

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตเศรษฐกิจพิเศษสะหวัน-เซโน
ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยและวิทยาลัย ในแขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว)

พิเชษฐ์ ประเสริฐอังกูร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2557
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษสะพาน-เซโน ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยและวิทยาลัย ในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตเศรษฐกิจพิเศษสะพาน-เซโน ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ เกรดเฉลี่ย (GPA) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ภูมิลำเนา เป้าหมายหลังจากสำเร็จส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ผลจากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 400 ตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for windows โดยมีสถิติที่เลือกใช้ครั้งนี้ค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติ Independent sample t-test หรือ One-way ANOVA F-test

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษสะพาน-เซโน ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยและวิทยาลัย ในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 400 ตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 (0.05) ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. สรุปผลข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวนคิดเป็นร้อยละ 60.00 โดยมีช่วงมีอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.50 ด้านเกรดเฉลี่ย (GPA) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ย (GPA) 2.50-2.99 คิดเป็นร้อยละ 31.25 กลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวต่ำกว่าต่ำกว่า 1,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 55.00 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาที่ แขวงสะหวันนะเขต คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีเป้าหมายหลังจากสำเร็จการศึกษาเป็นธุรกิจเอกชนคิดเป็นร้อยละ 32.50 ส่วนใหญ่มีผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นมารดาคิดเป็นร้อยละ 37.50

2. สรุปผลการวิเคราะห์

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักศึกษา มหาวิทยาลัยและวิทยาลัย ในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ความสำคัญกับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านค่าจ้าง เงินเดือนมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.35$) รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ($\bar{X}=3.84$) ขณะที่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X}=3.71$) จำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการงานที่ตนสนใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้คือเป็น โรงงานที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักมีลำดับความสำคัญมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยระดับมาก 4.12 รองลงมาได้แก่เป็นโรงงานที่มั่นคงมีค่าเฉลี่ยระดับมาก 4.10 ลำดับที่ 3 เป็นงานที่ตรงความชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.57

ด้านค่าจ้าง เงินเดือนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้คือมีการให้เงินเดือนสูงกว่าโรงงานอื่น ๆ มากที่สุดมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด 4.57 รองลงมาได้แก่ มีการจ่ายค่าเบี้ยขยัน 4.36 ลำดับที่ 3 มีการให้เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัสมีค่าเฉลี่ย 4.32

ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้คือมีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้นมีลำดับความสำคัญมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยระดับมาก 4.08 รองลงมาได้แก่มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย ระดับมาก 4.04 ลำดับที่ 3 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปดูงานนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.58

ด้านสภาพการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้คือ มีความปลอดภัยต่อร่างกายในขณะที่การทำงานมีลำดับความสำคัญมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.98 รองลงมาได้แก่สถานที่ทำงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะมีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.89 ลำดับที่ 3 มีการจัดสถานที่ทำงาน จัดวางสิ่งของที่ใช้ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบมีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.87

ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้คือ มีบ้านพักให้พนักงานเช่าในราคาถูกมีลำดับความสำคัญมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.89 รองลงมาได้แก่มีบริการข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี หรือให้บริการในราคาถูก มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.88 และลำดับที่ 3 มีบริการรับ-ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป-กลับ

มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.87

ค่านายจ้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้คือนายจ้าง/หัวหน้างานที่เป็นคนที่ชอบช่วยเหลือสังคม มีลำดับความสำคัญมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.89 รองลงมาได้แก่นายจ้าง/หัวหน้างาน เป็นคนที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักมีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.88 ลำดับที่ 3 คือนายจ้าง/หัวหน้างานที่เป็นคนมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.87

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความสำคัญ ร้อยละ 95 ได้แก่

สมมติฐานนักศึกษา มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆพบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปัจจัยส่วนบุคคลเกรดเฉลี่ย (GPA) ที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ต่าง ๆ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้านค่าจ้างเงินเดือนโดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวต่ำกว่า 1,000,000 กีบกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว 10,000,001 กีบ ขึ้นไปมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนาที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเป้าหมายหลังจากสำเร็จการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆพบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
7. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษสะพาน-เซโน ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยและวิทยาลัย ในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) นั้นสามารถนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลสำหรับทำให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยและวิทยาลัย ในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ข้อเสนอและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการจ้างงานให้เหมาะสมกับความต้องการของของผู้ที่สนใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมต่อไปในอนาคตผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ต่าง ๆ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้านค่าจ้าง เงินเดือน โดยการเปรียบเทียบเป็นรายกลุ่มพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวต่ำกว่า 1,000,000 กีบกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว 10,000,001 กีบ ขึ้นไปมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

จำนง พรายเข้มแฆ (2548) กล่าวว่า การตัดสินใจในการทำงานนั้นสามารถที่จะพิจารณาได้จากเรื่องซึ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ ความเพียงพอของรายได้ในการปฏิบัติงานสภาพการปฏิบัติงานความร่วมมือในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโอกาสก้าวหน้าความสำเร็จในการทำงานร่วมกันความสามารถในการทำงานร่วมกันความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบความยุติธรรมและสวัสดิการของหน่วยงาน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ชวาล นิมพิจารณ์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด พบว่าพนักงานรายวันซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 62.6 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 37.4 ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสัมฤทธิ์ผล และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าตามลำดับ โดยพนักงานรายวันให้ความสำคัญกับปัจจัยช่วยลดความไม่พอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุนชีวิตส่วนตัวมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการสอนและการแนะนำเทคนิค ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

มณฑาทิพย์ วงษ์ครุณี (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศ โดยใช้แนวทางของทฤษฎี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าตอบแทนศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบกับอายุและตำแหน่ง ซึ่งเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าในด้านปัจจัยนั้น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกและโอนย้ายหน่วยงานมากที่สุด เช่นเดียวกับการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนความรับผิดชอบความสำเร็จในงานที่ทำและลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้น อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยค่าเงินเดือน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านโอกาส ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายการบริหาร ส่วนด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานะทางอาชีพ และสภาพการทำงาน นั้น ได้รับความสำคัญในระดับปานกลาง

สำหรับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย เทียบกับอายุ และตำแหน่ง พบว่าพยาบาลทหารอากาศที่อายุน้อยให้ระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสอง ที่มีผลต่อการลาออก โอน ย้าย อยู่ในระดับมาก ในขณะที่พยาบาลทหารอากาศที่มีตำแหน่งสูงให้ระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสองอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าโดยธรรมชาติแล้วบุคคลนั้นมีความรู้สึกลึกและความต้องการในการดำเนินพฤติกรรมต่าง ๆ อยู่ตลอดทุกช่วงเวลาของชีวิตทั้งนี้เพราะความรู้สึกและความต้องการมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลมีความสุขมากขึ้นดังกล่าวในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึง ได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการศึกษาดังนี้

1. โรงงานอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษสะพาน-เซโนควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้เกิดความต้องการหรือความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปเช่นควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการการทำงานควรให้การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานควรมีการจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและควรสร้างความยุติธรรมต่อพนักงานในทุกฝ่ายปฏิบัติงาน

2. โรงงานอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษสะพาน-เซโนควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นเช่นควรมีการจัดฝึกอบรมการจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นการส่งผลให้

พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรอันจะส่งผลทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานและเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการอีกทั้งเป็นการสร้างความผูกพันให้พนักงานมีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษสะพาน-เซโน
2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาทัศนคติหรือแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษสะพาน-เซโน เพื่อผลการศึกษาระบุถึงทัศนคติและแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น