

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.25 มีอายุระหว่าง 30 -39 ปี ร้อยละ 50.25 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 51.50 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 50.75 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ร้อยละ 38.50 ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ร้อยละ 68.25 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยระหว่าง 12,501-17,500 บาท ร้อยละ 36.00 มีระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่า 4 ปี ร้อยละ 76.50 ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนี้เป็นแห่งแรก ร้อยละ 57.25

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างมากกว่าปัจจัยจิตใจ และให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบของปัจจัยค่าจ้างทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ รองลงมาเป็นปัจจัยด้านเงินเดือนและสภาพของงาน ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน และให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านเงินเดือนน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ส่วนองค์ประกอบของปัจจัยจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบของปัจจัยจิตใจทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในงานมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ รองลงมาเป็นปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

และจากการศึกษาปัจจัยย่อยขององค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญดังนี้

1. ด้านสถานะของอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านมีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้ทำ สูงกว่าปัจจัยย่อยด้านอื่นๆ
2. ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านระยะเวลาการทดลองงานไม่เกิน 120 วันตามกฎหมาย สูงกว่าปัจจัยย่อยด้านอื่นๆ
3. ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านหัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สูงกว่าปัจจัยย่อยด้านอื่นๆ
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้าน โรงงานก่อตั้งมาเป็นเวลานาน มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป สูงกว่าปัจจัยย่อยด้านอื่นๆ
5. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านมีนโยบายตรวจสอบภาพประจำปีให้กับพนักงาน สูงกว่าปัจจัยย่อยด้านอื่นๆ
6. ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านมีการสอนงานและมีพี่เลี้ยงดูแลพนักงานที่เข้าทำงานใหม่อย่างใกล้ชิด สูงกว่าปัจจัยย่อยด้านอื่นๆ
7. ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านมีการจ่ายโบนัสให้กับคนงานทุกปี สูงกว่าปัจจัยย่อยด้านอื่นๆ

ส่วนปัจจัยย่อยขององค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้าน ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการดูแลงานที่รับผิดชอบ สูงกว่าปัจจัยย่อยด้านอื่นๆ
2. ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านมีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด สูงกว่าปัจจัยย่อยด้านอื่นๆ
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญในหน่วยงาน สูงกว่าปัจจัยย่อยด้านอื่นๆ
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านมีการให้รางวัลแก่คนงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น สูงกว่าปัจจัยย่อยด้านอื่นๆ
5. ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สูงกว่าปัจจัยย่อยด้านอื่นๆ

6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานในระดับสูงขึ้น

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสำคัญมาก และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างและองค์ประกอบทุกด้านของปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ส่วนปัจจัยจูงใจและองค์ประกอบเกือบทุกด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ยกเว้นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่เพศชายให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ พบว่า ทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสำคัญมาก และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านลักษณะของงาน ส่วนกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านสถานะของอาชีพ และให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ทุกกลุ่มระดับการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสำคัญมาก และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเกือบทุกกลุ่มการศึกษาให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านสถานะของอาชีพ ยกเว้นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวช. ที่ให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และทุกกลุ่มการศึกษาให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามที่เป็น โศดและสมรสแล้วให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนผู้ที่มีสถานภาพหย่า/หม้ายให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม อยู่ในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้าง อยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนปัจจัยจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น โศดและสมรสแล้วให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก และผู้ที่มีสถานภาพหย่า/หม้ายให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยทุกกลุ่มให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านสถานะของอาชีพ และให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงาน

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ตามภาคต่างๆ เกือบทุกภาค ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสำคัญมาก ยกเว้นผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคตะวันตกให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทุกภาคให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับสำคัญมาก ยกเว้นผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคตะวันตกให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ส่วนปัจจัยจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทุกภาคให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับสำคัญมาก ยกเว้นผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคเหนือให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามทุกภาคให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านสถานะของอาชีพ และให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงาน

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำแนกตามประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่ม โรงงานอุตสาหกรรมให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสำคัญมาก และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเกือบทุกกลุ่มของประเภทโรงงานอุตสาหกรรมให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านสถานะของอาชีพ ยกเว้นกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเคมีที่ให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน และเกือบทุกกลุ่มของประเภทโรงงานอุตสาหกรรมให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงาน ยกเว้นกลุ่มโรงงานขนมขบเคี้ยวที่ให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงาน

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 7,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,500 บาทให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับรายได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนปัจจัยจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 7,500 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,500 บาทให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยเกือบทุกระดับรายได้ให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านสถานะของอาชีพ ยกเว้นกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,500 บาทให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงาน และเกือบทุกระดับรายได้ให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงาน ยกเว้นกลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 22,501-27,500 บาท ที่ให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงาน

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสำคัญมาก และให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนปัจจัยจิตใจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 2 ปีและมากกว่า 4 ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก และกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 2 ปี-3ปี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยเกือบทุกกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านสถานะของอาชีพ ยกเว้นกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 6 เดือน-1 ปี ให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน และเกือบทุกกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงาน ยกเว้นกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยจิตใจด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 6 เดือน-1 ปี ให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบในงาน

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ผ่านงานมาแล้วไม่เกิน 4 แห่ง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนกลุ่มที่ผ่านงานมาแล้ว

มากกว่า 4 แห่ง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ผ่านการทำงานมาแล้วทุกกลุ่มให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนปัจจัยจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ผ่านงานมาแล้วไม่เกิน 4 แห่ง ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก และผู้ตอบแบบสอบถามที่ผ่านงานมาแล้วมากกว่า 4 แห่ง ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยเกือบทุกกลุ่มให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านสถานะของอาชีพ ยกเว้นกลุ่มที่ผ่านงานมาแล้วมากกว่า 4 แห่ง ให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยค่าจ้างด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และทุกกลุ่มให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงาน

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาในการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและข้อเสนอแนะ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัญหาในการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

1. ปัญหาด้านการรับรู้ข่าวสารสำหรับตัดสินใจเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

พบว่า แหล่งการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ประกาศรับ ของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ข้อมูลในสื่ออิเล็กทรอนิกส์และเว็บไซต์ต่างๆ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ทราบ จากเพื่อนญาติพี่น้องที่ทำงานในโรงงานนั้นๆ และรับรู้จากการที่เคยทำงานในอุตสาหกรรมที่เดิมมาแล้วตามลำดับ

2. ปัญหาที่พบในการสมัครงานในโรงงานอุตสาหกรรม คือ มีการกำหนดวุฒิการศึกษา

ขั้นต่ำเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ โรงงานอุตสาหกรรมกำหนดช่วงอายุในการรับสมัครพนักงาน มีการกำหนดประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ทราบข้อมูลด้านต่างๆของโรงงานอุตสาหกรรม มีการกำหนดเพศในการรับสมัครงาน และมีการให้กลับไปโปรอผลการสมัครงานโดยไม่ทราบกำหนดที่แน่นอน

ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้โรงงานอุตสาหกรรมจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้

เหมาะสมกับลักษณะงานพิเศษและความรับผิดชอบเพิ่มเติมจากที่กำหนดในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ทำอยู่ และการปรับเพิ่มการจ่ายโบนัสตามอายุการทำงาน

2. ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้โรงงานอุตสาหกรรมปรับปรุงคุณภาพของการตรวจสอบสภาพประจำปีของพนักงานให้ดีขึ้นไปกว่าเดิมเป็นการตรวจสอบสภาพประจำปีตามกฎหมาย ตลอดจนอยากให้ผู้บริหารเข้ามาดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างใกล้ชิด เพื่อรับทราบปัญหา

3. ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้หัวหน้างานปรับปรุงการวิหรือเกณฑ์การประเมินผลงานที่ใช้กับพนักงาน โดยต้องการให้ใช้หลักเกณฑ์ที่มีกรอบการวัดผลที่เป็นรูปธรรม วัดเป็นตัวเลขแบบการวัดโดยใช้ดัชนีชี้วัดผลงาน (KPIs) และต้องการทราบผลการประเมินเป็นช่วงๆ แทนที่จะรู้ตอนปลายปีครั้งเดียว

อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร มีความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก เช่นเดียวกับปัจจัยย่อยทุกปัจจัยที่มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุนอันดับแรกคือ ด้านสถานะของอาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ต่อเกียรติ จินจุนทการ (2550) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมของคณงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุนด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ มณฑาทิพย์ วงษ์ดรุณี (2547) ที่ทำการ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ซึ่งพบว่า พยาบาลให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็น ลำดับที่หนึ่ง

ในส่วนของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ต่อเกียรติ จินจุนทการ (2550) ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมของคณงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งพบว่าพนักงานให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจ 3 อันดับแรก คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ ชาวาล นิ่มพิจารณ์ (2548) ในเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทองค์กรห้องเย็น จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานให้ความสำคัญ

ปัจจัยจูงใจ 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมฤทธิ์ผล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความชอบในงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น เป็นสามอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณู เรือนมันใจ (2547) ในเรื่องปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในด้านปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต และปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง เป็นสามลำดับสุดท้าย เช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ มณฑาทิพย์ วงษ์ครุณี (2547) ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการลาออก โอน ย้าย ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ เป็นสามอันดับแรก ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยด้านการศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายเดือนและมีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า ไม่ต้องการมีการรับผิดชอบเพิ่มเติมแม้ว่าการได้เป็นหัวหน้างานจะมีโอกาสมีรายได้เพิ่มขึ้น

ข้อค้นพบ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร มีข้อค้นพบดังนี้

1. พนักงานรายเดือนให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านสถานะของอาชีพเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย ของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
2. พนักงานรายเดือนให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยด้านการจ่ายโบนัสให้กับคนงานทุกปี มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีค่ากะสำหรับคนงานที่เข้ากะกลางคืน สำคัญมากกว่าค่าจ้าง
3. พนักงานรายเดือนที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วมากกว่า 4 แห่ง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้อยกว่าพนักงานรายเดือนที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 แห่ง และพนักงานรายเดือนที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วมากกว่า 4 แห่ง ให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้าน

คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานเป็นอันดับแรก ส่วนพนักงานรายเดือนที่ผ่านงานมาแล้วไม่เกิน 4 แห่ง ให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างด้านสถานะของอาชีพเป็นอันดับแรก

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ควรได้มีการนำผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนที่พนักงานให้ความสำคัญสูงสุดในแต่ละด้าน ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงนโยบายทางด้านบุคคลเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีไว้ เช่น โรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องการรักษาบุคลากรไว้ และลดอัตราการลาออกของพนักงานรายเดือน ควรจะได้พิจารณาให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านสถานะของอาชีพ ให้พนักงานรู้สึกมีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้ทำ งานเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีในสังคม ด้านความสำเร็จในงาน ให้ความไว้วางใจกับพนักงานในการดูแลงานที่รับผิดชอบจนงานเกิดผลสำเร็จ จะทำให้พนักงานรู้สึกเกิดความพึงพอใจกับผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น

2. โรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอเมืองสมุทรสาครควรที่จะสำรวจและปรับปรุงปัจจัยด้านต่างๆ ของโรงงานให้สอดคล้องกับผลการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกลยุทธ์ในการสรรหาแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ในการสรรหา

3. เสนอแผนกลยุทธ์ในการสรรหาแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร และการประมวลข้อมูลการสรรหาพนักงานรายเดือนเห็นว่า กลยุทธ์ในการสรรหาคัดเลือก และบรรจุพนักงานในตำแหน่งงานต่างๆ นั้นจำเป็นต้อง ประมวลข้อมูลทั้งหมดนี้เข้าด้วยกัน คือ กลยุทธ์ธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กร กรรมวิธีและเครื่องมือในการสรรหาพนักงานเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งในการสร้างภาพลักษณ์ที่สะท้อนวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริงในการสรรหา และรักษาบุคลากรที่ดีไว้ และเป็นการสร้างความได้เปรียบในตลาดแรงงานและบรรลุจุดมุ่งหมายของการสร้างทีมงานที่สอดคล้องในองค์กร โดยได้รวบรวมทางเลือกในการสรรหา (Alternative to Recruitment) และแนวทางการเลือกใช้ช่องทางการสรรหาเพื่อความได้เปรียบในแต่ละช่วงของวงจรธุรกิจ ดังนี้

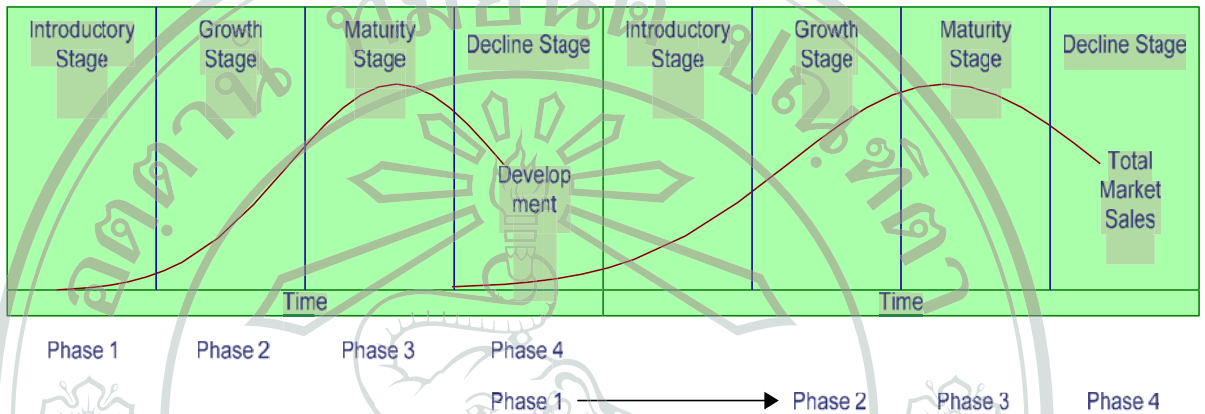
3.1) การสรรหาภายใน (Internal Sources) ซึ่งมีแบบแผนในการสรรหาภายใน (Internal Recruitment Methods) เพื่อเป็นการขยายโอกาสและส่งเสริมโดยการใช้ปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene

Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) อันได้แก่ แนวทางการใช้บุคลากรภายในให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) คือ การแต่งตั้งตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ดีขึ้น (Job Enrichment), การขยาย หรือเพิ่มขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Job Enlargement) และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายการบริหารทั้งองค์กร (Reengineering) และอีกแนวทางในการสรรหาภายใน คือ การส่งเสริม และเลื่อนตำแหน่งจากบุคลากรภายใน (Promotion from within, PFW), การแจ้งแผนการเลื่อนตำแหน่งจากบุคลากรภายใน แบบเปิดเผย (Job Posting) และการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แบบไม่เปิดเผย (Job Bidding)

3.2) การสรรหาภายนอก (External Sources) ซึ่งมีแบบแผนในการสรรหาภายนอก (External Recruitment Methods) อันเป็นแนวทางในการจูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากภายนอก ในการสร้างศักยภาพด้านการผลิตและบริการแก่องค์กร และเป็นการกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้เกิดการตื่นตัว และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานอย่างหนึ่งทีนอกเหนือจากการใช้ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ การลงโฆษณาทางสื่อ (Advertising), การสรรหาผ่านบุคคล หรือบริษัทนายหน้า, ตัวแทนจัดหางาน (Private and public employment agencies), การสรรหาโดยใช้นักจัดหางาน (Recruiters), การสรรหาในงานมหกรรมพิเศษ หรือ เฉพาะด้าน (Special events), การสรรหาโดยการซื้อเชิญ (Internships), การสรรหาผู้บริหารธุรกิจ ที่มีชื่อ (Executive search firms), การสรรหาจากสมาคมวิชาชีพต่างๆ (Professional associations), การสรรหาโดยการจัดหางาน (Employee referrals), การสรรหาจากผู้สมัครที่เข้ามาติดต่อสมัครงาน โดยไม่ได้นัดหมาย (Unsolicited walk-in applications), การสรรหาโดยการเปิดกว้างแก่คนทั่วไป (Open houses), การสรรหาในงานมหกรรมด้านแรงงาน (Event recruiting), การสรรหาจากตลาดนัดแรงงาน (Virtual job fairs) และการสรรหาโดยการให้สัญญาเงินตอบแทนพิเศษ หรือ โบนัส (Sign-on bonuses)

4. แผนกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรที่ดีไว้ จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร และการประมวลข้อมูลการรักษาพนักงานรายเดือนหรือบุคลากรที่ดีไว้ พบว่า การกำหนดกลยุทธ์ในการรักษาทีมงานในตำแหน่งงานต่างๆ นั้นต้องวางแผนให้มีความสัมพันธ์กับสภาพของปัจจัยการตลาดและโอกาสทางธุรกิจที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กร (โรงงาน) ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ในระดับจุลภาค รวมทั้งระดับมหภาค อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้นโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลช่วยส่งเสริมและสร้างความได้เปรียบในตลาดแรงงานและบรรลุจุดมุ่งหมายของการสร้างทีมงานที่ยอดเยี่ยมในองค์กร โดยได้รวบรวมทางเลือกในการรักษา

(Alternative to Retention) และแนวทางการเลือกใช้กลยุทธ์เกี่ยวกับแผนงานบุคคลเกิดความได้เปรียบในแต่ละช่วงของวงจรธุรกิจ ดังนี้คือ



ช่วงของการดำเนินธุรกิจ

ระยะที่ 1 : ช่วงเริ่มต้นของธุรกิจ หรือช่วงแรกของการผลิต และการขายสินค้า (Introduction Stage) ดังนั้นแนวทางกลยุทธ์ในด้านการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุผู้สมัครเข้าทำงาน (Staffing) จะเน้นการดึงดูดหรือหาทีมงานที่มีความสามารถพิเศษ โดดเด่น และมีอาชีพในทุกๆ ด้าน, การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทน (Performance Appraisal and Compensation) จะเน้นการกำหนดอัตราผลตอบแทนที่สูงกว่าตลาดแรงงานทั่วไป เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Training and Development) จะเน้นการสร้างมาตรฐานและกำหนดขั้นบันไดในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่องค์กรต้องการในอนาคต, แรงงานสัมพันธ์ (Labor/Employee Relations) จะเน้นการกำหนดหลักปรัชญา และแนวทางในการสร้างแรงงานสัมพันธ์พื้นฐานในองค์กร และด้านกรชีวอนามัยและความปลอดภัย (Safety and Health) จะเน้นการสร้างมาตรการการดำเนินงาน และส่งเสริมด้านสวัสดิภาพการทำงานของบุคลากรให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด

จากแนวทางข้างต้นจะเห็นได้ว่าสามารถประยุกต์ใช้โดยอาศัยผลการศึกษาในครั้ง
นี้ที่ใช้ทฤษฎี และแนวความคิดด้านการตัดสินใจเข้าทำงาน คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Dual Theory) พบว่า ในช่วงเริ่มต้นของวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ หรือช่วงเริ่มต้นของการผลิตและจำหน่ายสินค้า (Introduction) จะเน้นการใช้**ปัจจัยจำวน (Hygiene Factors)** ที่ให้ความสำคัญมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือน (ระดับความสำคัญมาก : มีการจ่ายโบนัสให้กับคนงานทุกปี) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ระดับความสำคัญมาก : โรงงานก่อตั้งมาเป็นเวลานาน มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก

ของคนทั่วไป) และด้านนโยบายและการบริหาร (ระดับความสำคัญมาก : มีนโยบายตรวจสอบสภาพประจำปีให้กับคนงาน) ตามลำดับ ส่วนการใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ที่ให้ความสำคัญมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ระดับความสำคัญมาก : มีการให้รางวัลแก่คนงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น) ด้านความรับผิดชอบในงาน (ระดับความสำคัญมาก : มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญในหน่วยงาน) และด้านความสำเร็จในงาน (ระดับความสำคัญมาก : ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการดูแลงานที่รับผิดชอบ) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 : ช่วงเติบโตของธุรกิจ หรือช่วงเพิ่มกำลังการผลิต และขยายฐานการขายสินค้า (Growth Stage) ดังนั้นแนวทางกลยุทธ์ในด้านการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุผู้สมัครเข้าทำงาน (Staffing) จะเน้นการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถหลากหลายสายงานให้เพียงพอต่อการผลิตและบริการ มีการวางแผนการบริหารจัดการด้านการสร้างทีมงานทดแทน ป้องกันการย้ายงานหรือเปลี่ยนงานของบุคลากรที่มีสามารถ, การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทน (Performance Appraisal and Compensation) จะเน้นการกำหนดอัตราผลตอบแทนที่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานภายนอก แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผลกระทบและหลักความยุติธรรมภายในองค์กรด้วย กำหนดแบบแผนและโครงสร้างการจ่ายผลตอบแทนภายในองค์กร, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Training and Development) จะเน้นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลในการพัฒนาการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์กร, แรงงานสัมพันธ์ (Labor/Employee Relations) จะเน้นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร และด้านกรชีวอนามัยและความปลอดภัย (Safety and Health) จะเน้นการสร้างมาตรการการดำเนินงาน และส่งเสริมด้านสวัสดิภาพการทำงานของบุคลากรให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด

จากแนวทางข้างต้นจะเห็นได้ว่าสามารถประยุกต์ใช้โดยอาศัยผลการศึกษาในครั้งนี้ที่ใช้ทฤษฎี และแนวความคิดด้านการตัดสินใจเข้าทำงาน คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Dual Theory) พบว่า ในช่วงเติบโตของธุรกิจ หรือช่วงเพิ่มกำลังการผลิต และขยายฐานการขายสินค้า (Growth Stage) จะเน้นการใช้ปัจจัยค่าจูงใจ (Hygiene Factors) ที่ให้ความสำคัญมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ระดับความสำคัญมาก : มีนโยบายตรวจสอบสภาพประจำปีให้กับคนงาน) ด้านสถานะของอาชีพ (ระดับความสำคัญมาก : มีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้ทำ) และด้านด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (ระดับความสำคัญมาก : ระยะเวลาการทดลองงานไม่เกิน 120 วัน ตามกฎหมาย) ตามลำดับ ส่วนการใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ที่ให้ความสำคัญมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ระดับความสำคัญมาก : มีโอกาสได้รับการ

เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานในระดับสูงขึ้น) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (ระดับความสำคัญมาก : มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น) และด้านความสำเร็จในงาน (ระดับความสำคัญมาก : ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการดูแลงานที่รับผิดชอบ) ตามลำดับ

ระยะที่ 3 : ช่วงคงที่ของธุรกิจ หรือช่วงคงกำลังของการผลิต และการปรับเปลี่ยนฐานขายสินค้า (Maturity Stage) ดังนั้นแนวทางกลยุทธ์ในด้านการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุผู้สมัครเข้าทำงาน (Staffing) จะเน้นการดูแลและสนับสนุนด้านแผนกำลังคนเมื่อเกิดการลาออกของบุคลากรให้อยู่ในระดับที่ต่ำที่สุดที่สามารถดำเนินกิจการได้ สนับสนุนให้เกิดการสลับ หมุนเวียน และย้ายบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสม, การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทน (Performance Appraisal and Compensation) จะเน้นการควบคุมรายจ่ายในการให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรในองค์กร, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Training and Development) จะเน้นการมีมาตรการในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถพิเศษในงานและมีความยืดหยุ่นไว้ในองค์กรให้ได้, แรงงานสัมพันธ์ (Labor/Employee Relations) จะเน้นการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปรับปรุงและผลักดันให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพในองค์กร และด้านการชีวนามัยและความปลอดภัย (Safety and Health) จะเน้นการสร้างมาตรการการดำเนินงาน และส่งเสริมด้านสวัสดิภาพการทำงานของบุคลากรให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด

จากแนวทางข้างต้นจะเห็นได้ว่าสามารถประยุกต์ใช้โดยอาศัยผลการศึกษาในครั้ง
นี้ที่ใช้ทฤษฎี และแนวความคิดด้านการตัดสินใจเข้าทำงาน คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Dual Theory) พบว่า ในช่วงคงที่ของธุรกิจ หรือช่วงคงกำลังของการผลิต และการปรับเปลี่ยนฐานขาย
สินค้า (Maturity Stage) จะเน้นการใช้ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) ที่ให้ความสำคัญมาก 3
อันดับแรก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ (ระดับความสำคัญมาก : มีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้ทำ)
ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน (ระดับความสำคัญมาก : ระยะเวลาการทดลองงานไม่เกิน 120 วัน
ตามกฎหมาย) และด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (ระดับความสำคัญมาก :
หัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา) ตามลำดับ ส่วนการใช้
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ที่ให้ความสำคัญมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน
(ระดับความสำคัญมาก : ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการดูแลงานที่รับผิดชอบ) ด้าน
ลักษณะของงาน (ระดับความสำคัญมาก : มีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด) และด้านความ
รับผิดชอบในงาน (ระดับความสำคัญมาก : มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญใน
หน่วยงาน) ตามลำดับ

ระยะที่ 4 : ช่วงขาลงของธุรกิจ หรือช่วงของการลดกำลังผลิต และการหาฐานลูกค้าใหม่
สินค้าเพื่อทดแทนลูกค้าเดิมที่หายไป (Decline Stage, Recession) ดังนั้นแนวทางกลยุทธ์ในด้านการ
 สรรหา การคัดเลือก และบรรจุผู้สมัครเข้าทำงาน (Staffing) จะเน้นการวางแผนการลดอัตรากำลัง
 และการจัดสรรกำลังคนเพื่อเตรียมการลดขนาดขององค์กรลง โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน,
 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทน (Performance Appraisal and
 Compensation) จะเน้นการกำหนดมาตรการที่เข้มงวดในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านแรงงานใน
 องค์กร, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Training and Development) จะเน้นการส่งเสริมให้มี
 การฝึกอบรมเพิ่มเติม และการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในด้านการดำเนินอาชีพ, แรงงานสัมพันธ์
 (Labor/Employee Relations) จะเน้นการดำเนินการปรับโครงสร้างการทำงานส่งเสริมการเพิ่มผลิต
 ภาพ และการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบุคลากรในองค์กร และด้านการชื้ออนามัยและความ
 ปลอดภัย (Safety and Health) จะเน้นการสร้างมาตรการการดำเนินงาน และส่งเสริมด้านสวัสดิภาพ
 การทำงานของบุคลากรให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด

จากแนวทางข้างต้นจะเห็นได้ว่าสามารถประยุกต์ใช้โดยอาศัยผลการศึกษาในครั้งนี้
 นี้ที่ใช้ทฤษฎี และแนวความคิดด้านการตัดสินใจเข้าทำงาน คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Dual
 Theory) พบว่า ในช่วงช่วงขาลงของธุรกิจ หรือช่วงของการลดกำลังผลิต และการหาฐานลูกค้าใหม่
 สินค้าเพื่อทดแทนลูกค้าเดิมที่หายไป (Decline Stage, Recession) จะเน้นการใช้ปัจจัยจำ
 (Hygiene Factors) ที่ให้ความสำคัญมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ระดับ
 ความสำคัญมาก : โรงงานก่อตั้งมาเป็นเวลานาน มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป) ด้านนโยบาย
 และการบริหาร (ระดับความสำคัญมาก : มีนโยบายตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับคนงาน) และด้าน
 สถานะของอาชีพ (ระดับความสำคัญมาก : มีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้ทำ) ตามลำดับ ส่วนการใช้
 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ที่ให้ความสำคัญมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน
 (ระดับความสำคัญมาก : มีโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือสภาพการ
 ทำงานให้ดีขึ้น) ด้านความรับผิดชอบในงาน (ระดับความสำคัญมาก : มีโอกาสได้รับมอบหมายให้
 ควบคุมงานที่สำคัญในหน่วยงาน) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ระดับความสำคัญมาก : มี
 การให้รางวัลแก่คนงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น) ตามลำดับ

ข้อจำกัดของการศึกษา

จากระเบียบวิธีการศึกษา ที่กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก
 (Convenience Sampling) โดยการเก็บตัวอย่างจากพนักงานรายเดือนที่ทำงานในโรงงาน

อุตสาหกรรม ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ที่บริเวณห้างสรรพสินค้าในจังหวัดสมุทรสาคร และจากการเก็บตัวอย่างดังกล่าว พบว่า กลุ่มพนักงานรายเดือนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ที่เก็บแบบสอบถามมาได้จะไม่ครบทุกอุตสาหกรรม เช่น ขาดกลุ่มตัวอย่างจากอุตสาหกรรมแปรรูปไก่สดแช่แข็ง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยต่อเนื่อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยต่อเนื่องดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเก็บจากพนักงานรายเดือนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำนวน 400 ราย แต่เก็บแบบสอบถามได้ไม่ครบทุกอุตสาหกรรม จึงทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ใช่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ทั้งหมด ควรได้มีการศึกษากับพนักงานรายเดือนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆ ด้วย เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปไก่สดแช่แข็ง
2. การศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานรายเดือนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอเมืองสมุทรสาคร เท่านั้น ควรได้มีการศึกษากับกลุ่มประชากรในอำเภออื่นๆ ในจังหวัดสมุทรสาครด้วย