

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่องปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล นำเสนอข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

#### สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.0 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ร้อยละ 57.0 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 52.0 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 45.0 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 25.0 อาชีพเดิมก่อนมาทำงานในโรงงานแห่งนี้ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 56.0 ประเภทโรงงานที่ทำงานในปัจจุบันเป็นประเภทสิ่งทอ ร้อยละ 19.0 มีรายได้รับเป็นรายวัน ร้อยละ 57.0 โดยส่วนใหญ่มีรายได้วันละ 170-179 บาท ร้อยละ 45.6 และทำงานในโรงงานแห่งนี้มากกว่า 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 32.0

##### ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัยโดยรวมที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ในระดับความสำคัญปานกลางทุกปัจจัย โดยลำดับความสำคัญลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (2.41) รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความผูกพันหรือการยอมรับ (2.32) ปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย (2.30) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต (2.22) และปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง (2.15) ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก แยกตามปัจจัยดังนี้

ปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ได้แก่ งานที่ทำมีการบรรจุเป็นพนักงานประจำ (2.60) มีความสำคัญระดับมาก

ปัจจัยด้านความผูกพันหรือการยอมรับ ได้แก่ ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน (2.60) มีความสำคัญระดับมาก

ปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย ได้แก่ มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด (2.62) มีความสำคัญระดับมาก

ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ได้แก่ ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีมาทำงาน (2.43) มีความสำคัญระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการทำงาน (2.46) มีความสำคัญระดับปานกลาง

ปัจจัย 5 ลำดับแรกที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมากที่สุดได้แก่ การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด (2.62) มีการทำงานล่วงเวลาและจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาตามกฎหมาย (2.60) งานที่ทำมีการบรรจุเป็นพนักงานประจำ (2.60) ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน (2.60) และมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ สะดวกในการนำมาใช้และปลอดภัย (2.58) ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม 5 ลำดับท้ายสุดที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการได้แก่ ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้างาน (1.73) ทำงานดีแล้วได้รับรางวัล (1.75) ลักษณะงานที่ทำให้การรับจ้างเหมาเป็นชิ้นสามารถทำรายได้ตามความสามารถ (1.83) ค่าจ้างสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับคนงานอื่น ๆ ในโรงงานเดียวกัน (1.85) และค่าจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับคนงาน ในโรงงานอื่น (1.91) ตามลำดับ

#### **ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามเพศ**

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (2.39 และ 2.41 ตามลำดับ)

#### **ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามอายุ**

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกลำดับอายุคือ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี อายุระหว่าง 20-29 ปี อายุระหว่าง 30-39 ปี และอายุระหว่าง 40-49 ปี ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (2.71, 2.47, 2.24 และ 2.42 ตามลำดับ)

### ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามสถานภาพ

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสดให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (2.51) ผู้ที่สมรสและสถานภาพอื่น ๆ ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อปัจจัยด้านความผูกพันหรือการยอมรับ (2.34 และ 2.08 ตามลำดับ)

### ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามการศึกษาสูงสุด

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาดำรงระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้นให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย (2.14) ผู้ที่มีการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อปัจจัยด้านความผูกพันหรือการยอมรับ (2.28 และ 2.43 ตามลำดับ) ผู้ที่มีการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับปวช.ปวส.(อนุปริญญา) และระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (2.35, 2.49, 2.35 และ 2.64 ตามลำดับ) ระดับสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง (3.00)

### ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายวัน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันต่ำกว่า 170 บาท ระหว่าง 170-179 บาท ระหว่าง 180-189 บาทให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (2.69, 2.42 และ 2.44 ตามลำดับ) ค่าจ้างระหว่าง 190-199 บาทให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย (2.42) ค่าจ้างตั้งแต่ 200 บาทขึ้นไปให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อปัจจัยด้านความผูกพันหรือการยอมรับ (2.32)

### ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายเดือน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน 5,000-5,999 บาท ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อปัจจัยด้านความผูกพันหรือการยอมรับ (2.40) และได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 6,000 บาทขึ้นไปให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (2.47)

## ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในโรงงานแห่งนี้

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในโรงงานแห่งนี้น้อยกว่า 6 เดือน ทำงานระหว่าง 6 เดือน-1 ปี และระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (2.51, 2.45 และ 2.43 ตามลำดับ) ระยะเวลา 1-3 ปี และ 3-5 ปี ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อปัจจัยด้านความผูกพันหรือการยอมรับ (2.41 และ 2.32 ตามลำดับ)

### อภิปรายผล

จากการศึกษาถึงปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (2.41) รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความผูกพันหรือการยอมรับ (2.32) ปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย (2.30) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต (2.22) และปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง (2.15) ตามลำดับ จึงไม่สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) เนื่องจาก

1. ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) จะต้องเริ่มขั้นของความ ต้องการไล่เรียงตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสูงสุดซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นด้วยกันคือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (The Physiological needs)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (The Safety and Security Needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (The Love and Belonging Needs)

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (The Esteem Needs)

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)

จะเห็นได้ว่าปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ไม่ตรงกับความต้องการของคนตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) โดยแต่ละปัจจัยที่พนักงานเลือกไม่ได้เริ่มต้นจากความต้องการด้านร่างกายก่อน

2. ความต้องการความสำเร็จในชีวิตซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) ความต้องการนี้ก็คือ ความปรารถนาที่จะเป็นอย่างที่อยากจะเป็น อยากเป็นคนสมบูรณ์แบบเท่าที่จะทำได้ ซึ่งความรู้สึกที่ว่านี้จะไม่เกิดขึ้นถ้าความต้องการที่ต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนองมากเพียงพอ เพราะถ้ารู้สึกหิวก็ต้องหาอาหารมาตอบสนองก่อน ถ้าไม่มีความรู้สึกหิวใจในตนเองก็ต้องต่อสู้เพื่อให้ได้มาหรือหาอย่างอื่นมาทดแทน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองก็จะไม่มีกำลังที่จะไปเติมเต็มความต้องการขั้นที่ 5 นี้ได้ ดังนั้น ปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จึงแตกต่างหรือไม่สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) เนื่องจากไม่ได้เป็นความต้องการขั้นสูงสุด

#### ข้อค้นพบ

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.0
2. ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ใน อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แต่มีภูมิลำเนาเดิมมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.0
3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.0
4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีอาชีพเดิมรับจ้าง ก่อนมาทำงานในโรงงานแห่งนี้ คิดเป็นร้อยละ 56.0 และลักษณะงานที่ทำมาก่อนส่วนใหญ่จะเป็นประเภทเดียวกับประเภทโรงงานที่ทำในปัจจุบัน อาชีพเดิมรองลงไปที่คือเกษตรกร ร้อยละ 21.0 อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมากอาจจะเนื่องมาจากช่วงที่ให้กรอกแบบสอบถามเป็นฤดูแล้งภาคเกษตรกรรมจะมีการอพยพเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม ส่วนอาชีพเดิมอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 18.0 ส่วนใหญ่ที่ระบุเพิ่งจบการศึกษายังไม่เคยทำงานมาก่อน
5. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานแห่งนี้มากกว่า 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.0
6. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยได้แก่ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ผู้ที่มีสถานภาพอื่น ๆ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รับค่าจ้างเป็นรายวันต่ำกว่า 170 บาทและเป็นรายเดือน 5,000-5,999 บาท ซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มดังกล่าวอาจมีความคลาดเคลื่อนได้
7. ปัจจัย 5 ลำดับแรกที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมากที่สุดได้แก่ การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด (2.62) มีการทำงานล่วงเวลาและจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาตามกฎหมาย (2.60) งานที่ทำมีการบรรจุเป็นพนักงานประจำ (2.60) ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน

(2.60) และมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ สะดวกในการนำมาใช้และปลอดภัย (2.58) ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

7.1 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกายในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด อาจจะเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสนใจและต้องการความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานค่อนข้างมาก

7.2 ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับการมีการทำงานล่วงเวลาและจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาตามกฎหมาย แสดงถึงความต้องการมีรายได้เพิ่ม

7.3 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับงานที่ทำมีการบรรจุเป็นพนักงานประจำ เนื่องจากต้องการความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีไว้สำหรับพนักงานประจำ

7.4 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

7.5 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ สะดวกในการนำมาใช้และปลอดภัย แสดงถึงความต้องการด้านสุขภาพ รวมทั้งต้องการให้งานที่ทำมีความสะดวก

8. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ในการได้ใช้ประสบการณ์ที่มี มาทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59 แสดงให้เห็นว่าเพศชายมีโอกาสเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างจากประสบการณ์ได้มากกว่าเพศหญิง

9. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญแต่ละด้านเรียงลำดับดังนี้ ลำดับ 1 คือปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ลำดับ 2 คือ ปัจจัยด้านความผูกพันหรือการยอมรับ ลำดับ 3 คือ ปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย ลำดับ 4 คือ ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ลำดับ 5 คือ ปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง ซึ่งไม่ตรงหรือเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่ 1 คือความต้องการด้านร่างกายอยู่แล้ว โดยอาชีพเดิมก่อนมาทำงานในโรงงานแห่งนี้ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างความต้องการจึงให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความมั่นคง ต้องการงานที่บรรจุเป็นพนักงานประจำ

10. ผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่ต้องการปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม 5 ลำดับท้ายสุดได้แก่ ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้างาน (1.73) ทำงานดีแล้วได้รับรางวัล (1.75) ลักษณะงานที่ทำมีการรับจ้างเหมาเป็นชิ้นสามารถทำรายได้ตามความสามารถ (1.83) ค่าจ้างสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับคนงานอื่น ๆ ในโรงงานเดียวกัน (1.85) และค่าจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับคนงาน ในโรงงานอื่น (1.91) ตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะ

การศึกษาถึงปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้ศึกษาได้สอบถามพนักงานในโรงงานต่าง ๆ ซึ่งโรงงานแต่ละแห่งมีขนาดและประเภทแตกต่างกัน จึงให้ผลตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการแตกต่างกันไปด้วย สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีทั้งพนักงานที่ใช้แรงงานและพนักงานประจำสำนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้ให้ข้อเสนอแนะลงในแบบสอบถามโดยแยกตามปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย ประเภทโรงงานเกี่ยวกับยางจะมีฝุ่นค่อนข้างมากจึงต้องการให้ผู้ประกอบการแก้ไขโดยเร็ว ควรปรับค่าแรงตามผลงาน ต้องการให้ผู้ประกอบการเพิ่มการทำงานล่วงเวลาเพื่อจะได้มีรายได้เพิ่ม ควรมีบริเวณให้นั่งพักผ่อน ควรให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ควรมีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น แจกชุดทำงาน ขยายอาหารในปริมาณที่เหมาะสมกับราคา บ้านพักของพนักงานโดยเสียค่าใช้จ่ายในรายช่อมเยา และหลายโรงงานจะมีแค่ประกันสังคม
2. ปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง สำหรับเครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย ควรตรวจสอบดูว่ายังสามารถใช้ได้หรือไม่ และต้องมีการจัดอบรมหรือฝึกซ้อมหนีไฟด้วย หลายโรงงานยังไม่มีห้องพยาบาล และควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานปีละ 2 ครั้ง
3. ปัจจัยด้านความผูกพันหรือการยอมรับ อยากให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ควรตั้งชมรมภายในองค์กรเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กัน

นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้ทำการสัมภาษณ์พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ประกอบกิจการโรงงาน รวมทั้งสังเกตจากการตอบแบบสอบถามซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. จากพนักงาน สำหรับผู้ที่ทำงานด้านการปฏิบัติการหรือใช้แรงงานส่วนใหญ่เคยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม การย้ายมาทำงานในโรงงานปัจจุบันมีปัจจัยหลักมาจากต้องการค่าตอบแทนเพิ่ม เช่น โรงงานแห่งใหม่มีการทำงานล่วงเวลาแต่ที่ทำงานเดิมไม่มี หรือหากเป็นงานลักษณะเดียวกันที่ต้องใช้ความชำนาญจะได้รับความจ้างเพิ่ม และบางส่วนย้ายมาจากภาคเกษตรกรรมนอกฤดูปลูก ซึ่งส่วนนี้ต้องการให้มีรายได้เท่านั้นแต่หากเลือกได้จะเลือกทำงานในโรงงานที่ให้ผลตอบแทนสูง ๆ อย่างไรก็ตามการทำงานลักษณะดังกล่าวจะเป็นงานชั่วคราวเท่านั้น ส่วนพนักงานที่ทำงานประจำสำนักงาน ส่วนใหญ่เพิ่งจบการศึกษาหางานที่ต้องการยังไม่ได้ ช่วงแรกต้องการทำงานเพื่อให้มีรายได้ แต่เมื่อทำไปแล้วมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจึงทำงานไปเรื่อย ๆ

จนเมื่อมีอายุมากขึ้นจึงยากที่จะย้ายที่ทำงานใหม่จึงต้องทำงานดังกล่าวต่อไปแม้จะไม่ค่อยพอใจกับรายได้หรือความมั่นคงในอาชีพบ้างก็ตาม

2. จากผู้ประกอบการโรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีปัญหาด้านแรงงานมาตั้งแต่ช่วงวิกฤตเศรษฐกิจเศรษฐกิจที่ผ่านมา โรงงานหลายแห่งประสบปัญหายอดขายลดลง กำลังการผลิตต้องลดลง จึงกระทบกับการจ้างแรงงานโดยบางแห่งต้องลดค่าจ้างลงทำให้พนักงานบางส่วนย้ายออกไปทำงานที่ใหม่ โรงงานบางแห่งต้องทนรับภาระค่าจ้างไว้เนื่องจากเกรงว่าหากมีคำสั่งซื้อเข้ามาจะจัดหาแรงงานได้ไม่ทัน หรือลักษณะงานที่ต้องอาศัยความชำนาญจึงต้องรักษาแรงงานส่วนดังกล่าวไว้โดยที่ยังไม่ทราบว่าคำสั่งซื้อจะเข้ามาเมื่อไร สำหรับการรับแรงงานใหม่ค่อนข้างจะมีอุปสรรคบ้างหากโรงงานใดที่ไม่มีการทำงานล่วงเวลา หรือลักษณะงานที่แรงงานเคยทำมามีความสะดวกสบาย เช่น งานไม่หนักเกินไป หรือทำงานในห้อง หรือโรงงานที่มีเครื่องปรับอากาศ แรงงานกลุ่มนี้จะเลือกทำงานในลักษณะดังกล่าวต่อไปจึงเป็นอุปสรรคสำหรับโรงงานขนาดใหญ่ นอกจากนี้ผู้ประกอบการโรงงานยังเห็นว่าแรงงานไทยปัจจุบันจะค่อนข้างเลือกงานหากเป็นไปได้ยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากจะไม่มีปัญหาในการเลือกงาน แต่ยังมี ความเกรงว่าแรงงานต่างด้าวจะสร้างความยุ่งยากให้ในภายหน้า สำหรับปัญหาที่ผู้ประกอบการมีความกังวลมากอีกอย่างหนึ่งก็คือค่าจ้างแรงงานที่นับวันจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ แต่ธุรกิจมีการแข่งขันสูง อัตราผลกำไรลดลงจึงต้องลดต้นทุนการผลิต ซึ่งส่วนหนึ่งคือค่าจ้างแรงงาน และมีหลายโรงงานต้องการจะนำเครื่องจักรเข้ามาแทนแรงงาน แต่ยังไม่กล้าจะลงทุนเนื่องจากยังไม่มั่นใจว่าเศรษฐกิจของประเทศจะดีขึ้นตลอดไปหรือไม่ รวมทั้งขอดูแนวโน้มภาวะเศรษฐกิจของประเทศมหาอำนาจ เช่น สหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศที่มีกำลังซื้อค่อนข้างมากหรือประเทศจีนที่ผลิตสินค้าราคาถูกออกมาตีตลาดทั่วโลก

### 3. จากผู้ศึกษาโดยการสังเกตการตอบแบบสอบถามดังนี้

3.1 ปัจจุบันพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุไม่มากนักจะมีการศึกษาสูงขึ้นมากกว่าในอดีต ซึ่งส่วนนี้อาจจะสอดคล้องกับความเห็นของผู้ประกอบการโรงงานที่เห็นว่าแรงงานไทยปัจจุบันมีการเลือกงานมาก โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้แรงงานสูง หรือพบว่าปัจจุบันภาวะการแข่งขันของผู้ประกอบการมีค่อนข้างมากจำเป็นต้องจ้างแรงงานสูงขึ้น ทำให้แรงงานไทยเกิดภาวะการเปลี่ยนงานบ่อยซึ่งสอดคล้องกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายที่มีความต้องการความสำเร็จในชีวิตในการได้ใช้ประสบการณ์ที่มี มาทำงาน ดังนั้นหากผู้ประกอบการต้องการที่จะรักษาแรงงานส่วนนี้ไว้อาจจะต้องสร้างให้พนักงานนั้น ๆ มีความผูกพันกับองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งควรพิจารณาผลตอบแทน สวัสดิการ หรือตำแหน่งงานให้ด้วย



3.2 จากการศึกษาที่ปัจจุบันพนักงานมีความต้องการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด เพื่อความเป็นธรรมให้กับแรงงาน โดยเฉพาะเพศชายให้ความสำคัญถึง 2.70 ในขณะที่เพศหญิงให้ความสำคัญที่ 2.57 ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในหรือปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานเพื่อมิให้เกิดข้อพิพาทแรงงานได้ในอนาคต

3.3 แม้กฎหมายจะมีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำไว้ตามแต่ละพื้นที่ แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของพนักงานในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพอยู่ในเกณฑ์สูง จึงมีพนักงานเป็นจำนวนมากต้องออกจากที่ทำงานเก่าเพื่อหางานใหม่ที่มีค่าแรงงานและมีการทำงานล่วงเวลาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญเฉลี่ย 2.60 ในการต้องการมีการทำงานล่วงเวลาและจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาตามกฎหมาย ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการที่จะต้องจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้อยู่กับองค์กรต่อไปโดยอาจจะหาคำสั่งซื้อเข้ามาเพื่อเพิ่มกำลังการผลิตหรืออาจจะให้จ้างเหมางานที่ทำเพื่อเพิ่มปริมาณชิ้นงาน รวมทั้งเพิ่มรายได้ให้แรงงาน หรืออาจจะพิจารณาโบนัสตามผลประกอบการ

3.4 การรับสมัครพนักงานโดยปกติจะต้องมีการทดลองงาน เมื่อผ่านเกณฑ์แล้วจะมีการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญถึง 2.60 กับงานที่ทำมีการบรรจุเป็นพนักงานประจำ เนื่องจากพนักงานมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพการงาน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ หากได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำแล้ว ดังนั้นผู้ประกอบการควรที่จะกำหนดเกณฑ์ในการบรรจุเป็นพนักงานที่เป็นมาตรฐานเพื่อสร้างความมั่นใจให้พนักงานและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจหากได้รับการบรรจุแล้ว ซึ่งจะส่งผลดีกลับมาสู่องค์กร

3.5 ในการทำงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมเป็นกลุ่มหรือจัดกิจกรรมภายในโรงงานเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันหรือมีการยอมรับเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญถึง 2.60 ต่อความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน

3.6 เมื่อเข้าทำงานในองค์กรไปแล้วพนักงานจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยโดยมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ สะดวกในการนำมาใช้และปลอดภัย เพื่อทำให้งานดำเนินต่อไป หากเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอจะส่งผลให้กำลังการผลิตได้ไม่เต็มที่ รวมทั้งจะปลอดภัยจากการใช้ด้วย

3.7 สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม 5 ลำดับท้ายสุดที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการได้แก่ ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้างาน ทำงานดีแล้วได้รับรางวัล ลักษณะงานที่ทำมีการรับจ้างเหมาเป็นชิ้นสามารถทำรายได้ตามความสามารถ ค่าจ้างสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับคนงานอื่น ๆ ในโรงงานเดียวกัน และค่าจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับคนงาน ในโรงงานอื่นตามลำดับ ในส่วนนี้เห็นว่าหากโรงงานใดมีปัจจัยดังกล่าวอยู่แล้วและเห็นว่าดีก็ให้คงอยู่

ไว้ตามเดิม แต่หากโรงงานใดที่ยังไม่มีก็ไม่สมควรที่จะทำเนื่องจากพนักงานไม่ให้ความสนใจ ไม่ได้  
รับการตอบสนอง สมควรที่จะจัดทำประเภทอื่นที่พนักงานให้ความสนใจแทน

### ข้อจำกัดของการศึกษา

1. ผู้ศึกษาได้ออกแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองใน  
แต่ละด้านซึ่งอาจไม่ครอบคลุมถึงพฤติกรรม หรือความรู้สึกทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถาม  
เนื่องจากถูกจำกัดด้วยเนื้อหา และข้อความของคำถามที่ถูกกำหนดโดยผู้ศึกษา

2. ในการวัดระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ไม่สามารถใช้มาตราวัด 5 ระดับ  
ได้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงาน โรงงาน โดยส่วนหนึ่งจะมีความรู้และการศึกษาน้อย  
ทำให้สับสนและยากที่จะแยกระดับความสำคัญที่มีลักษณะใกล้เคียงกันมากให้ออกมาตรงตาม  
ข้อเท็จจริงได้ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้มาตราวัด 3 ระดับเพื่อให้ง่ายต่อการแยกระดับความสำคัญ และ  
สะดวกต่อการตอบ จึงทำให้ผลการศึกษายปัจจัยแต่ละด้านมีภาพรวมระดับความสำคัญออกมาเป็น  
“ปานกลาง” และให้ข้อเสนอแนะค่อนข้างน้อย

3. ในการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ประกอบการก่อน  
โดยผู้ประกอบการจะเป็นผู้นำแบบสอบถามไปให้พนักงานเป็นผู้กรอกให้ ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับอาจ  
จะคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงบ้างเนื่องจากพนักงานจะมีความเกรงกลัวว่าข้อมูลที่กรอกจะทราบ  
ถึง ผู้ประกอบการ

4. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามคือพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม  
ซึ่งจะมีทั้งพนักงานที่ใช้แรงงานและพนักงานประจำสำนักงาน แต่การขอให้กรอกและเก็บแบบ  
สอบถามจะต้องให้ผู้ประกอบเป็นผู้ดำเนินการให้ ทำให้แบบสอบถามที่ได้รับจากพนักงานที่ใช้  
แรงงานไม่ค่อยสมบูรณ์นัก นำหนักจึงอยู่ที่พนักงานประจำสำนักงาน ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับอาจจะมี  
ความ คาดเคลื่อนได้