



แนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง

สมชาย โพธิ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านแรงจูงใจ และเพื่อเปรียบเทียบแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย และภูมิภาคเพิ่มเติม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง มีจำนวน 396 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test, Anova และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe Analysis โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 25–35 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000–30,000 บาท ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความสำคัญของแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง ให้ความสำคัญในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านบริหารองค์กร อยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ด้านอายุ และภูมิภาค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพ ส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การเลือกงาน อุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดระยอง

*นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09-9109-9000 อีเมล: noomscp@gmail.com



The Guidelines for Job Selection in Construction Industry in Rayong

Somchai Pothi*

Abstract

The purposes of this research are to study the guidelines for job selection in construction industry in Rayong Province. In term of job characteristics, organizational management, work environment and job motivation by classifying personnel status into gender, age, marital status, education, averaged monthly income and hometown. The researcher applied a survey research using questionnaire method for this research, collecting the primary data through distributing questionnaire to 396 samples from employees in construction Industry in Rayong Province. The statistics used in this research were Frequency, Percentages, Mean, Standard Deviation (S.D.), t-test, Anova, Scheffe analysis, Computer program was used for data analysis at a statistical level of 0.05.

The research found that most respondents were male, aged 25 to 35 years old, married, education level under graduate, average monthly income 20,000 to 30,000 baht and northeastern hometown. The results also indicate that the value of guidelines for job selection of employee are important overall. When considered in each aspect, the research results show the job characteristics, organizational management and work environment are important while motivation aspect is moderate important. The comparison of differences classified by personal status found that the gender, education, marital status and average monthly income have no difference. However, age and hometown were significantly different at the level of 0.05.

Keywords: Job Selection, Construction Industry, Rayong Province

*Master Degree Student, Department of Industrial Business Administration,

Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Corresponding Author, Tel. 09-9109-9000 email: noomscp@gmail.com



1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศมาช้านาน ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยนอกจากจะก่อให้เกิดการจ้างงานและการสร้างรายได้จากตัวอุตสาหกรรมโดยตรงแล้วยังเป็นปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพที่สนับสนุนกระบวนการพัฒนาและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในประเทศ อีกทั้งเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรม และภาคธุรกิจอื่น ๆ อีกจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมการผลิต การขนส่ง พลังงาน และภาคการเงินการธนาคาร เป็นต้น จึงมีผลในทางอ้อมต่อรายได้และการจ้างงานของอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจที่เชื่อมโยงเหล่านั้นด้วย

อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นศูนย์รวมของบุคคลหลายอาชีพ ได้แก่ สถาปนิก วิศวกร ช่างเทคนิค และแรงงานระดับปฏิบัติการ ในอดีตนั้นแรงงานก่อสร้างของไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มาจากชนบท เข้ามาทำงานเป็นแรงงานก่อสร้างนอกฤดูกาลการทำเกษตรกรรม ทว่าเมื่อประเทศเข้าสู่ยุคการทำเกษตรกรรมอย่างเต็มตัว โรงงานอุตสาหกรรมหรือโรงงานผลิตเกิดขึ้นและเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้แรงงานในภาคการก่อสร้างไหลออกไปเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมแทน เนื่องจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นไม่ได้มีความยากลำบากในการทำงาน เช่น แรงงานก่อสร้างที่ต้องทำงานหนักกว่าแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างเห็นได้ชัด

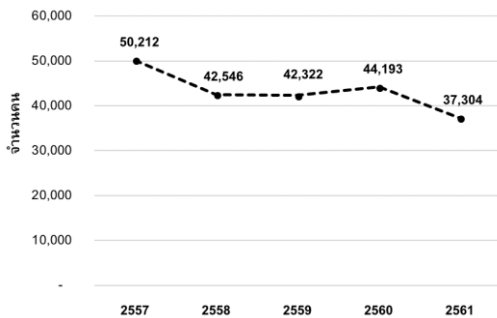
การจ้างงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เป็นปัจจัยสำคัญในการกระจายรายได้จากภาครัฐลงสู่ท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในประเทศ โดยงานก่อสร้างของภาครัฐส่วนใหญ่

เป็นโครงการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานคิดเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 70 ของมูลค่าก่อสร้างงานภาครัฐทั้งหมด ส่วนที่เหลือเป็นโครงการก่อสร้างอาคารของรัฐ ที่พักข้าราชการ และโครงการอื่น เช่น โครงการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และการปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค เป็นต้น ส่วนงานก่อสร้างของภาคเอกชน กระจุกตัวในงานก่อสร้างที่อยู่อาศัยถึงร้อยละ 55 ของมูลค่าก่อสร้างงานภาคเอกชนทั้งหมด ที่เหลือเป็นงานก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมสัดส่วนร้อยละ 11 พาณิชยกรรมร้อยละ 10 และอื่น ๆ อีกร้อยละ 24 [1]

ด้านศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ ได้ประเมินว่า ช่วงปี 2562-2563 ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีโอกาสที่จะเผชิญกับปัญหาขาดแคลนแรงงานราว 40,000-110,000 คนต่อปี อันเนื่องมาจากความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากโครงการก่อสร้างภาครัฐ ขณะเดียวกันคาดว่าแรงงานต่างด้าวจะลดลง เนื่องจากได้รับผลกระทบจากพระราชกฤษฎีกาการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2561 นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังต้องเผชิญกับปัญหาต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น [2]

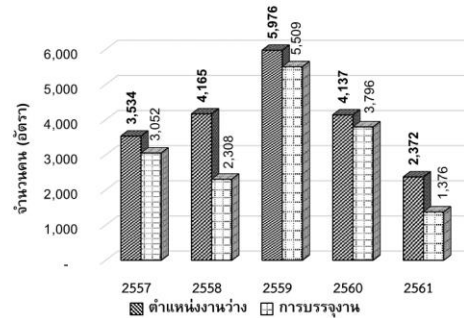
ปัญหาการขาดแคลนแรงงานอุตสาหกรรมก่อสร้างนั้น กลายเป็นวัฏจักรอย่างหนึ่งที่หลาย ๆ ประเทศ ไม่เว้นแม้แต่ประเทศที่พัฒนาและมีความก้าวหน้าทางสังคมแล้วอย่างประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน หรือแม้แต่สิงคโปร์ต่างก็ประสบกับภาวะการขาดแคลนแรงงานมาก่อน ซึ่งสืบเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางสังคมนั่นเอง ทว่าประเทศที่พัฒนาแล้วเหล่านั้นเลือกที่จะเปิดรับแรงงานจากต่างประเทศเข้าไปทดแทน ทำให้ประเทศไทยซึ่งมีอัตราแรงงานไหลออกไป

ทำงานต่างประเทศจำนวนมากต้องเผชิญปัญหาแรงงานในประเทศขาดแคลนต้องนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทดแทน ขณะที่ปัญหาแรงงานขาดแคลนไม่เคยขาดหายไปจากอุตสาหกรรมก่อสร้างและยังกลายเป็นวิกฤตที่มีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นด้วย



รูปที่ 1 สถิติจำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมก่อสร้างจังหวัดระยอง ปี 2557-2561 [3]

จากรูปที่ 1 แสดงสถิติจำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมก่อสร้างจังหวัดระยอง ในปี 2557-2561 พบว่าจำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีจำนวนลดลงในทุก ๆ ปี ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ผู้ประกอบการได้จ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานก่อสร้างไทยขาดแคลนจากการไหลออกไปสู่ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม การผลิต หรือภาคบริการอื่น ๆ มากขึ้น รวมถึงจากปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจในหลาย ๆ ภาคส่วน ทำให้แรงงานก่อสร้างได้เปลี่ยนอาชีพไปเลือกทำงานที่ยากลำบากน้อยกว่างานก่อสร้าง เช่น งานบริการ งานขนส่ง เป็นต้น



รูปที่ 2 สถิติจำนวนตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจังหวัดระยอง ปี 2557-2561 [3]

จากภาพที่ 2 แสดงสถิติจำนวนตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจังหวัดระยอง ปี 2557-2561 พบว่าจำนวนตำแหน่งงานว่างมีมากกว่าจำนวนการบรรจุงาน แสดงว่าผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยองยังขาดแคลนแรงงานในการประกอบกิจการในทุก ๆ ปี ขณะที่รัฐได้เพิ่มการลงทุนก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานหลายโครงการในจังหวัดระยอง เช่น การก่อสร้างมอเตอร์เวย์ส่วนต่อขยายพัทยา-มาบตาพุด ขยายท่าเรือมาบตาพุดระยะที่ 3 โครงการรถไฟฟ้าเชื่อมสามสนามบิน เป็นต้น เพื่อรองรับแผนพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทำให้เอกชนทั้งรายใหม่และรายเดิมที่อยู่ในจังหวัดระยอง สนใจลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเข้ามาลงทุนก่อสร้างโรงงาน ก่อให้เกิดโครงการก่อสร้างต่าง ๆ มากมาย ซึ่งผู้ประกอบการอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง ยังต้องการแรงงานในการก่อสร้างในจังหวัดระยองมากขึ้น

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง จึงเป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ด้วยความโน้มเอียงสู่สังคมสูงวัย [4] ปัญหาการผลิตกำลังแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม ปัญหาการเข้า-ออกของแรงงานที่มีอัตราสูง และระดับฝีมือแรงงานโดยทั่วไปเริ่มลดลง ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมก่อสร้างต้องการแรงงานเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจ รักษาภาพรวมเศรษฐกิจในด้านความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้นต้องรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ดีและมีคุณภาพ โดยอาศัยการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานและต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไปพร้อมกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง ซึ่งเป็นจังหวัดที่กำลังมีโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) และได้รับความสนใจจากนักลงทุนอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาพื้นที่ทั้งด้านอุตสาหกรรมพาณิชยกรรมและที่อยู่อาศัยอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อนำงานวิจัยไปเป็นประโยชน์ในการดำเนินนโยบายด้านบุคลากรในองค์กร โดยการพัฒนา การให้ความสำคัญ การสรรหา การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรปัจจุบัน และเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานก่อสร้างที่มีคุณภาพเข้ามาสู่องค์กรในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากประเด็นปัญหาของงานวิจัย ผู้วิจัยนำไปกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เป็น 2 ข้อ ดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย และภูมิลำเนาเดิม

3. ประโยชน์ของการวิจัย

ผลของการวิจัยนี้ จะทำให้ทราบถึงข้อมูลแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะชนทั่วไปในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง สามารถนำผลงานวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนงานปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น การสรรหา การรักษา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างปัจจัยจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านทรัพยากรบุคคลอันมีค่าสูงที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร

3.2 ด้านหน่วยงานของภาครัฐที่สนับสนุนให้เกิดการลงทุนในพื้นที่จังหวัดระยอง

หน่วยงานของภาครัฐที่สนับสนุนให้เกิดการลงทุนในพื้นที่จังหวัดระยอง สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแรงงาน

ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานและเผยแพร่ผลการวิจัยให้กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมก่อสร้างหรือผู้ที่สนใจ นำไปเป็นส่วนหนึ่งศึกษาก่อนการตัดสินใจลงทุนในพื้นที่จังหวัดระยอง

4. แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

4.1 อุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

4.1.1 อุปสงค์ของแรงงาน การหาจากแหล่งจัดหางานของหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน แม้จะมีค่าใช้จ่ายในการรับบริการ แต่องค์กรจะได้พนักงานที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการมากที่สุด หรือการใช้วิธีรับสมัครจากสถาบันการศึกษา เพื่อให้ได้พนักงานตรงกับความรู้และระดับการศึกษาจากที่กล่าวมาข้างต้นเมื่อองค์กรทราบแหล่งที่จะสรรหาบุคคลแล้วจะนำเข้าสู่กระบวนการสรรหาพนักงาน [5] ซึ่งมีขั้นตอนได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนการวางแผนกำลังคนและกำหนดลักษณะของงาน การเตรียมการที่จะสรรหาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานที่สุด 2) การกำหนดลักษณะงานและระบุตำแหน่งที่จะรับสมัคร รวมถึงลักษณะความสามารถของพนักงานที่ต้องการ เพื่อให้ได้พนักงานที่มีความเหมาะสมกับงาน 3) การกำหนดคุณสมบัติเป็นการกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะสำคัญของพนักงานที่ต้องการ เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น 4) วิธีการสรรหา เป็นการดึงดูดให้บุคคลมาสมัครงานและเข้ารับการคัดเลือกต่อไป โดยวิธีการสรรหา เช่น การประกาศรับสมัคร จำนวนผู้สมัครและสถานที่รับสมัคร เป็นต้น

3.3 ด้านการศึกษา

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางหรือข้อมูลสำหรับฝ่ายบุคคลหรือผู้ที่สนใจศึกษาแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง

4.1.2 อุปทานของแรงงาน องค์กรมี

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กรมาร่วมงาน และอีกทางหนึ่งตัวบุคคลเองก็มีสิทธิเลือกงานและองค์กรที่ตนพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยหลักที่มีผลดึงดูดใจผู้สมัครงานเลือกองค์กร มีดังนี้

4.1.2.1 ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย 1) ลักษณะงานมีส่วนก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เช่น งานที่มีความท้าทาย มีโอกาสในการเรียนรู้ เป็นงานสร้างสรรค์ และมีโอกาสสำเร็จ 2) ทักษะในการทำงานหรือความชำนาญในงานที่ทำนั้นจะต้องสอดคล้องไปกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และเงินเดือน 3) ฐานะทางวิชาชีพมีส่วนก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน หากอยู่ในระดับอาชีพที่คนทำงานคิดว่ามีฐานะทางอาชีพสูง 4) ขนาดของหน่วยงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานหากหน่วยงานนั้นเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก เนื่องจากจะทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะรู้จักกันง่าย ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นกันเอง 5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน หากพนักงานมีบ้านไกลจากที่ทำงาน อาจเกิดความเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน 6) สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น มีส่วนก่อให้เกิดความ พึงพอใจในงาน เช่น คนทำงานในเมืองเล็กจะพึงพอใจในงานมากกว่าคนทำงานในเมืองใหญ่ เป็นต้น เนื่องจาก

ความคุ้นเคยและใกล้ชิด ทำให้มีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นมากกว่า 7) โครงสร้างของงานมีส่วนก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความชัดเจนของงานที่สูง ส่งผลให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น

4.1.2.2 ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงในงาน เนื่องจากพนักงานจะสนใจในงานที่ตนมีความสามารถ มีความก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน 2) รายรับ พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานหากได้รับรายรับที่ดีคือเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตอย่างเพียงพอ 3) โอกาสก้าวหน้า โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญ โอกาสก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเกิดความพึงพอใจในงาน 4) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่หน่วยงานมอบให้เพื่อควบคุมสั่งการผู้ร่วมงานให้ทำงานที่มอบหมายให้เสร็จ หากตำแหน่งงานใดมีอำนาจหน้าที่ไม่เด่นชัด ส่งผลให้พนักงานอึดอัด 5) สภาพการทำงานของสำนักงานที่ดีมีผลทำให้พนักงานพึงพอใจ 6) ความศรัทธาในผู้บริหารในด้านความสามารถส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพอใจในงานเช่นกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการจัดการข้างต้นแล้ว ในปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรยังให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการชื่อเสียงองค์กรโดยการสร้างแบรนด์ นายจ้างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและความสามารถให้เข้ามาทำงานกับองค์กรและอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ [6] ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวจะส่งผลต่อเนื้อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับที่ทำงาน รวมทั้งพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มความสามารถนำองค์กรไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขัน

4.1.2.3 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ เนื่องจากการทำงานมานานจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญส่งผลให้มีความพอใจในงานที่ทำมากกว่าคนที่ไม่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2) เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานตามลักษณะงานความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงิน 3) อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน 4) การศึกษา โดยลักษณะงานที่ต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน 5) ระดับเงินเดือนที่มากพอกับการดำรงชีพตามสภาพ ซึ่งระดับรายได้ที่สูงมีผลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าระดับรายได้ที่ต่ำ

4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของ Maslow (1970) (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) [7] ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อให้ตนเองอยู่รอด ไปจนถึงระดับสูงสุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น

4.2.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการ

ความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ

4.2.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดย Maslow ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4.2.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการระดับสี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นความต้องการประเภทนี้

4.2.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ผลงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขาการเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของคนประเภทนี้

4.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg' Two-Factor Theory) [8] ประกอบด้วย 2 ปัจจัยดังนี้

4.3.1 ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในการทำงาน

แต่ยังไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ หรือส่งเสริมให้คนทำงานให้มีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic)

4.3.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มความรู้สึ กพึงพอใจในงาน ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวถือเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic)

กลไกการทำงานของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg' Two-Factor Theory) นั้น หัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อนเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นกลาง ปราศจากความไม่พอใจของพนักงาน หลังจากนั้นจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี (ERG Theory) [9] เป็นทฤษฎีที่นำเสนอเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs Theory) แต่แตกต่างกันเรื่องลำดับขั้นของการเกิดความต้องการ โดยทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี นั้นไม่ได้คำนึงถึงลำดับขั้นการเกิดขึ้นก่อนหรือหลังของความต้องการ อีกทั้งความต้องการหลาย ๆ อย่างสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยทฤษฎีดังกล่าวแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

4.4.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของชีวิต ประกอบด้วย อาหาร น้ำ

ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่ดีและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4.4.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์
ทางสังคม (Relatedness needs: R) เป็นความ
ต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนภายในและ
ภายนอกองค์กร ได้รับการยอมรับหรือยกย่องจาก
ผู้อื่น

4.4.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า
(Growth needs: G) เป็นความต้องการภายใน
ระดับสูงสุด ในการที่จะใช้ศักยภาพของตนเองที่มี
อยู่ในการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า

กลไกการทำงานของทฤษฎีแรงจูงใจ อี
อาร์ จี (ERG Theory) ขึ้นอยู่กับระดับการ
ตอบสนองต่อความต้องการและขนาดของความ
ต้องการ กล่าวคือ หากระดับการตอบสนองต่อ
ความต้องการในความต้องการด้านใดยังอยู่ใน
ระดับต่ำ ความต้องการในด้านดังกล่าวจะยังคง
อยู่ แต่หากความต้องการด้านใดที่ได้รับการ
ตอบสนองที่เพียงพอแล้ว มนุษย์จะเปลี่ยนไปให้
ความสำคัญต่อความต้องการด้านอื่น ๆ แทน หรือ
หากความต้องการในด้านใดที่ได้รับการตอบสนอง
น้อยเนื่องจากมีอุปสรรค มนุษย์จะเปลี่ยนไปให้
ความสำคัญกับความต้องการด้านอื่น ๆ แทน

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.5.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงาน
ของพนักงาน ได้แก่ ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบ
แทน ขนาดองค์กร โอกาสก้าวหน้าในงาน
ประสบการณ์การทำงาน ความมั่นคงของกิจการ
สภาพแวดล้อมที่ดี [10] ชื่อเสียงของกิจการ [11]
ความผูกพันองค์กร ความต้องการด้านการ
ดำรงชีวิตอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์
และความต้องการด้านการเจริญเติบโต [12]
ความมั่นคง และแนวทางนโยบายของกิจการที่

ชัดเจนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้า
ทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และ
รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจ
เลือกเข้าทำงานของพนักงาน [13]

4.5.2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกเข้า
ทำงานของพนักงาน ได้แก่ รายได้และ
ผลตอบแทน โดยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
และผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ไปใน
ทิศทางเดียวกัน [14 และ [15] นอกจากนี้ยังพบ
แรงจูงใจด้านทักษะและความสามารถส่วนบุคคล
[16] แรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน
เงินเดือนที่เหมาะสม งานมีความปลอดภัย การ
ได้รับการชื่นชมในความพยายามในงาน เงินโบนัส
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการพัฒนา
ทักษะความสามารถในการทำงาน [17]

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey
Research) เพื่อศึกษาแนวทางการเลือกทำงาน
ของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัด
ระยอง มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่ม
ตัวอย่าง เป็นดังนี้

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างใน
จังหวัดระยอง มีจำนวนทั้งสิ้น 37,304 คน [3]

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง
สำเร็จรูปของ Taro Yamane [18] ที่ระดับความ
เชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้
ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 396 คน

5.1.3 การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยใช้ตัวแปรด้านเพศเป็นตัวแบ่งหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) แบบเป็นสัดส่วน โดยจะต้องเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเพศชาย จำนวน 331 คน และจากกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง จำนวน 65 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และสร้างเครื่องมือที่ใช้งานวิจัย ดังนี้

5.2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภูมิลำเนา มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 33 ข้อซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert [18]

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นทั่วไปและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัด

ระยอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open ended)

5.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ขึ้นตอนตามลำดับ ดังนี้ ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ต้องการศึกษาในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง จำนวน 30 ชุด คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับร่างภายหลังการนำไปทดลองใช้ (Try-Out) โดยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จะคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ปรากฏผลได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.651-1.456 ในส่วนของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ปรากฏผลได้ค่า 0.936 และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง



5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ดังนี้ ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และแจกจ่ายไปยังผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บได้มาแปรข้อมูลเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test และ Anova)

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการเลือกงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง พบว่า

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 83.59 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ อายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.06 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

มากที่สุด ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.76 สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ สมรส คิดเป็นร้อยละ 56.82 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด ได้แก่ 20,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.35 และภูมิฐานะของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 38.89

6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแนวทางการเลือกงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

แนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
ระดับความสำคัญของแนวทางการเลือกทำงานโดยภาพรวม	3.67	0.56	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.82	0.64	มาก
ด้านการบริหารองค์กร	3.61	0.69	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.87	0.58	มาก
ด้านแรงจูงใจ	3.37	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนด้านลักษณะงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนน

เฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านการบริหารองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และด้านแรงจูงใจ มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

6.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ตารางที่ 2 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

แนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
ระดับความสำคัญของแนวทางการเลือกทำงานโดยภาพรวม	-0.95	0.34
ด้านลักษณะงาน	-0.43	0.66
ด้านการบริหารองค์กร	-1.20	0.23
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	-0.34	0.74
ด้านแรงจูงใจ	-1.23	0.22

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า ระดับความสำคัญของแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหาร

องค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านแรงจูงใจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพื่อเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้ง ดังนี้

7.1 จากการศึกษาแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยองมีสัดส่วนเพศชายมากกว่าเพศหญิง อยู่ในช่วงวัยทำงานอายุ 25-35 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับที่สูงเมื่อเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด

7.2 ระดับความสำคัญของแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบริหารองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และในรายด้านประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบริหารองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ [10] ที่พนักงานให้ความสำคัญกับการเลือกทำงานที่มีความมั่นคง กิจการมีชื่อเสียง การจัด

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเป็นระเบียบ ไม่ก่อให้เกิดอันตรายจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับกิจการส่วนด้านแรงจูงใจมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางโดยสอดคล้องกับงานวิจัย [12] [14] [15] และ [17] การที่พนักงานมีความผูกพันกับกิจการจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพซึ่งกระทบต่อผลการดำเนินงานของกิจการ นอกจากนี้ยังพบแรงจูงใจด้านทักษะและความสามารถส่วนบุคคล ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ลักษณะงานมีความปลอดภัย การได้รับการชื่นชมในความพยายามในงาน เงินโบนัส โอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน และการพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย [16] และ [17]

7.3 การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของแนวทางการเลือกงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภูมิลำเนาไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย [13]

8. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางที่สำคัญดังต่อไปนี้

8.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

8.1.1 แนวทางด้านลักษณะงาน งานก่อสร้างเป็นงานที่มีลักษณะของการดำเนินงานแบบโครงการ มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดมี

การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน พนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจึงให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่จะได้รับมอบหมาย งานที่มีความสำคัญต่อองค์กร หรือโครงการก่อสร้างที่ได้รับมอบหมายงาน งานมีลักษณะที่ท้าทายต่อความสามารถและงานที่ต้องมีการวางแผนการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้แน่ใจว่าโครงการก่อสร้างจะสำเร็จลงได้ตามเป้าหมายและกำหนดเวลา พนักงานก็จะรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จนั้น ดังนั้นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมก่อสร้างควรกำหนดลักษณะงานหรือรายละเอียดหน้าที่การปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงาน และแจ้งผังองค์กรในโครงการก่อสร้างให้พนักงานหรือผู้ที่สนใจสมัครงานได้รับรู้อย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงความสำคัญของงานที่มีต่อโครงการก่อสร้างหรือต่อองค์กร การกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้มีความท้าทายต่อความสำเร็จในเป้าหมาย รวมไปถึงการกำหนดแผนงานดำเนินการโครงการก่อสร้างอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้มองเห็นถึงความสำคัญ ความท้าทายและแนวทางการทำงานจากแผนงานที่ชัดเจน รู้สึกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับ ยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น ทั้งในและนอกที่ทำงาน สร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ที่เลือกทำงานหรือพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เป็นอย่างยิ่ง

8.1.2 แนวทางด้านบริหารองค์กร เนื่องจากในอดีตที่ผ่านมาผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ใช้แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นพนักงานชั่วคราวจากแรงงานภาคการเกษตรนอกฤดูกาล และจากสภาพการประกอบกิจการแตกต่างไปจากกิจการอื่น ๆ ที่

ไม่ได้คำนึงถึงการสรรหาและรักษาแรงงานไว้ อย่างเหมาะสมจึงให้ความสำคัญต่อกฎหมาย แรงงานไม่มากนัก เช่น การกำหนดเวลาทำงาน มากกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนด การทำงาน ล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือการกำหนดวัน ลาต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน เป็นต้น ในปัจจุบันแรงงานมีระดับการศึกษาที่ สูงขึ้น และได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านกฎหมาย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของแรงงาน ประกอบกับ ภาครัฐมีนโยบายด้านแรงงานที่ทันสมัยมากขึ้น ทำให้พนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างให้ ความสำคัญต่อกฎหมายแรงงานในระดับมาก ดังนั้นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมก่อสร้างจะต้อง กำหนดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานของ พนักงานให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน คำนึงถึงการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีต่อ สังคมภายนอกเพื่อให้พนักงานหรือคนที่สมัครเข้า ทำงานได้ใช้เป็นจุดตัดสินใจในการเลือกเข้า ทำงานในองค์กร และผู้บริหารขององค์กรควรจะ ประกาศวิสัยทัศน์ขององค์กร ในการนำพาหรือ บริหารองค์กรเพื่อประโยชน์ทั้งคนในองค์กรเอง และคนที่สมัครเข้าทำงานได้เล็งเห็นถึงโอกาสและ ความก้าวหน้าในองค์กรนี้

8.1.3 แนวทางด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน การทำงานของพนักงานก่อสร้างมี ความเหนื่อยยากและเสี่ยงอันตรายมากกว่า กิจการประเภทอื่น ๆ เช่น การทำงานกลางแจ้ง งานที่มีฝุ่น งานท่าบนที่สูง งานที่มีสารเคมี อันตราย หรืองานที่ใช้แรงงานหนัก เป็นต้น ในขณะที่ค่าจ้างแรงงานไม่ได้สูงกว่ากิจการอื่นมาก นัก การจัดการสภาพแวดล้อมในโครงการก่อสร้าง ให้เหมาะสมกับสภาพงาน และให้มีความ ปลอดภัยในการทำงานของนายจ้าง จึงเป็นสิ่ง

สำคัญของพนักงานที่จะใช้เป็นแนวทางการเลือก ทำงานนั้น ดังนั้น ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ก่อสร้างจะต้องคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อมใน การทำงานให้เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก โดยเฉพาะในโครงการ ก่อสร้างต่าง ๆ จะต้องบริหารจัดการพื้นที่ให้ ทำงานได้ดี มีการจัดสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่น สำนักงาน ห้องพักผ่อน ห้องน้ำ สถานที่ พักกลางวัน น้ำดื่ม น้ำใช้ เป็นต้น ให้มีความ เหมาะสม และสถานที่ทำงานต้องมีความ ปลอดภัยในการทำงานในทุกขั้นตอน เช่น มีการ ใช้นั่งร้านที่แข็งแรง ลิฟต์ขนส่งมีการตรวจสอบ สภาพตลอดเวลา เครื่องจักรกลมีการซ่อมบำรุง อย่างเหมาะสม ป้องกันและหลีกเลี่ยงพื้นที่เสี่ยง อันตรายต่าง ๆ มีมาตรการควบคุม ป้องกัน และ โต้ตอบเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น และคำนึงถึง การกระตุ้นให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง พนักงานด้วยกัน ส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะเป็น ส่วนช่วยในการทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาเป็น อย่างดี เนื่องจากเมื่อผู้เลือกทำงานหรือพนักงาน ได้รับการตอบสนองด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานเป็นอย่างดีจะทำให้พนักงานทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากบรรยากาศใน การทำงานที่ดี สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และมีบรรยากาศในการช่วยเหลือกันระหว่าง เพื่อนร่วมงาน

8.1.4 แนวทางด้านแรงจูงใจ พนักงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ประกอบกับได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วจาก เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทำให้มีความ รับรู้และเข้าใจในสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตาม กฎหมายแรงงานกำหนด ดังนั้น ผู้ประกอบการ



อุตสาหกรรมก่อสร้างจะต้องกำหนดกลยุทธ์ในสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จากสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เช่น การกำหนดวันหยุด วันลา อัตราเงินค่าจ้าง อัตราค่าแรงล่วงเวลา สิทธิรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของพนักงาน เป็นต้น กำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่น้อยไปกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนดให้มี การสร้างแผนงานกำหนดให้พนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้มีส่วนร่วมและรับรู้ความสำเร็จในการทำงานแต่ละขั้นตอน รวมไปถึงการวางแผนพัฒนาทักษะและความสามารถให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรในองค์กร

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดระยอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

8.2.1 ศึกษาแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยขยายจำนวนกลุ่มประชากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างเพิ่มเติม เช่น ภาคตะวันออก หรือจังหวัดที่ได้รับ การส่งเสริมในโครงการระเบียงเศรษฐกิจ เป็นต้น รวมไปถึงกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากขึ้น สามารถนำไปใช้การพัฒนาปรับปรุงกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้ดีมากขึ้น

8.2.2 ศึกษาแนวทางด้านอื่น ๆ เช่น แนวทางด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง เป็นต้น ที่อาจส่งผลต่อแนวทางการเลือกทำงานของพนักงานใน

อุตสาหกรรมก่อสร้าง และปรับปรุงให้เข้ากับยุคสมัยเพิ่มเติม

8.2.3 ทำการเปลี่ยนหรือเพิ่มตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เช่น ประเภทงาน ตำแหน่งงาน เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้อย่างตรงประเด็น

9. รายการอ้างอิง

- [1] วิจัยกรุงศรี. (2561). [ออนไลน์]. *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง ปี 2561-2563*. [สืบค้นวันที่ 25 มิถุนายน 2562] จาก <https://www.krungsri.com>
- [2] ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์. (2562). [ออนไลน์]. *เจาะลึกปัญหาแรงงานก่อสร้างขาดแคลน*. [สืบค้นวันที่ 20 มิถุนายน 2562] จาก <https://www.buildernews.in.th/news-cate/24373>
- [3] สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. (2562). [ออนไลน์]. *สถานการณ์แรงงานจังหวัดระยอง ปี 2561*. [สืบค้นวันที่ 25 มิถุนายน 2562] จาก <http://rayong.mol.go.th>
- [4] ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). [ออนไลน์]. *แนวโน้มการขาดแคลนแรงงาน*. [สืบค้นวันที่ 12 มิถุนายน 2562] จาก <http://www.bot.or.th>.
- [5] Werther W., B. and Davis, K. (1986). *Human Resources and Personnel Management*. 4th ed. New York, McGraw-Hill.



- [6] ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2558). [ออนไลน์]. *จุดประกาย”แบรนด์นายจ้าง (Employer Brand)*. [สืบค้นวันที่ 20 มิถุนายน 2562]
จาก
<https://www.journal.pim.ac.th/th/news>
- [7] Maslow, A. (2014). [online]. *Maslow’s Hierarchy of Needs*. [Retrieved June 18, 2019]
from <http://www.businessballs.com>
- [8] Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- [9] Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- [10] เสฏฐวุฒิ หนุ่มคำ และสัชฌมเศรษฐ์ เรืองเดช สุวรรณ. (2557). [ออนไลน์]. *ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*. *ปริญญา นิพนธ์ บริหาร รัฏฐ กิจ ดุ ช ฎี บัณฑิต มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*. [สืบค้นวันที่ 29 กรกฎาคม 2562]. จาก <http://journal.feu.ac.th/pdf/v7i2t3a20.pdf>
- [11] Laura E. (2016). [online]. *Factors Influencing Career Choice: the Romanian Business and Administration Students Experience*. Master Thesis, Bucharest University of Economic Studies.
- [12] นันทนา จงดี. (2560). [ออนไลน์]. *แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี*. *การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. [สืบค้นวันที่ 2 สิงหาคม 2562]
จาก
<http://www.repository.rmutt.ac.th/handle/123456789/3247>.
- [13] ภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์. (2559). [ออนไลน์]. *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน*. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด*. [สืบค้นวันที่ 1 สิงหาคม 2562] จาก <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/293822>
- [14] Funso, A. (2016) [online]. *Motivation and Its Impact on Workers’ Productivity in Construction Firms in Lago*. Nigeria. Ph.D. Dissertation, Department of Environmental Planning and Management, Kenyatta University, Nairobi, Kenya.
[Retrieved June 18, 2019] from <http://ccsnet.org/journal/index.php/ijef/article/view/59287>



- [15] Hanoku, B. and Manisha, K. (2011). [online]. *Job Preference Factors of International Students. Master Thesis, International Business Programme, Auckland, New Zealand.* [Retrieved June 18, 2019] from <https://docplayer.net/8707135-Job-preference-factors-of-international-students.html>
- [16] E.O. Aiyewalehinmi (2013). [online]. *Factor Analysis of Job Motivation in the Construction Industry.* Master Thesis, Department of Civil Engineering, Federal University of technology, Akure, Ondo, Nigeria. [Retrieved June 18, 2019] from <http://www.researchinventy.com/papers/v3i7/E037034042.pdf>
- [17] Funso, A., Letema, S., and Munala, G. (2016) [online]. *Application of Motivation in Nigeria Construction Industry.* Ph.D. Dissertation, Construction Project Management in the School of Environmental Studies of Kenyatta. [Retrieved June 18, 2019] from <https://wwwideas.repec.org>.
- [18] ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.* พิมพ์ครั้งที่ 18. นนทบุรี : บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.