

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง
Factors effecting the selection of work in industrial factory in Rayong

นางสาวนวรรตน์ คลื่นสนั่น
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nawarat Khluensanan

E-mail: Kaewnawarat23@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่เลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชนที่เลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่มีอายุต่างกันทำให้การเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองโดยภาพรวมต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือนเริ่มต้น ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการเลือกงาน; งานในจังหวัดระยอง; โรงงานอุตสาหกรรม

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the level of decision to work in an industrial factory in Rayong 2) to study the factors effecting the selection of work in industrial factory in Rayong separate by personal factors 3) to study the motivation factors that effects to selection to work in an industrial factory in Rayong. The sample group was 400 people who selection to work in an industrial factory at Rayong. The questionnaires were used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis. Multiple Regression. The result of hypothesis testing show that People selection to work in an industrial factory in Rayong province of different ages make to selection work in industrial factory at Rayong deferent. The motivation factors were start salary factors benefit factor and working environment factor affect to work in an industrial factory at Rayong.

Keyword: Motivation to work selection; work in Rayong; industrial factory

บทนำ

ระยองเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกของประเทศไทย เป็นจังหวัดที่มีรายได้ประชากรต่อหัวสูงที่สุดในประเทศ และผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดอยู่ในอันดับ 2 ของประเทศไทย เป็นเมืองที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมากทางด้านอุตสาหกรรม โดยจังหวัดระยองมีนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมาก อาทิเช่น นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เป็นต้น จังหวัดระยองเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงเป็นจังหวัดอุตสาหกรรม นับตั้งแต่ค้นพบก๊าซธรรมชาติ ในอ่าวไทยเมื่อปี พ.ศ. 2520 เป็นการเริ่มต้นยุค “โชติช่วงชัชวาล” และเป็นที่มาของ “โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก” (Eastern Seaboard Development Program) ในปี 2524 (บ้านพักเด็กจังหวัดระยอง)

จากการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองและการเพิ่มขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรม พร้อมทั้งความหลากหลายของโรงงานอุตสาหกรรม รวมถึงสัญชาติของโรงงานอุตสาหกรรมที่มีทั้งโรงงานสัญชาติไทย โรงงานต่างชาติ นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองจึงเป็นแหล่งทำงานที่ผู้คนจากทั่วประเทศให้ความสนใจในการหางานและด้วยยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในด้านต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต รวมถึง การ

หางาน ที่สามารถค้นหาข้อมูล ข่าวสาร ได้ง่ายจากสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ทำให้เกิดการเปรียบเทียบความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการให้สามารถพิจารณาเลือกสิ่งที่ดีที่สุด เกิดประโยชน์สูงสุด และตรงต่อความต้องการของคนได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง โดยมีแนวคิดในการวิจัยคือ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง
- 2) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ
- 3) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

ขอบเขตของงานวิจัย

1) ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชาชนที่เลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงต้องกำหนดโดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง Yamane (1973) ซึ่งทางผู้วิจัยได้ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 400 ตัวอย่าง

2) ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา เพื่อศึกษาการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงเพื่อศึกษาค้นคว้าการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลายทางเลือก เพื่อให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด และไม่มีความเสียหายผิดพลาดหรือมีน้อยที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ (ศศิมา สุขสว่าง, 2562) ซึ่งการตัดสินใจนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ สำหรับทุกคนในองค์กรในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และตัดสินใจว่าจะใช้วิธีการหรือ

เครื่องมือหรือใครมาแก้ไขปัญหานั้น (Job Thai , 2562) ซึ่งเป็นการใช้หลักการและเหตุผลในกระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสมที่สุด เพื่อเป้าหมายที่ชัดเจน (สิริภาญจน์ กมลปิยะพัฒน์, 2556) การตัดสินใจจึงเป็นกระบวนการพื้นฐานขององค์การที่ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารโดยเกิดขึ้นมาจากการหลอมรวมความรู้ทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน หรือดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน, 2556)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Theory of Motivation)

Abraham Maslow กล่าวว่าไว้ว่า คนถูกจูงใจให้กระทำเนื่องมาจากการกระทำนั้น ๆ จะทำให้คนได้รับความพอใจ อารมณ์จึงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ซึ่งเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อ Maslow ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงสุดรวม 5 ระดับ (Abraham Maslow,1970) นอกจากนี้ Almacik et al. กล่าวว่าไว้ว่าแรงจูงใจของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานของแต่ละองค์กรสมบูรณ์ เป็นเพราะพนักงานที่มีแรงจูงใจช่วยให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ เนื่องจากพวกเขามีประสิทธิภาพมากกว่า Almacik et al. (2012)

ด้านที่ 1 ด้านเงินเดือนเริ่มต้น

เงินเดือน คือ ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเข้าทำงานของแต่ละ บุคคลหากบริษัทมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า มีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงาน ที่มีความรู้ความสามารถตัดสินใจเข้ามาร่วมงานกับบริษัทได้มากกว่า (รวีพัชร งามพัทวิชัย, 2559) ซึ่งเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของพนักงานในองค์กร โบนัสและผลประโยชน์อื่น ๆ ถือว่ามีผลกระทบต่อแรงจูงใจน้อยกว่าเงินเดือน (Sudhanshu & Chauhan ,2013))

ด้านที่ 2 ด้านสวัสดิการ

สวัสดิการเป็นแรงจูงใจภายนอกเป็นผลตอบแทนที่จับต้องได้ เช่น ความปลอดภัย, การส่งเสริม, การให้บริการต่าง ๆ สภาพแวดล้อมการทำงานและเงื่อนไขการทำงาน รางวัลที่จับต้องได้สวัสดิการดังกล่าวมักถูกกำหนดไว้ตั้งแต่แรกขององค์กร (Ukaejiofo Rex Uzonna, 2013) โดยการให้รางวัลที่ดีพร้อมผลประโยชน์ และโอกาสที่จะได้รับรางวัลมากขึ้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของคนทำงานอายุน้อยเพราะพวกเขามักมองหาการพัฒนาพร้อมโอกาสที่ดีในที่ทำงาน (Abdifatah, Odhuno & Ondabu ,2019)

ด้านที่ 3 ด้านชื่อเสียงของโรงงาน

ชื่อเสียงองค์กร หมายถึง การตัดสินใจโดยรวมของผู้สังเกตการณ์เกี่ยวกับองค์กรธุรกิจใด ๆ บนพื้นฐานของการประเมินถึงผลกระทบด้านการเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา (Barnett, Jermier และ Lafferty, 2006) องค์กรที่มีชื่อเสียงหรือมีสถานะทางการเงินที่ดีมักจะได้รับความสนใจเป็นอย่างมากแก่ผู้สมัครงาน โดยเฉพาะผู้สมัครงานที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนและต้องการการพัฒนาตนเอง

และโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้ภาพลักษณ์ขององค์กรที่ถูกพูดถึงแบบปากต่อปากก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ดึงดูดผู้สมัครงาน (Barrow และ Mosley ,2005)

ด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยภายนอกของงานเอง เช่น การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายของบริษัท และสภาพการทำงาน เป็นมุมมองที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่ใช้ในการทำงานของประชาชน (Noor Awanis Muslim, David Dean, David Cohen, 2015) Boamah Richard ยังกล่าวอีกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะสภาพแวดล้อมอาจเป็นภัยคุกคามร้ายแรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตัวอย่างเช่น หากสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอันตรายมันอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตของพนักงาน จึงเป็นหนึ่งในแรงจูงใจในการเลือกงานของคน (Boamah Richard, 2014)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

เพศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานตามลักษณะงาน ความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงิน (พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์, 2558) ซึ่งเพศหญิง และเพศชายมีความแตกต่างกัน ทั้งในหลาย ๆ ด้าน เช่น สรีระ ความถนัด สภาวะทางจิต ใจ อารมณ์ ความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทใหม่ความแตกต่างกัน (กนกวรรณ ,2551) เพศจึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการเลือกมากเพราะ เพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติการรับรู้และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกแตกต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดูการปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะ ประเทศไทยซึ่ง มีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็ก ผู้หญิงที่แตกต่างกันอย่างมากโดยส่วนใหญ่ (กัญญานัฐ ปิ่นเกษ ,2559)

ด้านที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร โดยอายุมีผลต่อการเลือกทำงานเนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้นประสบการณ์มากขึ้นทำให้การเลือกทำงานมีการพิจารณาโดยใช้หลักการต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้นด้วย (พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์, 2558) อายุเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญเพราะอายุจะเป็นที่บ่งถึง ประสบการณ์และระดับประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อ การคิดวิเคราะห์สำหรับการตัดสินใจหรืออายุยังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน เช่นเมื่อ อายุมากขึ้นก็ทำให้ประสบการณ์มากขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็มากขึ้น ทำให้ความสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย (กนกวรรณ ,2551)

ด้านที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

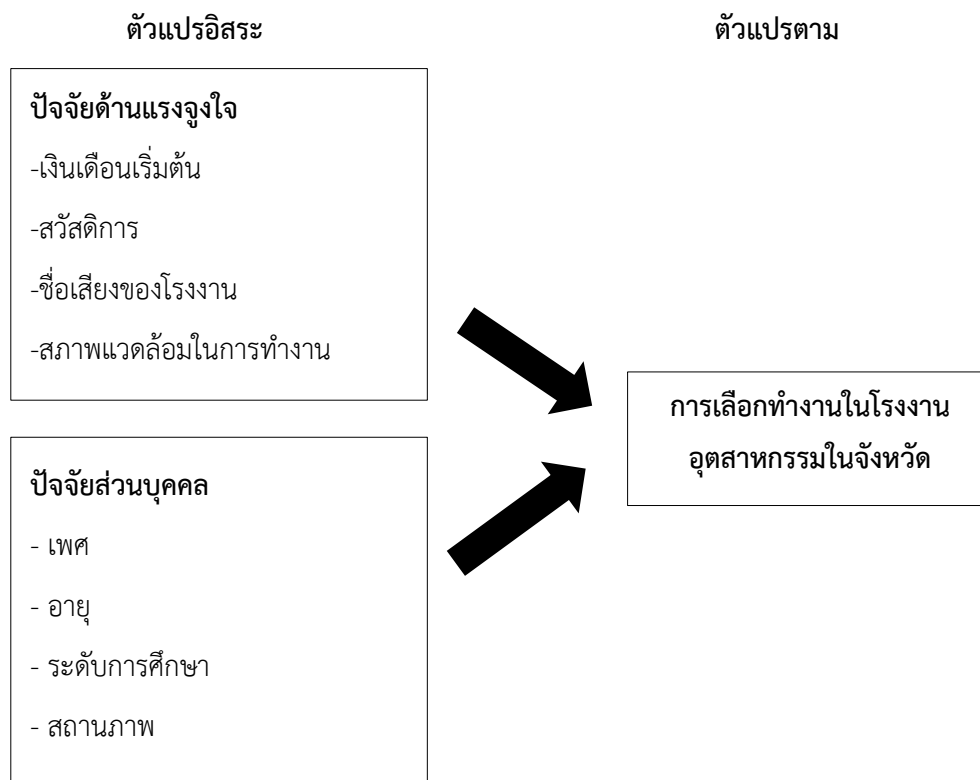
ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ย่อมมีความรู้สึนึกคิด อุดมการณ์ รวมทั้งมีความต้องการที่แตกต่างกัน บุคคลมักจะสนใจหรือยึดแนวความคิด ในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญและบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดง

ถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมาเนื่องจาก สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่อบรมหล่อหลอมเกล้าให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ครูผู้สอนเองก็มีอิทธิพลต่อความคิด ของผู้เรียนโดยการสอดแทรกความรู้สึกนึกคิด ของตัวให้แก่ผู้เรียนดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของบุคคล (กนกวรรณ ,2551)

ด้านที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

สถานภาพการสมรสเป็นสถานภาพของบุคคลต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสมรส การเป็นโสด การเป็นหม้าย หรือหย่าร้าง เป็นต้น จะต้องมีการพิจารณาถึงประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้เพื่อทำให้เกิดการจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคล รวมถึงเหมาะสมกับสถานภาพทางครอบครัวประเภทต่าง ๆ ด้วย (กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ ,2559) สถานภาพสมรสของบุคคลมีส่วนต่อกับ การตัดสินใจเลือกทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานมีรายงานว่าพนักงานที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้รับผิดชอบมากขึ้นอาจหยุดงานน้อยอัตราการออกจากงานลดลง และมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงาน เป็นต้น (กนกวรรณ ,2551)

กรอบความคิด



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่เลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่มี อายุต่างกันทำให้การเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธ รินทร์ ชุตติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง กล่าวไว้ว่า อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร โดยอายุมีผลต่อการเลือกทำงานเนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้นประสบการณ์มากขึ้นทำให้การเลือกทำงานมีการพิจารณาโดยใช้หลักการต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้นด้วย

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านเงินเดือนมีระดับความสำคัญมาก ในเรื่อง เงินเดือน เริ่มต้นเป็นแรงจูงใจแรกที่ท่านเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ N. Kuppaswamy, V. Saminathan, M. Udhayakumar, L. Vignesh, P. Gopalakrishnan (2017) ที่ว่า เงินเดือนที่สามารถแข่งขันกับโรงงานอุตสาหกรรมอื่นในพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อดึงดูดพนักงานให้ทำงาน และไม่ไปทำงานที่อื่น ด้านสวัสดิการมีระดับความสำคัญมาก ในเรื่อง การเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเนื่องจากสวัสดิการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zainal Abu Zarim, Hafizah Omar Zaki, Nur Liyana Mohd Maridz (2016) ที่ว่า ฝ่ายบริหารไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญต่อการปรับขึ้นเงินเดือนเท่านั้น ยังจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าคอมมิชชั่น โบนัส ความปลอดภัยในการทำงานและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความสำคัญมาก ในเรื่อง การเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jacinta Njeri Kuria (2013) ที่ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มที่ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานรวมถึงที่อยู่อาศัย การเดินทางมาทำงาน สภาพแวดล้อมในสำนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มั่นใจคนรู้สึกมีความสุขกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลให้พวกเขาจะทำงานได้มากขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์การเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองของผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความสำคัญมาก ในเรื่อง การไตร่ตรองด้วยความรอบครอบและใช้เหตุผลในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ ศศิมา สุขสว่าง (2562) เรื่อง การตัดสินใจ ที่กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจ คือการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก เพื่อให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด และไม่มีความเสียหายผิดพลาดหรือมีน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 มากกว่าเพศชายซึ่งมีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 มีสถานภาพ สมรส จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 มากกว่า สถานภาพ โสด, หย่าร้าง ซึ่งมีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความสำคัญเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนเริ่มต้น ทั้งนี้จากตัวชี้วัดระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย

ระดับความสำคัญเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านเงินเดือนเริ่มต้น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ย รองลงมาคือ ข้อท่านตัดสินใจเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเนื่องจากเงินเดือนเริ่มต้นที่สูง ทั้งนี้จากตัวชี้วัดระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนเริ่มต้น อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

ระดับความสำคัญเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเนื่องจากสวัสดิการที่ดี เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อท่านให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่จะได้รับก่อนเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งนี้จากตัวชี้วัดระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

ระดับความสำคัญเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อท่านให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ทั้งนี้จากตัวชี้วัดระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

ระดับความสำคัญเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านมีการไตร่ตรองด้วยความรอบครอบและใช้เหตุผลในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อท่านได้รับรู้ถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งนี้จากตัวชี้วัดระดับความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

การทดลองสมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่เลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่มีอายุต่างกัน ทำให้การเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ต่างกัน

การทดลองสมมติฐานที่ 2 จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ตัวแปร โดยมีตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ด้านเงินเดือนเริ่มต้น (Sig = 0.000) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Sig = 0.000) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005 แสดงว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจดังกล่าวสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่แรงจูงใจด้านสวัสดิการ (Sig = 0.592) ด้านชื่อเสียงของบริษัท (Sig = 0.795) ตัวแปรดังกล่าวไม่มีระดับนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจด้านชื่อเสียงของบริษัทไม่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ได้อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.202 รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนเริ่มต้น ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.188 ทำให้ตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ร้อยละ 12.21

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจส่งผลต่อการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง โดยการศึกษาข้อมูลที่ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมองไปถึง เศรษฐกิจ ค่านิยม เทคโนโลยี วัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อให้ผลของการวิจัยมีความสอดคล้องกับสถานการณ์และการนำไปใช้ประโยชน์

2.การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาในกว้างขึ้นไปยังโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุง พัฒนาระบบในโรงงานอุตสาหกรรมในสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

3.ควรมีการทดสอบนำ เอาสถิติอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล นอกเหนือจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้ผลในการวิเคราะห์มีความหลากหลาย มีความน่าสนใจ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ชูชีพ . (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้**.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตคณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2559). **การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัย
 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
 การท่าเรือแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.**

พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ สำนักงานสอบบัญชี
 ขนาดใหญ่ 4 แห่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

ศศิมา สุขสว่าง. (2562). **5 ขั้นตอนการตัดสินใจที่ดี (Decision Making).**

[ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

<https://bit.ly/2kgopFF>

Abranam H Maslow. (1968). **A Theory of Human Motivation.** Psychological Review.

Aleta Marie Lymon. (2019). **An Analysis of Employee Motivation After Metamorphose,
 Conglomerated Public Health Care Systems.** Walden University ScholarWorks. Walden
 Dissertations and Doctoral Studies Collection.

Barnett, M. L., J. M. Jermier, and B. A. Lafferty. (2006). **Corporate reputation: The
 definitional landscape.** Corporate Reputation Review.

Noor Awanis Muslim^{a*}, David Dean^b, David Cohen^b . (2016). **Employee Job Search
 Motivation factors: An evidence from electricity provider company in Malaysia.**
 Lincoln University, Canterbury, New Zealand.

Subramani, S. P. V. (2011). **A study on link between workplace environment and
 employee performance at big bazaar, Chennai.** Master dissertation, Sona College of
 Technology.

Ukaejiofo Rex Uzonna. (2013). **Impact of motivation on employees' performance: A
 case study of CreditWest Bank Cyprus.** Research Paper, Department of Rural
 Development and Management, College of Humanities and Development Studies, China
 Agricultural University, Beijing.