

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้
บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
THE DECISION TO CHOOSE THE TRAIN CONTROLLER
JOB IN BANGKOK MASS TRANSIT SYSTEM PUBLIC
COMPANY LIMITED

จิราภา อ่วมพันธ์

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Jirapar Oumpan

Department of Management, Faculty of Business Administration
Ramkhamhaeng University, Thailand.
Faculty of Business Administration
Ramkhamhaeng University, Thailand.
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ํา บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ํา บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ํา บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ํา บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ํา บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำนวน 215คน สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด อายุในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ํา บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยด้านการจูงใจ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ํา บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน คือด้านความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : เจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ํา/แรงจูงใจ/การตัดสินใจ

Abstract

This research The decision to choose the Train Controller job in Bangkok Mass Transit System aims to study 1) study the decision to work in the position Train conductor, Bangkok Mass Transit System Public Company Limited 2) study personal factors such as gender, age, marital status, age of employment, and average monthly income that affect the decision to choose a job in this position. Train Operator, Bangkok Mass Transit System Public Company Limited. 3) study the factors of motivation influencing the decision to choose to work in this position Train controllers, Bangkok Mass Transit System Public Company Limitedthe sample group in this study were 215 train controllers, Bangkok Mass Transit System Public Company Limited. Standard deviation and Multiple Regression analysis. The results of the study found that Most of the respondents were male, aged between 31-40 years old, single, working age less than or equal to 5 years, and average monthly income less than or equal to 20,000 Baht Personal factors such as working age and average monthly income differently made the decision to choose to work in the position of train controller of Bangkok Mass Transit System Public Company Limited at a significant level of 0.05. It was found that the factors affecting the decision to work in the position of train controller of Bangkok Mass Transit System Public Company Limited were different. The job security was significantly at the 0.05 level

Keywords: Train Controller/Motivation/Decision making

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจ บุคลากรในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญทั้งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งจึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น อย่างไรก็ตามการที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรไปได้นั้น องค์กรจะต้องมีการจัดการด้านบุคลากร ทั้งด้านการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ส่งเสริมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องสร้างความพึงพอใจในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่ดีให้กับบุคลากรของตนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถเพื่อที่จะช่วยนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การสรรหาเป็นกระบวนการของการแสวงหาผู้สมัครที่พอจะหามาได้และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการในองค์กร เป็นกระบวนการเสาะหาคนที่มีความรู้ ความสามารถและความสนใจในการทำงาน รวมถึงการจัดการต่างๆ ตั้งแต่การสรรหาบุคคล ทั้งด้านจำนวนและคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการ และเป้าหมายขององค์กรมาเพื่อทดสอบ คัดเลือก บุคลากรที่ดีที่สุดและบรรจุให้ทำงานตามตำแหน่งต่างๆ การสรรหาบุคลากรจึงนับเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพให้กับองค์กรในระยะยาว เพราะหากองค์กรสามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งมาสมัครเพื่อรับการคัดเลือกนั้น องค์กรก็จะมีโอกาสในการที่จะได้พนักงานที่มีคุณภาพมาร่วมงานสูงและบุคคลเหล่านั้นก็จะเป็นกำลังในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้าทำงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันน่าจะทำให้ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทน และสวัสดิการน่าจะมีส่วนต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษา ผู้วิจัยทำการศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยกำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงานในการควบคุมรถไฟฟ้า และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยด้านการจูงใจ คือ ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในงาน และผลตอบแทน และสวัสดิการ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ระดับตัดสินใจเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 215 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางปรับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเพิ่มอัตราการสมัครงาน
3. เพื่อการพัฒนาการจัดสวัสดิการของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ชวลิต สละ. (2551). หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น อุปสงค์-อุปทานแรงงาน กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อธิบายถึงความหมายของอุปสงค์ว่า ความต้องการแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการบริการ และเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการซึ่ง อยู่ในฐานะที่เป็นนายจ้าง นายจ้างเหล่านี้เองก็ประสงค์จะว่าจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่างๆ ที่นายจ้างสามารถจ้างได้ในช่วงเวลาหนึ่ง ความต้องการจ้างแรงงานนี้อาจเกิดขึ้นได้เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเมื่อมีการลงทุนใหม่ หรือเมื่อมีการลงทุนในการผลิตเพิ่มเติมขึ้นอีก ซึ่งทั้งสองกรณีหลังนี้ก็จะมีตำแหน่งว่างเช่นกัน และความหมายของอุปทานว่า จำนวนแรงงานที่มีผู้เสนอขายในตลาดแรงงานนั้นคือ ผู้ที่ประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ กันในระยะเวลาหนึ่ง

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์อ้างถึงใน โกมล บัชรหม 2553 : 22) ได้ให้แนวคิดที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางคือทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจของมนุษย์(Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีลำดับชั้นของความต้อการของมนุษย์โดยตั้งสมมุติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุดเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วความต้องการสิ่งอื่นๆก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของมนุษย์อาจจะซ้ำซ้อน ความต้อการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Two-Factor Theory)อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 313-315) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's Two - Factor Theory) ว่าเป็นทฤษฎีเสนอแนะการปฏิบัติงาน ที่ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี (ERG Theory) ของเคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เป็นทฤษฎีที่นำเสนอเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs Theory) แต่แตกต่างกันเรื่องลำดับขั้นของการเกิดความต้องการ โดยทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี นั้นไม่ได้คำนึงถึงลำดับขั้นการเกิดขึ้นก่อนหรือหลังของความต้องการ อีกทั้งความต้องการหลายๆ อย่างสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้โดยทฤษฎีดังกล่าวแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ความต้องการเพื่อการดำรงชีพความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ David McClelland เป็นทฤษฎีที่นำเสนอว่าความต้องการของมนุษย์ที่ถูกพัฒนามาจากสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่เรียนรู้มาในชีวิต ซึ่งความต้องการที่โดดเด่นที่สุดจะถูกสะท้อน ออกมาทางบุคลิกภาพ โดยความต้องการ 3 ประการมี ดังนี้ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการเป็นที่รัก ความต้องการอำนาจ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์มอนดี และโน (Mondy & Noe, 1996) ให้ความหมายว่าการจัดการทุนมนุษย์เป็นการใช้ทุนมนุษย์ เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ Herbert A. Simon (อ้างถึงใน นวลจันทร์, 2552: 33) ได้รับยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีการตัดสินใจได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกิจกรรมด้านเซาร์ปัญญาที่จะใช้ข้อมูล และรวมถึงระบบสารสนเทศมาคิดวิเคราะห์ เพื่อประกอบการตัดสินใจ และหาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ จากนั้นจะทำการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ที่คิดว่าดีที่สุด และนำไปปฏิบัติ และการตัดสินใจเกิดจากค่านิยมของแต่ละบุคคลโดยการใช้ดุลพินิจพิจารณาหาข้อเท็จจริง เพื่อทำการเลือกทางเลือกที่คิดว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการได้

กนกวรรณ ศรีนวล (2558: 64-65) ได้อธิบายถึงแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ (Biographical Characteristics) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจ อำนาจ และการเมืองหรือวัฒนธรรมขององค์การทั้งยังเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์การเพราะถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา จากการศึกษาการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการลงทุน และแรงจูงใจในการลงทุน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทวี เกื้อนคำแสง (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชฯ ผลการศึกษาพบว่า อายุงาน และภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่แตกต่างกัน ในการเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการพนักงานส่วนใหญ่ให้เหตุผลสำหรับการตัดสินใจเลือกทำงาน เพราะมีสวัสดิการที่เหมาะสม โดยให้ความสนใจกับรายได้ ค่านิยม ความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ต้องอาศัยความสามารถ สภาพการทำงาน พบว่าทุกด้านพนักงานมีการตัดสินใจ

อยู่ในระดับมาก ยกเว้นในด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงานพบว่า พนักงานมีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

ต่อเกียรติ สุดประเสริฐ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของคณงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจิตใจ โดยรวมในระดับสำคัญมาก ในส่วนปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านคุณภาพของวิธีการปกครอง และดูแลพนักงาน ด้านนโยบาย และบริหาร ด้านเงื่อนไข และสภาพของงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนตามลำดับ ในส่วนของปัจจัยจิตใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะคณงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และด้านความรับผิดชอบ

กฤษ จรินทร์ (2563) ศึกษาเรื่องการจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อูซ่า สยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และระดับแรงจูงใจภาพรวม ในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าพนักงานมีในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่ได้รับสูงที่สุดรองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงานสถานภาพของอาชีพ และความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับมากด้านลักษณะของงานด้านการยอมรับนับถือด้านนโยบาย และการบริหารด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความก้าวหน้าในงานด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านเงินเดือนด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสถานะทางสังคมอยู่ในระดับน้อยที่สุดตามลำดับ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีเพศระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกันพบว่ามีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน

จุไรรัตน์ ศิริวิเศษจินดา.(2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเด็ด อีเล็กโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จของงานด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

กรวิทย์ ศานติอาวรรณ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัญหาที่พนักงานเห็นว่ามีผลต่อการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ปัญหาด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานและปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

เสถียรวุฒิ หนุ่มคำ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนเป็นความต้องการสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการให้มีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพ

อภิชาติ ตรีทิพศิริศิลป์(2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยยาซิโร จำกัด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทวี ทองอยู่ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เคซีอีอีเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) ที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานมีระดับของแรงจูงใจภาพรวม สำหรับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายปัจจัยจะเห็นว่าปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับที่มากที่สุด ในด้านเงินเดือน ด้านนโยบาย การบริหาร และด้านสภาพของงาน

จินตน์รัตน์ ศิริสมบัติ(2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างสูงโดยให้ความสำคัญแก่ความก้าวหน้า ที่การทำงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในกาทำงานกว่าปัจจัยอื่นๆ ส่วนปัจจัยที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับรองๆ ลงมาคือ การยอมรับนับถือนโยบาย การบริหารเงินเดือน และสวัสดิการ ฉะนั้นผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสนใจและพัฒนาปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับองค์กรและหน่วยงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนนี้ จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามด้วย Google form ทางออนไลน์ กับกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัทระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ หนังสือวารสารงานวิจัย และเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม 2565

การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลดังนี้

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านการมุ่งใจในการตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ

สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มปัจจัยที่สัมพันธ์กันให้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน

2. การวิเคราะห์ T-Test เพื่อทดสอบว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ (เพศ) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันหรือไม่

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบระดับแรงจูงใจในการเลือกทำงาน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จะแตกต่างกันตามปัจจัยบุคคลหรือไม่

4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างปัจจัยที่ได้จากการทำการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) กับแรงจูงใจในการเลือกทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 ตามลำดับ

2. อายุ : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.0 และน้อยที่สุด น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

3. สถานภาพการสมรส : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมาสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 30.2 และน้อยที่สุด หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 47.4 ตามลำดับ

4. อายุงานในการควบคุมรถไฟฟ้า : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมามีอายุงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.7 และน้อยที่สุดมีอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมามีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.9 และน้อยที่สุด มีรายได้มากกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการจูงใจ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.52 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจ

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.12 แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. หากท่านสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้ง ท่านจะยังเลือกสมัครทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้าที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ท่านจะแนะนำเพื่อน หรือคนรู้จักให้สมัครเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้าที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน พบว่า ค่า Sig < 0.05 ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านการจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน และ

สวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) คือด้านความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เรื่อง การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างสามารถแบ่งออกเป็นเพศชายร้อยละ 58.6 เพศหญิงร้อยละ 41.4 โดยส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีอายุ 29-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.9 ทั้งนี้ร้อยละ 65.1 มีสถานภาพโสด โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุงานในการควบคุมรถไฟฟ้าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.9

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการจูงใจพบว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้าบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านลักษณะงาน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเข้าทำงาน พบว่ามีการตัดสินใจเข้าทำงานในตำแหน่งนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) อภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจทั้ง 13 ตัวแปร ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา โดยรายละเอียดผลการศึกษาดัชนีประสิทธิผลทั้ง 4 ตัวแปร ตามสมมติฐาน มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่งผลเชิงบวกต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากพนักงานควบคุมรถไฟฟ้าต้องทำงานเป็นขั้นเป็นตอนมีระเบียบขั้นตอนในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน การกระทำต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีระเบียบแบบแผนที่เป็นมาตรฐาน ดังนั้น การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ापัจจัยด้านลักษณะงานจึงถือว่ามีค่าสำคัญมากโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพงศ์ ต้นตระกูล (2550) ที่พบว่าพนักงานมีความรู้เกี่ยวกับแผนการซ่อมฉุกเฉินต้องมีแผนการซ่อมที่เป็นขั้นตอนเมื่อเกิดเหตุเสียหายจะสามารถซ่อมแซมได้ทันเวลากำหนด ซึ่งการแก้ไขมีระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน

2. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ส่งผลเชิงลบ ต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากพนักงานบางส่วนยังไม่เปิดรับกับการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ อาจส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ดังนั้น การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดังกล่าวที่ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญการได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน รวมไปถึงได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน หากบริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าที่จะทำงานกับบริษัทเพิ่มมากขึ้นโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กสิดา งามวงศ์วาน (2553) ที่พบว่า โรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี ควรมีการพัฒนาบุคลากรในสายการบริหารให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น เพื่อที่จะสามารถบริหารงาน หน่วยงานและบริหารองค์กรในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้

3. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ส่งผลเชิงบวกต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้ เนื่องจากบริษัทฯ มีความมั่นคงสูง เป็นที่รู้จักในประเทศไทย และการทำงานกับบริษัทฯ ที่มีชื่อเสียงในด้านทำให้มีความสำคัญกับตัวบุคลากรในบริษัทฯ อีกด้วย นอกจากนี้ความมั่นคงในการทำงานได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมากกว่าคนที่มีความรู้สูง และในคนที่มีความรู้มากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้นโดยสอดคล้องกับบทความของ Positioning (2553) ได้ทำผลสำรวจพบว่า “ทัศนคติในการเลือกงาน” ของคนรุ่นใหม่ยุคนี้ให้ความสำคัญกับบริษัทหรือองค์กรที่มั่นคงใหญ่โต มีชื่อเสียงมายาวนาน อยู่ในอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโต หรือได้ทำในองค์กรข้ามชาติทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้าและเติบโต

4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ส่งผลเชิงบวกต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ํา บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านงานที่เลือกต้องมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาประจำปีต่างๆ เป็นต้น ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถตัดสินใจเข้ามาร่วมงานกับบริษัทฯ ได้มากกว่าโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สฐิตวิพรรณ เรื่องสุวรรณ (2560) ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน หากได้รับความสำคัญมากเพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน จะได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จได้รับคำขอบคุณจากคนอื่นสำหรับความพยายามในการทำงานได้รับรางวัลมากเพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงานส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ด้านอายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ํา บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันคือด้านความมั่นคงในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลในเรื่องความมั่นคงในงาน และผลตอบแทนและสวัสดิการที่จะได้รับ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ําได้ง่ายขึ้น

2. จากการวิจัย พบว่า ด้านลักษณะงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ํา บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มากที่สุด ดังนั้น เพื่อการพัฒนาที่ดีในอนาคตจึงควรมีการวิจัยถึงปัญหาเฉพาะด้านของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟฟ้ํา บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. จากการวิจัย พบว่า ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนยังไม่เปิดรับกับการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ จึงควรจัดหลักสูตรอบรมทบทวนโดยการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เช่น การเก็บสะสมชั่วโมงการอบรมครบ 8 ชั่วโมง ให้วันหยุดเพิ่ม 1 วัน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

บมจ. ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ. (2565). ประวัติความเป็นมา สืบค้นจาก

<http://www.bts.co.th/info/info-history.html>

บทความจาก Positioning (2010) 10 ทศนคติการเลือกงาน สืบค้นจาก

<http://positioning.mag.com/12594>

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2552). แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ

ทุนมนุษย์ สืบค้นจาก www.wiruch.com/articles for article/article concept

ฐิติวรรณ เรืองสุวรรณ(2560) ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน: เปรียบเทียบระหว่างพนักงาน

สัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กสิดา งามวงศ์วาน (2553)ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

จิรพงษ์ ต้นตระกูล (2555) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงรถไฟฟ้าบีทีเอส

มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร

กนกวรรณ ศรีนวล. (2558). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการลงทุน และแรงจูงใจในการลงทุน ที่มีผล

ต่อการตัดสินใจลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย

กรุงเทพ

พรทิวี เกื่อนคำแสน. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมป์ฟอร์ด

พรทิวี ทองอยู่. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เคซีอี อีเลค

โทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ต่อเกียรติ จินจุนทการ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานนิคม

อุตสาหกรรมของคองงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กฤษ จรินทร์.(2563) การบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพ ในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จุไรรัตน์ ศิริวิเศษจินดา. (2558) การศึกษาแนวคิดและวิธีปฏิบัติในการนำระบบการบริหาร

ผลการปฏิบัติงานมาใช้ในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท นิเด็ค อีเล็คโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จินตน์รัตน์ ศิริสมบัติ, กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ มหาวิทยาลัย รามคำแหง