



**บทความ**

**เรื่อง**

**ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน  
ของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน)  
กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่**

**เสนอ**

**รองศาสตราจารย์วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์**

**โดย**

**นางสาวรัตนรัตน์ ศรีคง**

**6014993089**

**บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (BUS7096)**

**โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ**

**มหาวิทยาลัยรามคำแหง ภาคที่ 2**

**ปีการศึกษา 2562**

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิต  
เพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่

**FACTORS AFFECTING WORKING DECISION OF EMPLOYEES IN  
THAI CREDIT RETAIL BANK IS DETERMINE BY  
THE HEADQUARTERS.**

รัตนรัตน์ ศรีคง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Rattanarat Srikong

E-mail : Rattanarat.sk@gmail.com

Faculty of business administration program in management,

Ramkhamheang University

Corresponding author

---

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน):กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานและเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานของธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่ จำนวน 262 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.), t-test และ F-test (One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 มีสถานภาพโสดมากที่สุดจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37 มีอาชีพเดิมเป็นพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพเดิม ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานของธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานของธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่ ตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยความต้องการความสำเร็จในชีวิตส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานมากที่สุด ตามด้วยปัจจัยความต้องการการยกย่อง ปัจจัยความต้องการด้านร่างกาย ปัจจัยความต้องการการยอมรับ และ ปัจจัยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามลำดับ

Title: Factors affecting working decision of employees in Thai Credit Retail Bank is determine by the headquarters.

Author Rattanarat Srikong

Degree Master of Business Administration  
Major Management

Academic Year 2019

Advisors Associate Professor Vonvimon Amarinnukhro

#### ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the factors affecting Thai Credit Retail Bank Ltd.'s head office's decision making in selecting employees for employment. This quantitative research had a sampling group of 262 employees from Thai Credit Retail Bank Ltd.'s head office. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation, t-test, and F-test (One-way ANOVA).

The results of the study revealed that among the 262 respondents, 62.2% (163 respondents) were men, 34.7% (91 respondents) were in the age group ranging between 31-35 years old, 60.3% (158 respondents) were single, 72.5% (190 respondents) obtained a bachelor degree, 37% (97 respondents) had a monthly income over 40,000 baht/ month, and 80.5% (211 respondents) used to work for a private company before working under Thai Credit Retail Bank Ltd.

The results of the study were as follows:

Personal factor such as gender was a factor which affects Thai Credit Retail Bank Ltd.'s head office's decision making in selecting employees for employment

The comparative results of Thai Credit Retail Bank Ltd.'s head office's decision making in selecting employees classified by personal factors such as age, marital status, level of education, average monthly income, and past occupation were overall significantly different at the statistical level of .05.

The results of the study also indicated that self-actualization was the strongest factor affecting employees' decision making in accepting employment at Thai Credit Retail Bank Ltd.'s head office, followed by self-esteem, physiological needs, love and belonging, and safety needs respectively.

## บทนำ

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน เป็นลักษณะของการตัดสินใจที่พิจารณาจากปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาตามคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ โดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ ตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) รวมทั้งศึกษาสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จผลที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานและการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบไปด้วยเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ (1) ปัจจัยความต้องการด้านร่างกาย (2) ปัจจัยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (3) ปัจจัยความต้องการการยอมรับ (4) ปัจจัยความต้องการการยกย่อง (5) ปัจจัยความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่ เพื่อได้รับรู้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันและเป็นข้อมูลสนับสนุนให้ธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) นำไปใช้เป็นแนวทางในวางแผนพัฒนา และส่งเสริมปัจจัยด้านต่างๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน
5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน
6. พนักงานที่มีอาชีพเดิมต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของ พนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อยจำกัด(มหาชน):กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

การศึกษานี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อยจำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่ ในด้านต่างๆ จะศึกษากับกลุ่มพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อยจำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่ ทั้งสิ้น 262 คน ผู้วิจัยจะทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องและรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เริ่มตั้งแต่มีนาคม-พฤษภาคม 2563

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ได้รับรู้ถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยความต้องการต่างกัน
2. สามารถเปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยความต้องการด้านต่างๆที่ส่งผลการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน)
3. เป็นข้อมูลสนับสนุนให้ธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) นำไปใช้เป็นแนวทางในวางแผนพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยด้านต่างๆ ต่อไป

### **วิธีดำเนินงานวิจัย**

การศึกษานี้เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน):กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาและระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยให้ผู้ตอบกรอกคำตอบเอง ลงในแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างการศึกษานี้ คือ พนักงานของธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่ ซึ่งมาจากการสำรวจมีพนักงานทั้งหมด 760 คน

ผู้วิจัยได้มีการกำหนดขนาดตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ที่ใช้หลักการคำนวณ โดยกำหนดค่าของความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับร้อยละ 5 ด้วยวิธีคำนวณจากสูตรของ Yamane ได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 262 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ สร้างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอาชีพเดิม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีหลายคำตอบให้เลือกจำนวนของแต่ละข้อมีระดับการวัดข้อมูล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่ ลักษณะคำถามเป็นมาตราประเมินค่า ตามแบบของ Likert's scale เป็นมาตราวัดลักษณะของข้อความ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และประมวลผลโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรม SPSS เป็นโปรแกรมที่เหมาะสม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติพื้นฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่เก็บรวบรวม

6.2 การทดสอบสมมุติฐานใช้สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ เป็นการนำผลข้อมูลที่เก็บมาจากตัวอย่างไปใช้อ้างอิงและอธิบายประชากรทั้งหมด การสรุปผลจะใช้หลักความน่าจะเป็นมาทดสอบสมมุติฐาน

6.2.1 ใช้ Independent sample t-test เพื่อทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

6.2.2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One-way ANOVA ) โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least-Significant



Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ Sig. > 0.05 หรือ ระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่ จากขนาดตัวอย่างพนักงานที่ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 262 ชุด ประกอบด้วย พนักงานเพศชายจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 มีช่วงอายุ 31-35 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 สถานภาพโสด มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่มากกว่า 40,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 และมีอาชีพเดิมเป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน):กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) :กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่ แบ่งออกเป็นความต้องการ 5 ด้าน คือ (1) ปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย (2) ปัจจัยด้านความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (3) ปัจจัยด้านความต้องการการยอมรับ (4) ปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง (5) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความต้องการทุกด้าน

ปัจจัยความต้องการทุกด้าน	ระดับการตัดสินใจ	
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
ปัจจัยความต้องการด้านร่างกาย	4.60	0.589
ปัจจัยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง	4.39	0.716
ปัจจัยความต้องการการยอมรับ	4.59	0.589
ปัจจัยความต้องการการยกย่อง	4.69	0.595
ปัจจัยความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.70	0.507
<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>4.59</b>	<b>0.600</b>

ที่มาจากการคำนวณ

พิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจการเลือกเข้าทำงานของพนักงานในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจการเลือกเข้าทำงานของพนักงานในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิตมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่ เป็นรายด้านพบว่า

ด้านเพศ ผลที่ได้คือ เพศต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน

ด้านอายุ ผลที่ได้คือ อายุต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน

ด้านสถานภาพ ผลที่ได้คือ สถานภาพต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน

ด้านระดับการศึกษา ผลที่ได้คือ ระดับการศึกษา ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลที่ได้คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน

ด้านอาชีพเดิม ผลที่ได้คือ อาชีพเดิม ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่ สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. พนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อาชีพเดิมเป็นพนักงานบริษัทเอกชน, ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานมากที่สุด คือ ปัจจัยความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความคาดหวังของพนักงานวัยทำงาน การศึกษาดีและต้องการความสำเร็จในอาชีพ

2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือก

เข้าทำงาน แต่พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพเดิมต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ลำดับขั้นความต้องการ 5 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยความต้องการด้านร่างกายเปรียบเทียบกับค่าตอบแทน/เงินเดือน,สวัสดิการ, ลักษณะงานและมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด

2. ปัจจัยความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยเปรียบเทียบกับการทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพให้, มีห้องพยาบาล, บริษัทมีการรับบรรจุเป็นพนักงานประจำและมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ, อุบัติภัย เช่น เครื่องดับเพลิง, บันไดหนีไฟ

3. ปัจจัยความต้องการการยอมรับเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร

4. ปัจจัยความต้องการการยกย่องเปรียบเทียบกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง, ได้ดำรงตำแหน่งที่น่าภูมิใจ, งานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและพนักงานทุกคนได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค

5. ปัจจัยความต้องการความสำเร็จในชีวิตเปรียบเทียบกับได้ทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมา, ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีมาทำงาน, ได้ทำงานที่ท้าทายและได้ทำงานที่ตัวเองรัก

ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของจำสลิบเอกธาดา เชื้อมอญ (2558) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลสิงห์บุรีของพนักงานที่ครอบครัวประกอบอาชีพเกษตรกรรม” พบว่า พนักงานที่ครอบครัวประกอบอาชีพเกษตรกรรมมีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา จำนวนพี่น้องในครอบครัว จำนวนพื้นที่ในการทำเกษตรกรรมของครอบครัว และภูมิลำเนาที่พนักงานอาศัยอยู่ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานใน

โรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลสิงห์บุรีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พนักงานที่ครอบครัวประกอบอาชีพเกษตรกรรมมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ และผู้ชักนำให้มาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลสิงห์บุรีที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนวิทยานิพนธ์ของพัลน์กมล อ่อนสำลี.(2554) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขต อุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21 - 30 ปี มีระดับมัธยมศึกษา/ปวช. โสด รายได้เฉลี่ยไม่เกิน 10,000 บาท มีอายุงานต่ำกว่า 1ปี และมีภูมิลำเนาอยู่ภาคกลาง พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเหตุผลที่เลือกทำงาน คำนึงทัศนคติต่อการทำงาน ทักษะความสามารถในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน รวมทั้งวิทยานิพนธ์ของนางสุทธิลักษณ์ แจ่มใส เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขาเขต 29” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือการศึกษาต่อ ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน การฝึกอบรม และการมอบหมายงานที่สำคัญ

### **ข้อเสนอแนะ**

จากผลการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะบางประการ เพื่อใช้เป็นประโยชน์แนวทางสำหรับกำหนดกลยุทธ์และปรับปรุงแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ในการสรรหาแรงงานในภาคธนาคารที่สนใจในการวางแผนการจัดหาแรงงานเพื่อเข้าทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย จากการที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องค่าตอบแทน/เงินเดือน ดังนั้นเพื่อจูงใจให้เกิดการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ทางธนาคารควรพิจารณาเรื่องนี้มากที่สุด

2. ปัจจัยด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง จากการที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องการบรรจุเป็นพนักงานประจำ แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงทางอาชีพที่พนักงานต้องการได้รับเพื่อจูงใจให้เกิดการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

3. ปัจจัยด้านความต้องการการยอมรับ จากการที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องความต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการยอมรับและอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีน้ำใจ ช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่

4. ปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง จากการที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องพนักงานทุกคนได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นถึงความต้องการการยกย่อง เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานทุกคน

5. ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากการที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องได้ทำงานที่ท้าทาย แสดงให้เห็นว่าการได้ทำงานที่ท้าทาย และสามารถทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายในงานนั้นๆ เป็นความสำเร็จแต่ละก้าวในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลรายข้อส่งผลต่อปัจจัยการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน ซึ่งปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นปัจจัยที่พนักงานต้องการมากที่สุด เมื่อมองที่พีระมิดลำดับขั้นความต้องการในชีวิตของมาสโลว์ จะเห็นว่ามนุษย์เมื่อมีความต้องการพื้นฐานเป็นลำดับขั้นครบตามแล้ว ขั้นสุดท้ายที่มนุษย์ต้องการจะเป็นความสำเร็จในชีวิตซึ่งล้วนมีปัจจัยพื้นฐานมาจาก ความต้องการด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต การได้รับการยกย่อง และการยอมรับ เชื่อมโยงกันจนถึงจุดสูงสุด

ในการศึกษาครั้งนี้ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับนั้นผู้ศึกษาเห็นว่าน่าจะเกิดประโยชน์แก่ธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) และสร้างรายได้เปรียบในการสรรหาแรงงานเข้าทำงานต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- กรัณย์ รั้งมิโย. (2556) การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กร. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัญญาภรณ์ ศรีสุข. 2542. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จำลองเอกธาดา เชื้อมอญ 2558. ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลสิงห์บุรีของพนักงานที่ครอบครัวประกอบอาชีพเกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณรงค์ จองใจอนุรักษ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.

นวลจันทร์ สมบัติมานะผล. 2552. การดำเนินการตามกลยุทธ์การตลาดที่ส่งผลต่อการ  
ตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยคริสเตียน.  
วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พัตน์กมล อ่อนสำลี 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรมสร้งต้นนคร  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

มนู เรือนมันใจ. (2547). ปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน  
ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต(การจัดการทั่วไป) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุทธิลักษณ์ แจ่มใส 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน  
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขาเขต  
29. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อารีย์กุล รื่นเรือง. 2550. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลัง  
พลทหารเรือ. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.