

ปัจจัยและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ทำงาน  
ของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง  
Factors and Motivation Influencing the Workplace Choice of People  
In the Area Around Lat Krabang Industrial Estate

อิทธิพัทธ์ ห้วยหงษ์ทอง<sup>1</sup>, นรินทร สมทอง<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยและแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ส่วนปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพและ ด้านความสุขในการทำงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มคนบริเวณนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มคนบริเวณนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่เลือกทำงานบริเวณนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่อาศัยกับครอบครัว และไม่ได้มีที่พักอยู่บริเวณลาดกระบัง ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับสำคัญเห็นด้วยมาก สำหรับปัจจัยด้านแรงจูงใจในเลือกปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญเห็นด้วยมาก และระดับการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญเห็นด้วยปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจเจกบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังต่างกันโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร และปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ปัจจัยจูงใจด้านความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรโครงการพิเศษระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The purpose of this study is to examine the factors and motivation that influence the decision to choose the workplace of people in the area around Lat Krabang Industrial Estate. The factors including demographic, payment, job security, opportunity to learn skills, advancement professionally and company reputation. Factors such as motivation, success of work, creativity, efficiency and joy of working. The 400 sample were drawn from population in the area around Lat Krabang Industrial Estate. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most of the Lat Krabang industrial estates that choose to work in the Lat Krabang Industrial Estate are female, under the age of 30, single status, bachelor's degree, live with family and does not have accommodation in Lat Krabang. The factors influencing the decision to choose the workplace of people in the area around Lat Krabang Industrial Estate as a whole at a high level of importance ,when considering each aspect, it is found that job security, payment, opportunity to learn skills, advancement professionally at the important very agree level, as for the motivation factors in choosing to work in general, it was found that the importance very agree level, when considering each aspect, it was found that all aspects were at a significant level. And the decision making level choose the workplace of the people in the area around Lat Krabang Industrial Estate in general is at a moderate agree level.

The results of hypothesis test show that (1) Different individuals affect the decision to choose the workplace of different groups of people in the area around Lat Krabang Industrial Estate, with different statistically significant of 0.05 levels. (2) Advancement professionally, company reputation and opportunity to learn skills has influence on the decision to choose the workplace of the people in the area around Lat Krabang Industrial Estate at statistical significance of 0.05 levels. (3) Motivation factors, joy of working, success of work and creativity Influenc the decision to choose the workplace of a group of people in the area around Lat Krabang Industrial Estate at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Motivation

## บทนำ

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมถือเป็นสิ่งหนึ่งที่จำเป็นต่อมนุษย์อย่างยิ่ง ด้วยว่ามนุษย์ต้องพึ่งพาการผลิตสิ่งที่เป็นต่อชีวิตประจำวัน หรือเรียกรวมว่าปัจจัยสี่ โดยสิ่งที่สามารถผลิตปัจจัยสี่ให้ได้ มีคุณภาพและไม่ก่ออันตราย หรือก่ออันตรายให้กับร่างกายและทรัพย์สินน้อยที่สุดคือการผลิตจากอุตสาหกรรม ทั้งนี้เศรษฐกิจสังคมไทยกำลังปรับตัวสู่ระบบเศรษฐกิจไทยแลนด์ 4.0 รูปแบบใหม่ที่ต้องใช้ความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ ในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ถือเป็นอีกรูปแบบทางเลือกหนึ่ง ซึ่งต้องการกลยุทธ์การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การแบบใหม่ที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมแบบเดิม การศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การของบริษัทในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Chen Namchaisiri,2560)

ทั้งนี้กระแสการเปลี่ยนแปลงรูปโฉม จากอุตสาหกรรมที่มุ่งการผลิตและการให้บริการขนาดใหญ่ อันเป็นสังคมเศรษฐกิจที่มุ่งใช้ทรัพยากรอย่างเข้มข้นและเป็นการผลิตบนฐานของแรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะความชำนาญมากเท่าใดนัก แต่เมื่อทรัพยากรหมดลงและวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่พัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่เข้มข้นมากขึ้น ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจ และกระแสการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมต่างๆเปลี่ยนไป คือการมุ่งเน้นการใช้พลัง

ความสร้างสรรค์ทางปัญญาและทักษะของมนุษย์ อย่างมากอาจกล่าวได้ว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจทางด้านอุตสาหกรรมจะวัดกันที่ ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมของบุคลากรและองค์กร

ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยหลักๆในการขับเคลื่อนให้องค์กรหรือระบบอุตสาหกรรมก้าวหน้าหรือพัฒนาให้ ได้ตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์กรก็คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหากองค์กรมีการคัดสรรบุคลากรที่มี คุณภาพเหมาะสมกับงานหรือตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ ก็จะเป็นการส่งเสริมให้องค์กรหรือสถานทีนั้นๆมีความ ได้เปรียบทางด้านกลยุทธ์มากขึ้น ในประเทศไทยมีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมโดยจัดให้มีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม โดย การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ปัจจุบัน มีนิคม อุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินการแล้ว 55 นิคมฯ กระจายอยู่ใน 16 จังหวัด ประกอบด้วย นิคมอุตสาหกรรมที่ กนอ. ดำเนินการเอง จำนวน 13 นิคม และนิคมอุตสาหกรรมที่ร่วมดำเนินงานกับผู้พัฒนา จำนวน 42 นิคมอุตสาหกรรมโดย มีบทบาทที่สำคัญคือ 1) พร้อมด้วยปัจจัยการผลิตซึ่งทำให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก 2) เป็นกลไกของรัฐในการกระจายอุตสาหกรรมและความเจริญไปสู่ภูมิภาค 3) เป็นกลไกของรัฐในการรักษาและส่งเสริม คุณภาพสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการอุตสาหกรรม 4) เป็นกลไกของรัฐในการป้องกันและบรรเทาอุบัติเหตุอันเกิดจาก อุตสาหกรรม 5) เป็นกลไกของรัฐในการจัดระบบและระเบียบการใช้ที่ดินในพื้นที่เฉพาะและเป็นส่วนหนึ่งของการวางผังเมืองตลอดจนการใช้ที่ดิน 6) เป็นกลไกของรัฐในการส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมทั่วไปอุตสาหกรรมเพื่อการ ส่งออกและรวมถึงอุตสาหกรรมพื้นฐาน (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2562)

ด้วยบทบาทที่สำคัญเหล่านี้ส่งผลให้บริเวณโดยรอบนิคมอุตสาหกรรมเกือบทุกแห่งมีความเจริญก้าวหน้าทาง เศรษฐกิจเป็นอย่างมากประชากรที่อาศัยอยู่บริเวณดังกล่าวต่างคาดหวังการอยู่ดีกินดีมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังก็เป็นหนึ่งในความคาดหวังเช่นเดียวกัน ซึ่งในปัจจุบันในภาคอุตสาหกรรมในบริเวณนิคม อุตสาหกรรมลาดกระบังมี เนื้อที่ทั้งหมด 2,559 ไร่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 1,228 ไร่ เขตประกอบการเสรี 683 ไร่ เขต พาณิชยกรรมและที่พักอาศัย 9.23 ไร่ พื้นที่สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก 638.77 ไร่ (การนิคม อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2562) การคมนาคม การขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์ มีความสะดวกและรวดเร็ว เนื่องจากใกล้บริเวณสนามบินสุวรรณภูมิถือเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่น่าสนใจของผู้ลงทุนเป็นอย่างมาก จึงมีการ ขยายตัวอย่างรวดเร็วและด้วยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในหลายๆด้านทำให้ในหลายๆโรงงานมีการปรับปรุงการใช้ แผนกลยุทธ์ทั้งในเรื่องระบบทรัพยากรมนุษย์ ระบบเครื่องจักรและ ระบบอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งยังทำให้เกิด การแข่งขันที่สูงขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เห็นได้ว่า การสรรหาบุคลากรเพื่อทำงานตามตำแหน่งที่บุคลากรนั้นๆถนัดและ ทำได้เต็มประสิทธิภาพมีผลต่อการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของโรงงานนั้นๆให้ประสบความสำเร็จและถึงเป้าหมายอย่าง สูงสุด

ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานของ การดำเนินธุรกิจ ทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญทั้งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่ จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งจึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดการ ทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรไปได้นั้น องค์กรจะต้องมีการจัดการด้านบุคลากรทั้งด้านการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ที่ส่งเสริมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ในขณะที่ตัวองค์กรก็ต้องสร้างความพึงพอใจในรูปแบบสวัสดิการ ต่างๆ ที่ดีให้กับบุคลากรของตนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถเพื่อที่จะช่วยนางองค์กรให้ บรรลุวัตถุประสงค์ได้ (พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ , 2016)

การสรรหาเป็นกระบวนการของการแสวงหาผู้สมัครที่พอจะหามาได้และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ ต้องการในองค์กร (Carrell & Kuzmits, 1986; พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ , 2016) เป็นกระบวนการเสาะหาคนที่มีความรู้ ความสามารถและความสนใจในการทำงาน รวมถึงการจัดการต่างๆ ตั้งแต่การสรรหาบุคคลทั้งด้านจำนวนและ คุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กรมาเพื่อทดสอบ คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดและบรรจุให้ ทำงานตามตำแหน่งต่างๆ (Crouch & Jamison, 1995; วรนาถ แสงมณี, 2546; พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ , 2016)

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรการทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นขั้นตอนและการสรรหาและคัดเลือกบุคคลจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้ามาร่วมงานและรวมถึงปัญหาความพึงพอใจในการให้บริการของบุคคลในการให้บริการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมมาอยู่ในองค์กร (นุรโสภา ตีอระ และอานีชะห์ ลาเต๊ะ, 2016)

ประชาชาติธุรกิจได้นำเสนอเรื่องผลสำรวจจากสถาบันวิจัยแรงงานและการจ้างงานแห่งสหรัฐอเมริกาที่ระบุว่า การเกิดการเปลี่ยนงานจะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาและอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิมถึง 150% ของเงินเดือนที่จ่ายและส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรเป็นอย่างมาก (ณิชาธิ์ แก้วไชยษา, 2016) ดังนั้นจะเห็นว่าการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ทราบถึงปัจจัยและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของบุคคลนั้นๆ จะทำให้องค์กรสามารถสรรหาพนักงานและบุคลากรเข้าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ไม่ส่งผลเสียในด้านต่างๆให้กับองค์กร

ทั้งนี้ยังมีหลากหลายปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสมัครงานในองค์กรต่างๆ ซึ่งหากมีการสรรหาที่ไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านงบประมาณ ด้านเวลาและ ด้านบุคลากร ดังนั้นหากฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบถึงปัจจัยต่างๆที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มบุคคลนั้นๆ รวมไปถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจขององค์กรต่างๆที่เปิดรับสมัครพนักงาน ก็จะทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายสรรหาทำงานได้สะดวก และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยและแรงจูงใจด้านต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มคนที่เข้ามาหางานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะและ แนวทางในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้สามารถรองรับการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้วยวิธีการศึกษา ปัจจัยและแรงจูงใจที่มีผลในการเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เพื่อศึกษาว่าปัจจัยและแรงจูงใจในด้านใดที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยนี้องค์กรต่างๆ สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### **วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังโดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

#### **ขอบเขตงานวิจัย**

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังจำนวน 400 คน
2. การวิจัยเรื่อง ปัจจัยและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เป็นการวิจัยการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังโดยแบ่งการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ 6 ด้าน ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์, ปัจจัยด้านค่าตอบแทน, ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน, ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ, ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า และปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร และแบ่งการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน, ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์, ความมีประสิทธิภาพ และความสุขในการทำงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมต่างๆ หรือบริษัทรับจัดหางานต่างๆ ในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาไปวิเคราะห์ บริหารจัดการแผนทรัพยากรมนุษย์และปรับปรุงกลยุทธ์การจัดหาบุคคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### แนวคิดและทฤษฎี

#### 1.แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

Hanna and Wozniak (2001); Shiffman and Kanuk (2003) ได้ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้คล้ายคลึงกัน โดยกล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา และเชื้อชาติซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งโดยทั่วไปแล้วใช้เป็นลักษณะพื้นฐานที่นักการตลาดมักจะนำมาพิจารณาสำหรับการแบ่งส่วนตลาด (Market Segmentation) โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการความชอบและอัตราการใช้จ่ายของผู้บริโภค

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพ รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา องค์กรประกอบเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมนำมาใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่จะสามารถช่วยกำหนดตลาดของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งทำให้ง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรทางด้านอื่นๆ ตัวแปรทางด้านประชากรที่สำคัญ ประกอบด้วย 1)อายุ (Age) หมายถึง อายุของกลุ่มของผู้บริโภคซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการบริโภคสินค้าหรือบริการที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน 2) เพศ (Sex) หมายถึง ตัวแปรที่เป็นส่วนในการแบ่งส่วนการตลาดเช่นกัน 3). ลักษณะครอบครัว (Marital Status) หมายถึง ลักษณะของครอบครัวนับว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้กลยุทธ์ทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยของผู้บริโภค 4). รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income, Education and Occupation) หมายถึง ตัวแปรที่สำคัญต่อการกำหนดส่วนของตลาด

#### 2.แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

Barnard (1938) ได้สรุปความหมายของคำว่า การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาทางเลือก จากหลายทางเลือกให้เหลือเพียงทางเดียว ส่วน Griffiths (1959) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง ทางเลือกในการปฏิบัติโดยการคิดทางเลือกที่แตกต่างกัน สำหรับ Simon (1960) ได้ให้ความหมายของคำว่า การตัดสินใจ หมายถึง การหาโอกาสในการตัดสินใจเพื่อเลือกทางที่เป็นไปได้ รวมทั้ง Pfiffner และ Presthus (1960) ได้สรุปว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกวิธีที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และ Oppenheim (1979) ได้อธิบายว่า การตัดสินใจ คือ การพิจารณาไตร่ตรองสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างรอบคอบก่อนลงมือกระทำ

#### 3.แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน

(Milkovich & Newman, 2005) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนเป็นการกำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งงานในองค์กรเดียวกัน โดยเป็นการจ่ายที่แตกต่างกันไปตามคุณค่างานที่ไม่เหมือนกันหรือการให้รูปแบบของสิ่งของ หรือรางวัลทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ส่วนประภาพร พงกษะศรี (2557) ค่าตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูง

ใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

#### **4.แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน**

(Gilmer, 1997) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้สึกลดหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมากกว่าคนที่มีความรู้สูงและในคนที่มีความรู้สูงจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น ส่วน นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เป็นสภาพจิตใจความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อการได้รับการป้องกันคุ้มครอง และการได้รับหลักประกันทั้งในขณะที่บุคคลยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และหลังจากที่บุคคลได้ออกจากองค์กรไปแล้ว

#### **5.แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ**

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกยากลำบาก มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน

#### **6.แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า**

Seibert, Crant & Kraimer (1999) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงานจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ

#### **7.แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร**

Barnett, Jermier และ Lafferty (2006) ได้สรุปความหมายของ ชื่อเสียงองค์กรว่า เป็นการตัดสินใจโดยรวมของผู้สังเกตการณ์เกี่ยวกับองค์กรบนพื้นฐานของการประเมินถึงผลกระทบด้านการเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องขององค์กรนั้นตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา เพราะฉะนั้น ชื่อเสียงจึงเปรียบเสมือนสินทรัพย์ของบริษัทซึ่งสามารถดึงดูดทรัพยากรอันมีค่าต่อการเติบโตและความเข้มแข็งของธุรกิจ

Barrow และ Mosley (2005) ได้อธิบายว่าองค์กรที่มีชื่อเสียงหรือมีสถานะทางการเงินที่ดีมักจะได้รับความสนใจเป็นอย่างมากแก่ผู้สมัครงานโดยเฉพาะผู้สมัครงานที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนและต้องการการพัฒนาตนเองและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานและ นอกจากนี้ภาพลักษณ์ขององค์กรที่ถูกพูดถึงแบบปากต่อปากก็เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถดึงดูดผู้สมัครงานให้สนใจได้

#### **8.แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ**

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการ ให้ความสนใจเนื่องจากการศึกษาความต้องการของพนักงานโดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการและเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนเพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัยความต้องการทางเพศ เป็นต้น 2) ความต้องการความปลอดภัย เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น 3) ความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการได้รับการยอมรับ เป็นต้น 4) ความต้องการเกียรติยศ เช่น ชื่อเสียงเกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น 5) ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในหลายศตวรรษเป็นต้น

ในองค์การการจะใช้ทฤษฎีของ Maslow ในการจูงใจลูกจ้างนั้น ควรทราบความต้องการของลูกจ้างเสียก่อนว่าลูกจ้างมีความต้องการอยู่ในระดับใด แล้วจึงจูงใจให้ลูกจ้างได้รับความต้องการในลำดับที่ต้องการหรือลำดับที่สูงกว่า เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยความต้องการทั้ง 5 ระดับของมาสโลว์ จะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ความต้องการลำดับต้น เป็นความต้องการที่ตอบสนองภายนอก เช่น ความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย เช่น

การจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน 2) ความต้องการในลำดับที่สูงกว่า เป็นความต้องการที่ตอบสนองภายในหรือจิตใจ เช่น ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการให้ความคิดความฝันของตนเป็นจริง เช่น หัวหน้าให้ความสำคัญที่ดีกับลูกน้อง การจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน การยกย่องพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

McCall (1975) ได้ขยายประเด็นลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ออกไปในเรื่องของประสบการณ์ชีวิต เกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตออกเป็นมิติต่าง ๆ ตามประสบการณ์ชีวิตของมนุษย์ ทั้งในแง่ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ รวมถึงความชอบและความไม่ชอบ ความสุขและความทุกข์ McCall ยังชี้ให้เห็นว่า รากฐานของคุณภาพชีวิตคือ ความผาสุกที่เกี่ยวกับสุขภาพและความสุข

Herzberg (1959) ได้อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตเจ้านั้นอย่างดีที่สุดคือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

### 9.แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน

Herzberg (1959) ได้กล่าวไว้ว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

David I. McClelland (1940) ได้สรุปว่า ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น ทำงานได้ยอดเยี่ยม หรือทำงานกับคนเก่ง สามารถบรรลุเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และสามารถพัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน

### 10.แนวคิดเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กิลฟอร์ด (1959) ได้อธิบายลักษณะพื้นฐานของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีทั้งหมด 5 ประการ ดังนี้

1) ความรู้สึกไวต่อปัญหา หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการจดจำปัญหาต่างๆ รวมทั้งความสามารถในการเข้าถึงหรือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่เข้าใจผิด สิ่งที่ขาดข้อเท็จจริง สิ่งที่เป็นมโนทัศน์ที่ผิดหรืออุปสรรคต่างๆ ที่ยังมีติดมนอยู่ ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ความรู้สึกไวต่อปัญหาของบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลจะไม่สามารถแก้ปัญหาจนกว่าเขาจะรู้ว่าปัญหานั้นคืออะไร หรืออย่างน้อยเขาจะต้องรู้ว่าเขากำลังประสบปัญหาอยู่ 2) ความคล่องในการคิด หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการผลิตแนวความคิดจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว แล้วเลือกแนวความคิดที่ดีที่สุดมาใช้แก้ปัญหา สิ่งที่แสดงลักษณะพิเศษของความคิดคล่องในการคิด นอกจากการผลิตแนวความคิดที่มากมายและรวดเร็วแล้ว แนวความคิดที่ผลิตขึ้นมาใหม่นั้นควรจะเป็นแนวความคิดที่แปลกใหม่ และดีกว่าแนวความคิดที่อยู่ในปัจจุบัน นอกจากนั้น บุคคลที่ได้ชื่อว่ามีความคิดคล่องในการคิด จะต้องมีความสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดได้เป็นอย่างดี 3) ความคิดริเริ่ม หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการค้นหาแนวทางใหม่ๆ หรือวิธีการแปลกๆ แตกต่างกันไปมาใช้ในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในวงการธุรกิจ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากจะต้องแสวงหาแนวทางใหม่ๆ แล้ว ยังจำเป็นจะต้องปรับปรุงแนวทางใหม่ๆ เหล่านี้มาช่วยแก้ไขปัญหาคิดขึ้นในสภาพการณ์ใหม่ๆ ดังนั้น นักบริหารจำเป็นจะต้องสร้าง “ความคิดริเริ่ม” ให้เกิดขึ้น ที่กล่าวว่าความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับนักบริหารในวงการธุรกิจ ก็เนื่องมาจากว่าการประกอบธุรกิจนั้นมีการแข่งขันกันมาก โดยเฉพาะในด้านการผลิตสินค้าให้เป็นที่ต้องการของตลาด ให้มีความแปลกใหม่ คุณภาพดี และราคาถูก ซึ่งความคิดริเริ่มจะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ได้มาก 4) ความยืดหยุ่นในการคิด หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการหาวิธีการหลายๆ วิธีมาแก้ไขปัญหา แทนที่จะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงวิธีเดียว บุคคลที่มีความยืดหยุ่นในการคิดจะจดจำวิธีแก้ปัญหาที่เคยใช้ไม่ได้ผลครั้งนี้ เพื่อที่จะไม่นำมาใช้ซ้ำอีก แล้วพยายามเลือกหาวิธีการใหม่ที่คิดว่าแก้ปัญหาได้มาแทน ซึ่ง

ความยืดหยุ่นในการคิดจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความคล่องในการคิด นั่นคือ ความยืดหยุ่นในการคิดและความคล่องในการคิดจะเป็นความสามารถของบุคคลในการหาวิธีการคิดหลายๆ วิธีเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา เป็นความจริงที่ว่าบุคคลสร้างแนวความคิดหรือวิธีการแก้ปัญหาได้ 20 – 30 วิธี เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาซึ่งจะได้ผลดีกว่าบุคคลที่หาวิธีการแก้ปัญหาเพียง 2 – 3 วิธีและใช้ไม่ได้ผล ดังนั้น ถ้าบุคคลจะพัฒนาหรือปรับปรุงความยืดหยุ่นในการคิด ก็จะกระทำได้โดยการพยายามหาวิธีการแก้ปัญหาหลายๆ วิธีและวิเคราะห์ปัญหาในหลายมุมมอง ซึ่งจะช่วยให้เขาพัฒนาความยืดหยุ่นทางการคิดได้เป็นอย่างดี 5) แรงจูงใจ หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักมีแรงจูงใจสูง เพราะแรงจูงใจเป็นลักษณะสำคัญของบุคคลในการที่จะแสดงตนว่าเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจนี้สามารถทำให้บุคคลกล่าวแสดงความพิเศษที่ไม่เหมือนใครออกมาอย่างเต็มที่ หรืออาจจะมากกว่าคนอื่น ๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงนี้ จะให้ความสนใจในการหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยความกระตือรือร้นและสิ่งทีผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้น ก็คือ แรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญของการเตรียมปัญหา เราพบว่าความสำเร็จในชีวิตส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ

### 11.แนวคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพ

กานดา คำมาก (2555) ได้สรุปว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้นั้น หมายถึง ผลผลิตจากการดำเนินงานที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างน้อยที่สุด สูญเสียเวลาน้อย และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผนวกเข้ากับการมีวิธีการดำเนินงานที่ดีซึ่งวัดผลงานได้จากผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

### 12.แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ให้ความเห็นว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตของแต่ละบุคคล

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

##### 2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนซึ่งเป็นผู้มาเพื่อสมัครงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ที่เดินทางมาสมัครงานมีถิ่นที่อยู่อาศัยหลากหลาย ซึ่งไม่สามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาจึงได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

##### 3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่พักอาศัย สถานภาพทางครอบครัว และสถานภาพทางทหาร ข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ



ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ผลต่อการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่ การงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร โดยมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในเลือกปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในเลือก ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ

ส่วนที่ 4 ระดับการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เป็น คำถามเพื่อสำรวจระดับการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีจำนวนข้อคำถาม ทั้งหมด 2 ข้อ

ส่วนที่ 5 เกี่ยวกับปัจจัยและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคม อุตสาหกรรมลาดกระบัง ข้อคำถาม 1 ข้อ

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดสร้างขึ้นให้อาจารย์ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

#### 4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือใน การวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อทำให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปร

ทั้งหมด

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมี การใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

#### 5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้งาน จริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถามในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ ต้องการศึกษา การจัดเรียงลำดับคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม และความเหมาะสมของคำถาม โดยใช้วิธีการวัด ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหา ซึ่งมีรายละเอียด

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบในการคำนวณหา ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งเป็นการหาค่าความ เชื่อมั่นแบบวัดความสอดคล้องภายในซึ่งมีรายละเอียด

#### 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดย ใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำ แบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ ซึ่งหลังจาก การเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวนแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมา คำนวณทางสถิติต่อไป

#### 7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา แหล่งที่อยู่อาศัย สถานภาพทางครอบครัว และ สถานภาพทางการทหาร

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในเลือกปฏิบัติงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการในการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเพศ แหล่งที่พักอาศัย และ สถานภาพทางครอบครัว ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test

2.2 เพื่อศึกษากระบวนการในการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ที่พักอาศัย สถานภาพทางการทหาร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องปัจจัยและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่สำรวจ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 สถานภาพโสด จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 มีการพักอาศัยอยู่กับครอบครัว จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 มีที่พักอาศัยอยู่ในบริเวณอื่นที่ไม่ใช่บริเวณลาดกระบัง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 และเฉพาะเพศชายมีสถานภาพทางทหารคือเกณฑ์แล้ว 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน รองมาคือ ด้านผลตอบแทน ต่อมาคือ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า และปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในเลือกปฏิบัติงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสุขในการทำงาน รองมาคือ ความมีประสิทธิภาพ ด้านความสำเร็จในการทำงานและ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และบริเวณถิ่นที่อยู่อาศัย สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ประชากรในบริเวณลาดกระบังที่มีเพศและ บริเวณสถานที่พักอาศัยต่างกันไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงาน ทำให้การตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานไม่ต่างกัน และประชากรในบริเวณลาดกระบังที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทที่พักอาศัย และสถานภาพทางครอบครัว ต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงาน ทำให้การตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงาน โดยรวมต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร และปัจจัยด้านผลตอบแทน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยเรียงตามลำดับที่มีผลสูงสุด ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

#### **บทสรุปและอภิปรายผล**

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่มีความสนใจทำงานบริเวณนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่อาศัยกับครอบครัว และไม่ได้มีที่พักอยู่บริเวณลาดกระบัง

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ผลต่อการตัดสินใจของการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับสำคัญเห็นด้วยมากตามลำดับ ในส่วนของ ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรมีความสำคัญคือ เห็นด้วยปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกปฏิบัติงานของการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง อยู่ในระดับความสำคัญเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญเห็นด้วยปานกลาง

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และถิ่นที่อยู่อาศัย สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 ประชากรในบริเวณลาดกระบังที่มีเพศต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังทำให้การตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานไม่ต่างกัน

5.2 ประชากรในบริเวณลาดกระบังที่มีอายุต่างกัน ส่งผลทำให้การตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ต่างกัน

5.3 ประชากรในบริเวณลาดกระบังที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลทำให้การตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ต่างกัน

5.4 ประชากรในบริเวณลาดกระบังที่มีประเภทพักอาศัยต่างกัน ส่งผลทำให้การตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ต่างกัน

5.5 ประชากรในบริเวณลาดกระบังที่มีบริเวณสถานที่พักอาศัยต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังทำให้การตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน

5.6 ประชากรในบริเวณลาดกระบังที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน คือสถานภาพโสดและสมรส ส่งผลทำให้การตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกัน

5.7 ปัจเจกบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีผลต่อ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

6.1 ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

7. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังสามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

7.1 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

#### **ข้อเสนอแนะ**

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานเพื่อรับรู้ถึงปัจจัยและสร้างแรงจูงใจให้ส่งผลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดังต่อไปนี้

#### **ปัจจัยส่วนบุคคล**

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มีเพศต่างกัน การตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนโดยภาพรวมไม่ต่างกันโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรต่างๆไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านเพศของบุคลากร เพราะอาจเนื่องด้วยปัจจุบันบทบาทของเพศชายและเพศหญิงในสังคมไทยเปลี่ยนไป และเรื่องเพศเป็นเรื่องที่เปิดกว้างมากซึ่งไม่ว่าจะเป็นเพศไหนก็มีความสามารถและความเท่าเทียมกันในสังคมซึ่งนั่นทำให้ค่านิยมเกี่ยวกับเพศและการตัดสินใจต่างๆเปลี่ยนไปด้วย

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มีอายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนดังกล่าวโดยภาพรวม ต่างกัน แสดงว่าอายุส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนดังกล่าว ดังนั้น องค์กรจึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่าในช่วงอายุไหนบ้างที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลและปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า แต่ละช่วงอายุน่าจะมีปัจจัยด้านต่างๆที่แตกต่างกันทำให้การตัดสินใจเลือกต่างกัน เช่นหากมีอายุ 40 ขึ้นไปก็อาจจะมุ่งเน้นที่ปัจจัยด้านความมั่นคง หรือ ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียง เป็นต้น

3. ประชากรในบริเวณลาดกระบังที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรต่างๆควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านระดับการศึกษาของบุคลากร เพราะการศึกษาที่ต่างกัน อาจทำให้มีวิถีคิด ทักษะคิด มุมมองต่อการเลือกสถานที่ทำงาน และการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานต่างกันออกไป

#### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ**

1. ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในส่วนของผู้วิจัยด้านความมั่นคง มีผลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญในด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในโอกาสที่จะได้รับจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตรงกับความต้องการต่างๆที่สร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในส่วนของผู้วิจัยด้านชื่อเสียงองค์กร มีผลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดังนั้น องค์กรต่างๆควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญในด้านชื่อเสียงองค์กร ภาพลักษณ์องค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในส่วนของผู้วิจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ มีผลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดังนั้น องค์กรต่างๆควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญในด้านของโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร ควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เผยแพร่ความรู้ใหม่ๆอย่างทันสมัยและทั่วถึง มีการส่งพนักงานอบรมและพัฒนาหรือทำงานในสาขา ต่างประเทศ ซึ่งนั่นจะทำให้ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถเป็นปัจจัยที่ช่วยดึงดูดคนให้ตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานกับองค์กร

### ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ควรส่งเสริมพัฒนาด้านความสัมพันธ์อันดีในองค์กรเพื่อให้บุคลากรต่างๆในองค์กรรู้จักและมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน ซึ่งนั่นจะส่งผลต่อ ความรู้สึกอันดี ความสบายใจ ความไม่วิตกกังวล และก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งนั่นจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างมาก ควรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีเพราะนั่นจะทำให้บุคลากรไม่ต้องทำงานภายใต้แรงกดดันและสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรจะเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ามาร่วมงานกับองค์กร

3. ปัจจัยด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ หรือ สนับสนุนให้พนักงานมีสิทธิออกความเห็นโดยรับฟังความเห็นจากบุคลากร และนำปัญหาหรือข้อเสนอแนะดังกล่าวมาสรุปและชี้แจงร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรกล้าที่จะออกความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางอื่นๆ และยังทำให้บุคลากรมีความมั่นใจ และกล้าที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ อีกด้วย

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดังนั้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดอย่างแท้จริง จึงควรมีการขยายการศึกษาวิจัยไปยังพื้นที่บริเวณอื่นด้วย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของกลุ่มคนในบริเวณรอบนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังเพื่อให้ได้ผลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงควรมีศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยด้านอื่นๆเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะเนื้อหางาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมในทุกด้านมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2562). บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร, ค้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2562

ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2016). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภัชชลด รอดเที่ยง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550.

นิตยา เจียรนัยปรีเปรม. (2533). ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน: ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชายในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.

- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุรไอลลา ตือระ และอานีซะห์ ลาเต๊ะ. (2559). *การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงานบริษัทในกลุ่มเซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง*. บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด.
- ประภาพร พลฤกษ์ศรี. (2557). *ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). *การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Barnard, Chester I. (1938). *The Functions of Executive*. Cambridge, Massachusetts: University Press.
- Barrow and Mosley (2005). *The Employer Brand: Bringing the Best of Brand Management to People at Work*.
- David I. McClelland (1940). *The London Stage 1940-1949: A Calendar of Productions, Performers, and Personnel*.
- Gilmer, Haller (1909). *Applied Psychology; problems in living and work*. New York, McGraw-Hill.
- Griffiths, Daniel E. (1950). *Administrative Theory*. New York: Appleton-Century & Crofts.
- Herzberg, F., Mausner. B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Wiler.
- McCall, S. (1975). Quality of life. *Social Indicators Research*, 2, 229-248.
- Milkovich, G. T. & J. M Newman. (2005). *Compensation*. USA : McGraw-Hill.
- Oppenheim, A. N. (1966), *Questionnaire design and attitude measurement*. (2nd ed.). New York : Basic Book.
- Pffiffner, John M. and Robert V. Presthus. (1960). *Public Administration*. (4 th. Ed.). New York : The Ronald Press Company
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). *Proactive personality and career success*. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427
- Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. (3rd ed.). New York: The free Press.