

บรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การ
ในการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

INFLUENTIAL FACTORS OF ORGANIZATION SELECTION

AMONG WORKING AGE IN HAT YAI, SONGKHLA

ศิรดา ธนแก่น

Sirada Thanakaen

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (2) เพื่อศึกษาบรรยากาศการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (3) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มวัยทำงานที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, และการวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติโดยใช้ค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่า t-Test, ค่า F-Test (One-Way ANOVA), และการเปรียบเทียบเชิงพหุคูณ และทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ในการพิสูจน์สมมติฐานทางสถิติมีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา และรายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกองค์การในการทำงาน ด้านการระบุปัญหา ด้านการกำหนดทางเลือก ด้านการประเมินผลทางเลือก ด้านการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และด้านการประเมินผลการตัดสินใจที่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์เชิงบวกของบรรยากาศการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า บรรยากาศการทำงาน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง และด้านรางวัลและผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงาน

คำสำคัญ: บรรยากาศการทำงาน, การเลือกองค์การในการทำงาน

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the personal factors of among working age in Hat Yai, Songkhla (2) to study the workplace climate of among working age in Hat Yai, Songkhla (3) to study the decision making of organization selection among working age in Hat Yai, Songkhla. The research population is among working Age in Hat Yai, Songkhla and the sample was 400 persons. The statistics used to analyze and the data were descriptive statistics, which included Percentage, Mean, Standard Deviation

and inferential statistics, which included T-Test, F-Test (One-Way ANOVA), and Multiple Regression Analysis. Moreover, the group differentiation test by LSD method at the level 0.05.

The result of this research show that among working age in Hat Yai, Songkhla with different personal factors consisted of education and an average monthly income affect organization selection among working age, in terms of problem identification, alternative determination, alternative evaluation, and deciding on the best alternative. and decision evaluation are different amount of work with a statistically significant at the level 0.05. To compare with the positive correlation of Influential workplace climate of organization selection among working age in Hat Yai, Songkhla found that the workplace climate for security and risk and rewards and compensation affect the decision making of organization selection among working age.

Keywords: Workplace Climate, Organization Selection

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมที่มาพร้อมกับการขยายตัวของเศรษฐกิจ ส่งผลให้การดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไป นำมาซึ่งการแข่งขันขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวด้านระบบการทำงาน เพื่อให้้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหนึ่งในสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กรในการบริหารจัดการและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำความสำเร็จและความล้มเหลวมาให้องค์กร จะเห็นได้ว่าหากองค์กรมีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้นจะสามารถดึงดูดใจผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพที่เหมาะสมกับองค์กรมารวมปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร และสามารถทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจ รวมทั้งยังสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลให้คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y คนที่เกิดระหว่าง 2523 – 2537) และกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี (Generation Z คนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2538 เป็นต้นไป) ก้าวเข้ามามีบทบาทในตลาดแรงงานมากขึ้น พร้อมกับค่านิยมและแนวคิดในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว ผลตอบแทนกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสวัสดิการ การให้รางวัลต่างๆ เป็นต้น ดังนั้น องค์กรต้องปรับเปลี่ยนและสร้างระบบการทำงานใหม่ เพื่อช่วยลดปัญหาการลาออกของผู้ปฏิบัติงาน (Turnover)

การลาออกจากงานนั้นส่งผลเสียแก่องค์กร เพราะจะทำให้องค์กรสูญเสียคนที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญในตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว มากกว่านั้นองค์กรอาจจะต้องเสียเวลาในการสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานใหม่มาแทน และยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อีกครั้ง ซึ่งเป็นการส่งผลเสียต่อองค์กรและการประกอบธุรกิจ ทุกองค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่คู่กับองค์กรต่อไป (ปริทัศน์, 2558)

จากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจของการเลือกองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การให้ค่าตอบแทน สวัสดิการในรูปแบบต่างๆ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มวัยทำงานในอำเภอ

หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สมมติฐานของการวิจัย

1. กลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. บรรยากาศการทำงานมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น คือ บรรยากาศในการทำงาน ตามแนวคิดของ ตามแนวคิด Litwin and Stringer (2011) และ Taylor (2010) อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (2561) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความอบอุ่นและความเป็นหนึ่งอันเดียวกัน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านการสนับสนุนให้โอกาสการอบรมและพัฒนา และด้านความมั่นคงและความเสี่ยง

ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจ อ้างถึงใน ดร.สุกิจ ศรีปัดดา (2555) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ ด้านการระบุปัญหา ด้านการกำหนดทางเลือก ด้านการประเมินผลทางเลือก ด้านการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และด้านการประเมินผลการตัดสินใจ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา คือ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรที่เป็นกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชั่นซี (Generation Z) ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ William G. Cochran (1953) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยคำนวณจากจำนวนประชากร 385 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2566 ถึง ธันวาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจาก กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2558 หน้า 35), ชีรวิรุจ รุจพงษ์จันทร์ (2560 หน้า 18), วชิระ สรรพศรี (2561 หน้า 23) และ ณรงค์ จูเจริญ (2560 หน้า 9) สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แต่ละคน ซึ่งสามารถรับรู้สภาพแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มองเห็นได้ของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกในมิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และส่งผลให้องค์กรแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน และองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจาก สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (2561) ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างการทำงาน ที่มีการจัดการวางตำแหน่งโครงสร้างขององค์การที่ชัดเจนและเหมาะสม
2. ด้านความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และมีการทำงานร่วมมือทำงานประสานกันได้ดีในแต่ละฝ่าย รวมทั้งจงรักภักดีต่อองค์การ
3. ด้านรางวัลและผลตอบแทน องค์การมีการบริหารจัดการการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน
4. ด้านการสนับสนุนให้โอกาสการอบรมและพัฒนา องค์การมีการสนับสนุนในการเพิ่มทักษะให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
5. ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนหรือย้ายงานในอนาคต และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม การตัดสินใจ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556), วุฒิชัย ชมพู (2557, หน้า 12), ญัฐวิกร หารษาพันธ์

(2559, หน้า 16), จุไรรัตน์ ศิริมั่งมูล (2562 หน้า 5) และอาคเนย์ ถาเกิด (2563 หน้า 25) สรุปได้ว่าการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการทางตรรกวิทยาในการพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่า แต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล ความเป็นจริง และระยะเวลา เพื่อพิจารณาทางเลือก เกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุดการตัดสินใจเป็นกิจกรรมด้านเชาว์ปัญญา โดยการเน้นระบบข้อมูลมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ และยังเป็นกิจกรรมด้านออกแบบการตัดสินใจ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อเป็นทางเลือกที่เหมาะสม และนำไปปฏิบัติในการตัดสินใจ ดังนั้นการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน สำหรับกลุ่มคนวัยทำงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการตัดสินใจเป็นการเลือกทางดำเนินการที่ดีที่สุด และองค์ประกอบตัดสินใจ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจึงเลือกใช้แนวคิดของ ดร.สุวกิจ ศรีปัดดา (2555 หน้า 10) ได้ให้ความหมายองค์ประกอบการตัดสินใจดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา หมายถึง การชี้ชัดถึงปัญหาและการค้นหาสาเหตุของปัญหา เหล่านั้นว่าเกิดจากอะไร ซึ่งปัญหาและสาเหตุของปัญหาเป็นสิ่งที่สะสมมาแต่เวลาในอดีต

ขั้นที่ 2 การกำหนดทางเลือก หมายถึง การค้นหาหรือกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่ระบุไว้โดยพยายามพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในแต่ละวิธีเหล่านั้นจากเวลาที่ต้องใช้ทรัพยากรอื่นๆ ที่ต้องนำมาสนับสนุน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

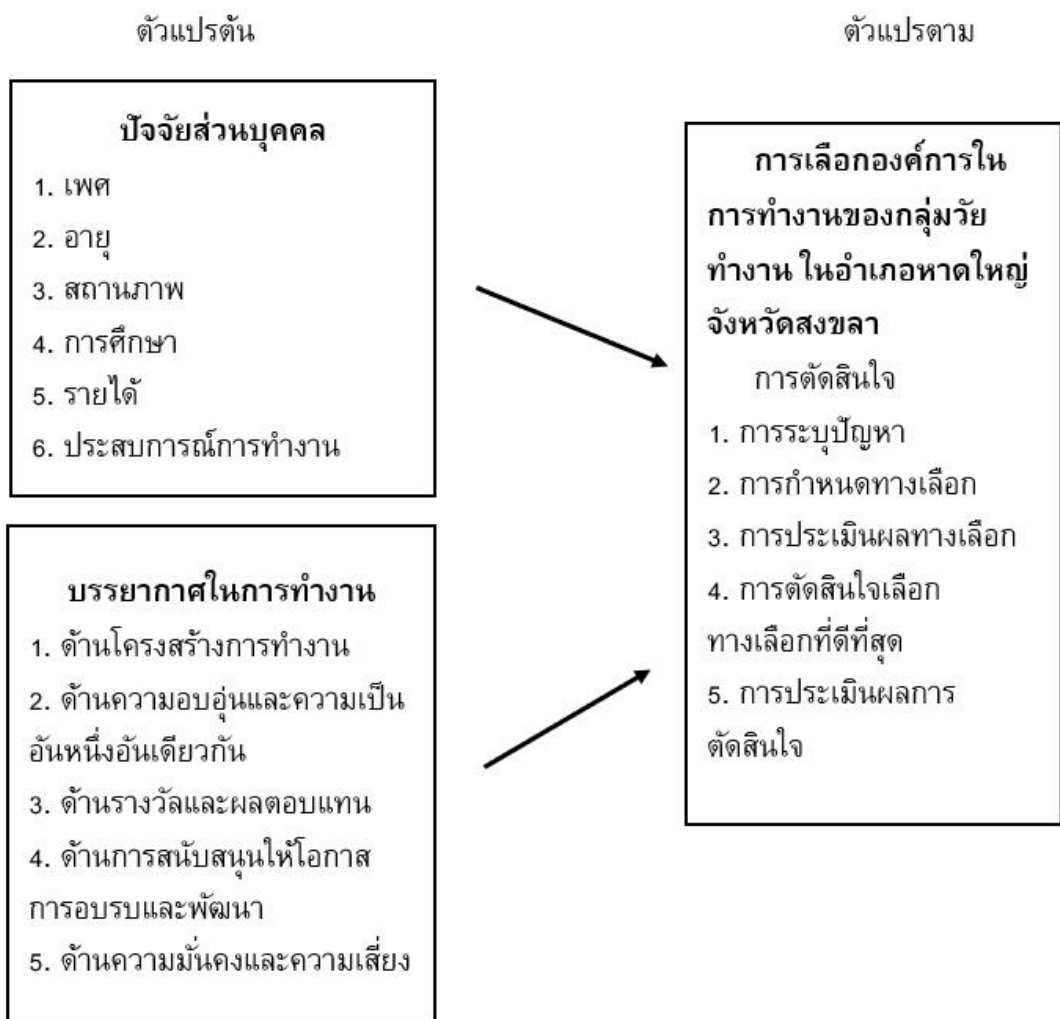
ขั้นที่ 3 การประเมินผลทางเลือก เมื่อทางเลือกต่างๆ มีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาแล้ว จะต้องพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยบูรณาการ

ขั้นที่ 4 การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เมื่อพิจารณาทางเลือกแต่ละทางเลือกแล้ว ผู้ตัดสินใจจึงเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการตัดสินใจ เมื่อนำทางเลือกที่ดีที่สุดไปปฏิบัติแล้ว จะต้องประเมินผลการปฏิบัติตามทางเลือกนั้นว่าเป็นอย่างไรมีผลดีตามที่คาดหมายไว้หรือไม่ และมีทางที่จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร และจะแก้ไขที่ส่วนใดของกระบวนการหนึ่ง หากจะพิจารณาถึงกระบวนการตัดสินใจโดยสัมพันธ์กับเวลาแล้ว อาจพิจารณาได้ว่า ปัญหาและสาเหตุของปัญหา เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต ส่วนการกำหนดทางเลือกและการประเมินผลทางเลือกเป็นสภาพที่ผู้ตัดสินใจพิจารณาจากเหตุผลและข้อมูลที่เป็นอยู่ในขณะนั้นหรือในปัจจุบัน และการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และการประเมินผลการตัดสินใจเป็นแนวโน้มที่ผู้ตัดสินใจคาดการณ์ไว้ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นอนาคต ฉะนั้นหากจะถือว่าแผนหรือการวางแผนเป็นเรื่องของอนาคตแล้ว แผนก็คือ การตัดสินใจที่มีสาเหตุข้อมูลและปัญหาอันเกิดมาจากอดีตจนถึงปัจจุบันนั่นเอง ในบางองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การขนาดใหญ่การวางแผนและการตัดสินใจอาจมิได้อยู่กับคนๆ เดียว แต่ในองค์การขนาดเล็ก อำนาจการตัดสินใจ และการวางแผนมักอยู่กับบุคคลคนเดียวกัน ข้อมูลที่นำไปใช้ตัดสินใจอาจมากบ้างน้อยบ้างขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การ และลักษณะของกิจกรรมที่องค์กรจัดทำแต่โดยทั่วไปแล้วการตัดสินใจจะต้องเป็นกระบวนการของการคิดพิจารณาการรวบรวมข้อมูล และการพิจารณาข้อมูลอย่างละเอียดรอบคอบแล้วจึงตัดสินใจเพื่อการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดให้เหมาะสมกับข้อมูลที่วิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับการตัดสินใจมากที่สุด และด้านลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นปัจจัยด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง และศุทธกานต์ มิตรกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง เจเนอเรชันวายในองค์กรการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร วิจัยนี้โดยศึกษา ค่านิยมของพนักงานเจเนอเรชันวาย และความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับ ความผูกพันต่อองค์กร และปฏิมา ถนิมกาญจน์ และ เพ็ญพร ปุกहुต (2565) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุนารี จำนวน 224 ราย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่เป็นกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชั่นซี (Generation Z) ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรกำหนดขนาดตัวอย่างของ William G. Cochran (1953) ได้เท่ากับ 385 ชุดตัวอย่าง เพื่อการสูญเสียของแบบสอบถามเท่ากับ 15 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน เพื่อดูการทำงานในองค์กรมากน้อยเพียงใดประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความอบอุ่นและเป็นอันหนึ่งเดียวกัน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านการสนับสนุนให้โอกาสการอบรมและพัฒนา และด้านความมั่นคงและความเสี่ยง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อดูว่ากลุ่มคนวัยทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย การระบุปัญหา การกำหนดทางเลือก การประเมินผลทางเลือก การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และการประเมินผลการตัดสินใจ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดย การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่เกี่ยวกับการวิจัยจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรง และนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ โดยค่าต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 และนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรครอนบักอัลฟา (Cronbach's Alpha) เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มากและมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มประชากรจริงได้ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.961

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistical) เป็นการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 กลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อการเลือกองค์การในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และสถิติ One-Way Analysis of Variance

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 บรรยากาศการทำงานมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีจำนวน 288 คน (ร้อยละ 72) มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีจำนวน 186 คน (ร้อยละ 46.5) สถานภาพโสด มีจำนวน 283 คน (ร้อยละ 70.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 281 คน (ร้อยละ 70.3) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 149 คน (ร้อยละ 37.3) ประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 117 คน (ร้อยละ 29.3)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่เกี่ยวเนื่องใน 5 ด้าน ซึ่งทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ($x=4.66$) ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($x=4.65$) ด้านโครงสร้างการทำงาน ($x=4.59$) ด้านความอบอุ่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($x=4.57$) ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา ($x=4.54$)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่เกี่ยวเนื่องใน 5 ด้าน ซึ่งทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการประเมินผลทางเลือก ($x=4.65$) ด้านการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ($x=4.60$) ด้านการประเมินผลการตัดสินใจ ($x=4.60$) ด้านการระบุปัญหา ($x=4.49$) ด้านการกำหนดทางเลือก ($x=4.37$)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 กลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกองค์การในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์การที่ไม่

แตกต่างกัน แต่การศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์การในด้านการประเมินผลตัดสินใจเลือกที่แตกต่างกัน และรายได้ที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์การในด้านการระบุปัญหาและด้านการประเมินผลการตัดสินใจแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 บรรยายภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า บรรยายภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง และด้านรางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์พหุคูณกับการตัดสินใจในการเลือกองค์การในการทำงานมาก อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.642 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงการตัดสินใจในการเลือกองค์การในการทำงานได้ร้อยละ 45.6 (Adjusted R²) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง และด้านรางวัลและผลตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.318 และ 0.302 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.356 และ 0.344 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง บรรยายภาพในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า เมื่อมองภาพรวมแล้วปัจจัยส่วนบุคคลสามารถตอบสมมติฐานที่ 1 ได้ว่ากลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกองค์การในการทำงานที่ต่างกัน นั้นไม่เป็นจริงตามสมมติฐาน ยกเว้นด้านการศึกษาและรายได้ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนกุลมณีนุช (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่ต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานของ รัชชัย นุสนญา (2563) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจของบุคคลเป็นกระบวนการทางความคิด การตัดสินใจเลือกกระทำจะใช้เหตุผลที่ต่างกัน ไม่จำกัดเหตุผลใดเหตุผลหนึ่งอาจ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแต่ละบุคคล การดำเนินชีวิตจึงต้องศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจสำหรับแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาจากหลายทางเลือกและใช้เหตุผลสอดคล้องกับสถานการณ์

จากการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าอิทธิพลในการเลือกทำงานของกลุ่มวัยทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความมั่นคงและความเสี่ยง และด้านรางวัลและผลตอบแทน ซึ่งสามารถตอบสมมติฐานที่ 2 ว่าบรรยายภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มวัย

ทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา นั้นเป็นจริงตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับการตัดสินใจมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน สำหรับปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเชิงลบในการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ทั้ง 4 แห่ง ด้านลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นปัจจัยด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งนี้

1.1 จากผลการศึกษาด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่าด้านความมั่นคงและความเสี่ยง และด้านรางวัลและผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกองค์กรเข้าทำงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลขององค์กรที่ถูกต้อง และหลากหลาย ผ่านการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร ภายนอกองค์กร เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงาน และสาธารณชนในการเข้าถึงข้อมูล และตรวจสอบได้ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเข้าทำงานขององค์กร

1.2 จากผลการศึกษาด้านการตัดสินใจ ควรปรับปรุงแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มวัยทำงานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน เช่น องค์กรที่มีความมั่นคง โดยการแสดงเจตนารมณ์ที่ถูกต้องตามบรรทัดฐานของสังคม รวมทั้งให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างคุณภาพจิตใจในหน้าที่การงานด้วยการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และยกย่องพนักงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพและมีความรู้สึกรับได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มคนวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตของประชากรในการวิจัยในครั้งต่อไป เพื่อศึกษาประชากรในกลุ่มที่กว้างขึ้น เช่น สำรวจทั้งจังหวัด หรือภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็น ทศนคติที่มีความหลากหลาย ซึ่งแต่ละพื้นที่อาจมีความต้องการปัจจัยที่แตกต่างกัน และสามารถเปรียบเทียบความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรได้

2.2 ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ผลการวิจัยที่มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่นำไปใช้สูงสุด เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม

2.3 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาบรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มวัยทำงาน ซึ่งประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย และเจนเนอเรชั่นซีเท่านั้น อย่างไรก็ตามในปัจจุบันหลายองค์การเริ่มมีกลุ่มเจนเนอเรชั่นใหม่ที่เข้ามาร่วมงานกับองค์การมากขึ้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มเจนเนอเรชั่นใหม่ที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในองค์การมากยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มเจนเนอเรชั่น Alpha เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันต่อการแข่งขันในอุตสาหกรรมปัจจุบัน รวมถึงการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การในการเป็นผู้นำในธุรกิจ และเพื่อพัฒนากลยุทธ์ให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล. (2558). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- จิตรกร จันทรสุข. (2564). *การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จุไรรัตน์ ศิริมั่งมุล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเภทโควตาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณรงค์ จูเจริญ. (2560). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกลุ่มบริษัท สยาม เจมส์ จำกัด*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ณัฐจักร ธรรมชาติ. (2559). *การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลมารีนิมล จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธนพร ตันทานุด. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรกลุ่มธนาคารพาณิชย์ ของกลุ่ม Generation Y*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ.
- รัชชัย นุสญา. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการ ของผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษาที่จัดการศึกษาโดยครอบครัว จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธีรวิรุฬ รุพงษ์จันทร์. (2560). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรใน*

- บริษัท เมืองโบราณ จำกัด. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. นริศ สุธะวิญญู. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการตรวจสอบบัญชี Gen Y ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5874_4306.pdf
- ปัทมา ฤทธิกาญจน์ และ เพ็ญพร ปุกहुต. (2565). บรรยากาของค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี. วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ, 3(1)
- พัฒนกุล อ่อนสำลี. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมหรัดนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พัฒนชิตา รุ่งหิรัญธนาภิตติ. (2561). ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความผูกพันและความพึงพอใจในงาน และบรรยากาในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พัชรินทร์ ชุตินพงศ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วชิระ สรรพศรี. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2556). องค์การและการจัดการ. คณะวิทยาการและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- สุวกิจ ศรีปัดถา. (2555). ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ. วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย. (2561). การรับรู้บรรยากาของค์การกับการพัฒนาดตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal*, 11(3), 212-213.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552. (2556). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. สืบค้นจาก www.mua.go.th/users/tqf/hed/news/FilesNews/.../News328072552.pdf