168 (46.8)	64 (17.8)	31 (8.6)	2.92	0.887	ปานกลาง

ตารางที่ 16 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจด้านสังคมที่ทำให้เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (ต่อ)

แรงจูงใจด้านสังคม	ระดับความสำคัญของแรงจูงใจต่างๆ						
	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก	- X	S.D.	แปลผล
4. การรับทราบข้อมูลข่าวสารการสมัครงานในภาคอุตสาหกรรมทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามาสมัครทำงาน	105 (29.2)	179 (49.9)	65 (18.1)	10 (2.8)	3.06	0.764	ปานกลาง
5. ท่านเข้ามาทำงานเพราะย้ายติดตามบุคคลในครอบครัว	16 (4.5)	55 (15.3)	96 (26.7)	192 (53.5)	1.71	0.885	น้อยมาก
6. ท่านเข้ามาทำงานเพราะเป็นงานที่มีเกียรติกว่างานอื่น	16 (4.5)	100 (27.9)	125 (34.8)	118 (32.9)	2.04	0.887	น้อย
7. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานเป็นกะได้จึงเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม	82 (22.8)	180 (50.1)	71 (19.8)	26 (7.2)	2.89	0.840	ปานกลาง

ตารางที่ 16 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจด้านสังคมที่ทำให้เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมของกลุ่มประชากรที่ศึกษา (ต่อ)

แรงจูงใจด้านสังคม	ระดับความสำคัญของแรงจูงใจ						
	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก	- X	S.D.	แปลผล
8.. ท่านเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพราะต้องการติดตามคนที่รู้จัก	17 (4.7)	82 (22.8)	103 (28.7)	157 (43.7)	1.89	0.919	น้อย
9. ท่านคิดว่างานในภาคอุตสาหกรรมเป็นงานที่มั่นคงจึงตัดสินใจเข้าทำงาน	45 (12.5)	166 (46.2)	88 (24.5)	40 (16.7)	2.55	0.914	ปานกลาง
10. แบบฟอร์มเครื่องแต่งกายที่สวยงามมีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้าทำงาน	21 (5.8)	87 (24.2)	122 (34.0)	129 (35.9)	2.00	0.915	น้อย

ตารางที่ 16 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจด้านปัจจัยผลักดันที่ทำให้เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

แรงจูงใจด้านปัจจัยผลักดัน	ระดับความคิดเห็น						
	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก	- X	S.D.	แปลผล
1. ครอบครัวท่านขาดที่ดินทำการเพาะปลูก	44 (12.3)	77 (21.4)	75 (20.9)	163 (45.4)	2.01	1.078	น้อย

ตารางที่ 16 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจด้านปัจจัยผลักดันที่ทำให้เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมของกลุ่มประชากรที่ศึกษา (ต่อ)

แรงจูงใจด้านปัจจัยผลักดัน	ระดับความคิดเห็น						แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก	\bar{X}	S.D.	
2. ครอบครัวของท่านขาดแหล่งน้ำที่ใช้ในการเกษตรท่านจึงต้องมาทำงานในภาคอุตสาหกรรม	23 (6.4)	71 (19.8)	86 (24.0)	179 (49.9)	1.83	0.962	น้อย
3. ท่านเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพราะว่าครอบครัวของท่านสนับสนุน	39 (10.9)	161 (44.8)	100 (27.9)	59 (16.4)	2.50	0.893	น้อย
4. ท่านเห็นบุคคลอื่นประสบความสำเร็จจากการทำงานในภาคอุตสาหกรรมท่านจึงอยากประสบความสำเร็จบ้าง	70 (19.5)	156 (43.5)	88 (24.5)	45 (12.5)	2.70	0.924	ปานกลาง
5. เหตุผลอื่นๆ ได้แก่ ปัญหาเพื่อนบ้าน	5 (1.4)	7 (1.9)	-	347 (96.7)	1.08	0.444	น้อยมาก
ค่าร้อยละ	32.5	17.0	28.36	22.2			

ตอนที่ 3 รูปแบบการเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

จากการศึกษา กลุ่มตัวอย่างสมาชิกครอบครัวเกษตรกรในการเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรม ลำพูนพบว่า ส่วนมากจะทำงานแบบชั่วคราว จำนวน 139 คน ไม่แน่นอนจำนวน 123 คน ถาวร จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 41 (ตาราง 17)

ตารางที่ 17 รูปแบบในการเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน

รูปแบบการเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
ชั่วคราว	139	40.6
ไม่แน่นอน	123	36.0
ถาวร	80	23.4
รวม	342	100

ไม่ตอบ จำนวน 17 คน

ตอนที่ 4 อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการทำงานภาคอุตสาหกรรมของสมาชิกครอบครัวเกษตรกร

จากการตอบแบบสอบถามของสมาชิกครอบครัวเกษตรกรที่เข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรม ลำพูนพบว่า แรงงานในนิคมอุตสาหกรรม ลำพูน ประสบปัญหาในการทำงานมากที่สุดคือ ทำงานล่วงเวลามาก ไม่ค่อยมีเวลาพักผ่อน คิดเป็นร้อยละ 27.2 รองลงมาคือ เสียงต่อสารพิษ กลิ่นเหม็น สารเคมีมาก คิดเป็นร้อยละ 20.2 ค่าแรงน้อย ไม่มีความเสมอภาค คิดเป็นร้อยละ 15.6 มีปัญหาเกี่ยวกับวันหยุด เนื่องจากวันหยุด ส่วนใหญ่จะตรงกับเวลาทำงานล่วงเวลา คิดเป็นร้อยละ 14.2 มีปัญหาเกี่ยวกับฝุ่นละออง เสียงดังจาก เครื่องจักร คิดเป็นร้อยละ 8.7 จราจรติดขัด สถานที่จอดรถมีน้อยรถรับส่งไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 4.2 เกิดอุบัติเหตุบ่อยมาก คิดเป็นร้อยละ 3.5 ไม่มีเวลาให้ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 3.2 สวัสดิการของพนักงานน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.7 ยังไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานและศัพท์บางตัว เนื่องจากเป็นศัพท์ทางเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 1.2 ปัญหาด้านอาหารโรงอาหารมีน้อย เวลาพัก เบรค สถานที่ออกกำลังกาย คิดเป็นร้อยละ 0.8 บริษัทขาดบุคลากรที่ดี มีความสามารถในการทำงานสูง พนักงานมีไม่เพียงพอกับเครื่องจักรที่ใช้ในบริษัท คิดเป็นร้อยละ 0.6 ผลผลิตของบริษัทขึ้นๆ ลงๆ ทำให้พนักงานวิตกในการทำงานเกิดความหวาดระแวงกลัวถูกเลิกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 0.4 กฎระเบียบมีมากเกินไป คิดเป็นร้อยละ 0.3 การจำกัดอายุในการสมัครงาน คิดเป็นร้อยละ 0.1 (ตารางที่ 18)

ตารางที่ 18 อุปสรรค ในการทำงานภาคอุตสาหกรรม

อุปสรรคในการทำงาน	ร้อยละ
1. มีการทำงานล่วงเวลา มากไม่ค่อยมีเวลาพักผ่อน	22.7
2. เสียงต่อสารพิษ กลิ่นเหม็น สารเคมีมาก	20.2
3. ค่าแรงน้อย ไม่มีความเสมอภาค	15.6
4. มีปัญหาเกี่ยวกับวันหยุดเนื่องจากวันหยุด ส่วนใหญ่จะ ตรงกับ เวลาทำงานล่วงเวลา	14.2
5. มีปัญหาเกี่ยวกับฝุ่นละออง / เสียงดังจาก เครื่องจักร	8.7
6. จราจรติดขัด สถานที่จอดรถมีน้อยรถรับส่งไม่เพียงพอ	4.2
7. เกิดอุบัติเหตุบ่อยมาก	3.5

ตารางที่ 18 อุปสรรคในการทำงานภาคอุตสาหกรรม (ต่อ)

อุปสรรคในการทำงาน	ร้อยละ
8. ไม่มีเวลาให้ครอบครัว	3.2
9. ร่างกายไม่ค่อยแข็งแรง	2.6
10. สวัสดิการของพนักงานน้อย	1.7
12. ยังไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานและศัพท์บางตัวเนื่องจากเป็นศัพท์ ทางเทคนิค	
13. ปัญหาด้านอาหาร โรงอาหารมีน้อย เวลาพัก เบรค สถานที่ออกกำลังกาย	1.2
14. บริษัทขาดบุคลากรที่ดี มีความสามารถในการทำงานสูงพนักงานมีไม่เพียงพอกับเครื่องจักรที่ใช้ในบริษัท	0.8
15. ผลผลิตของบริษัทขึ้นๆ ลงๆ ทำให้พนักงานวิตกในการทำงานเกิดความหวาดระแวงกลัว ถูกเลิกจ้าง	0.6
16. กฎระเบียบในการทำงานมีมากเกินไป	0.4
17. การจำกัดอายุในการสมัครงาน	0.3
	0.1
รวม	100.0

ข้อเสนอแนะของแรงงาน

จากการตอบแบบสอบถามของสมาชิกครอบครัวเกษตรกรที่เข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรม ถ้าพูนพบว่า แรงงานในนิคมอุตสาหกรรม ถ้าพูน มีข้อเสนอแนะในการทำงานคือ ค่าแรงขั้นต่ำ น้อยมาก หากเทียบกับงานอื่นขอให้เพิ่มค่าแรง คิดเป็นร้อยละ 20.7 ควรหาทางบรรจุพนักงานชั่วคราว ให้เป็นพนักงานประจำของบริษัทเพื่อให้เกิดความมั่นคงและมั่นใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 20.4 ควรมีวันหยุดในการทำงานให้มากกว่านี้ คิดเป็นร้อยละ 15.8 ควรมีการแจกวัสดุ อุปกรณ์ป้องกันสารพิษ ให้เพียงพอต่อพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ควรมีการจ่ายค่าชดเชยเมื่อบริษัทเลิกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 8.7 จัดสถานที่พักผ่อนให้มากกว่านี้ เพิ่มรถบริการรับส่ง สถานที่จอดรถยนต์ คิดเป็นร้อยละ 6.6 จัดให้มีสถานที่ใช้บริโภคอาหาร และมีการเพิ่มเวลาพักเบรค คิดเป็นร้อยละ 5.1 ควรมีสวัสดิการที่ดีกว่านี้สำหรับพนักงานไม่ว่าจะเป็นชั่วคราวหรือประจำ คิดเป็นร้อยละ 4.2 ควรให้โอกาสในการศึกษาต่อเพิ่มเติม จัดให้มีการอบรม สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และเชื่อมความสัมพันธ์ในหมู่คณะ คิดเป็นร้อยละ 1.7 เร่งให้มีการจัดการระบบบริหารการทำงานในบริษัท คิดเป็นร้อยละ 1.1 ไม่ควรมีการจำกัดสิทธิในการสมัครงาน คิดเป็นร้อยละ 0.9 (ตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 ข้อเสนอแนะในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำงาน	ร้อยละ
1. ค่าแรงขั้นต่ำน้อยมาก หากเทียบกับงานอื่นขอให้เพิ่มค่าแรง	22.7
2. ควรหาทางบรรจุพนักงานชั่วคราวให้เป็นพนักงานประจำของ บริษัทเพื่อให้เกิดความมั่นคงและมั่นใจในการทำงาน	20.4
3. . ควรมีวันหยุดในการทำงานให้มากกว่านี้	15.8
4. ควรมีการแจกวัสดุอุปกรณ์ป้องกันสารพิษ ให้เพียงพอต่อพนักงาน	12.8
5. ควรมีการจ่ายค่าชดเชยให้เหมาะสมเมื่อบริษัทเลิกจ้าง	8.7
6. จัดสถานที่พักผ่อนให้มากกว่านี้ เพิ่มรถบริการรับส่ง สถานที่จอดรถ	6.6
7. จัดให้มีสถานที่ใช้บริโภคอาหาร และมีการเพิ่มเวลาพักเบรก	5.1
8. ควรมีสวัสดิการที่ดีกว่านี้สำหรับพนักงานไม่ว่าจะเป็นชั่วคราวหรือประจำ	4.2
9. ควรให้โอกาสในการศึกษาต่อเพิ่มเติม จัดให้มีการอบรม สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และเชื่อมความสัมพันธ์ในหมู่คณะ	1.7
10. เร่งให้มีการจัดการระบบบริหารการทำงานในบริษัท	1.1
11. ไม่ควรมีการจำกัดสิทธิในการสมัครงาน	0.9
รวม	100.0