

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี

Factors affecting choosing decision to work in Uthai Thani Province.

พัชรียา นันทารมย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคคลที่ตัดสินใจทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี 3) เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี และ 4) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test One Way ANOVA (F-test) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 400 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.75 ที่เท่ากัน ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.75 ประกอบอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 38.00 และมีภูมิลำเนาเป็นคนจังหวัดอุทัยธานี คิดเป็นร้อยละ 87.30 โดยผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่ต่างกัน จะมีการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานีที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี

คำสำคัญ : จังหวัดอุทัยธานี, ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, การตัดสินใจ

ABSTRACT

This research to study factors affecting choosing decision to work in Uthai Thani Province. The objectives are 1) To study the essential factors of each person who decided to work in Uthai Thani Province. 2) To study the motivating factors that affect their decision to choose to work in Uthai Thani Province. 3) To study the supporting factors that affect choosing to work in Uthai Thani Province. and 4) To compare the factors affecting the decision to work in

Uthai Thani Province. Classified by demographic factors. A questionnaire was used as a tool to collect data from 400 respondents. The statistical methods employed in the analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. From the research results it was found that The sample group of totaled 400 people, with the majority being female. Accounting for 62.50 percent, ages between 21-30 years and ages between 41-50 years, accounting for 26.75 percent, are the same. Bachelor's degree level. Accounting for 55.75 percent Occupation: government service/state enterprise employee Accounted for 38.00 percent and domiciled in Uthai Thani Province. Accounting for 87.30 percent. The results of the analysis found that the sample group with the age education level and different careers There will be different decisions to choose to work in Uthai Thani Province with a significance level of 0.05. And there are 3 motivational factors that affect the decision to work in Uthai Thani Province: work characteristics factors; Job security factors and factors in the working environment. While the factors of career advancement Compensation and welfare factors and organizational reputation factors It does not affect the decision to choose to work in Uthai Thani Province.

Keywords : Uthai Thani Province, motivational factors, decision

1. บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานสถิติแห่งชาติ สํารวจการย้ายถิ่นของประชากรในปี พ.ศ. 2566 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา โดยสาเหตุหลักของการย้ายถิ่น คือ ด้านการงาน ร้อยละ 38.10 ซึ่งเป็นการย้ายเพื่อหางานทำ หน้าที่การงาน ต้องการเปลี่ยนงาน และต้องการรายได้เพิ่มขึ้น รองลงมา คือ ด้านครอบครัว ร้อยละ 20.40 ซึ่งเป็นการย้ายเพื่อติดตามคนในครอบครัว และทำกิจการครอบครัว ซึ่งภาคกลางมีร้อยละ ผู้ย้ายถิ่นสูงกว่าภาคอื่นๆ ด้วยเหตุผลหลักในด้านการงาน ได้แก่ หางานทำ หน้าที่การงาน และต้องการเปลี่ยนงาน และสำนักงานสถิติแห่งชาติ รายงานเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายภาคครัวเรือนไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 58 เป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่ไม่ใช่ค่าอาหาร ทั้ง ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ส่วนอีกร้อยละ 42 เป็นค่าใช้จ่ายหมวดอาหาร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) ตามรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดอุทัยธานี 2567 ของสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี พบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ค่าแรงเท่ากับ 340 บาทต่อวัน กำลังแรงงาน มีจำนวน 154,845 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี, กันยายน 2567)

จังหวัดอุทัยธานี เป็นจังหวัดขนาดเล็ก ตั้งอยู่ในภาคกลางของประเทศไทย ไม่ใช่พื้นที่เศรษฐกิจทางด้านอุตสาหกรรม การประกอบอาชีพในจังหวัดส่วนใหญ่จึงเป็นภาคการเกษตร และในส่วนการจ้างงานในเขตพื้นที่ที่มีการจำกัดของเนื้องานค่อนข้างสูง ทำให้อาชีพส่วนใหญ่ไปทางการรับราชการหรือลูกจ้าง ในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ทำให้มีตัวเลือกในการทำงานค่อนข้างน้อย จึงมีความหลากหลายของอาชีพภายในจังหวัดต่ำ และจังหวัดอุทัยธานีมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นโดยเห็นได้จากรายงานสถานการณ์แรงงานในจังหวัดอุทัยธานีในไตรมาส 1 ปี พ.ศ. 2567 มีอัตราการจ้างงานในจังหวัดอุทัยธานี ร้อยละ 68.38 เพิ่มขึ้น จากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาร้อยละ 4.09 และจากแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี พ.ศ. 2566 - 2570 จัดทำขึ้นเพื่อให้จังหวัดอุทัยธานีมีทิศทาง การดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีทิศทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีอัตราการว่างงานเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดประสิทธิผล ดังนั้นทรัพยากรทางด้านบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดอุทัยธานี ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานีของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นและเป็นแนวทางของทั้งผู้ที่หางานและผู้ว่าจ้างในการทำงานในจังหวัดอุทัยธานี

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคคลที่ตัดสินใจทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี
- 4) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

1.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้จะมีตัวแปรทั้งหมด 2 ประเภท ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาเฉพาะด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และภูมิสำเนา 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัวแปร คือ การตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษางานวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 บุคคลแต่ละคนมีปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานีแตกต่างกัน และสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

- 1) ขอบเขตการศึกษา ตามกรอบแนวคิดปัจจัยด้านแรงจูงใจ และตามกรอบแนวคิดการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี
- 2) ขอบเขตด้านเนื้อหา ดำเนินงานวิจัยลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)
- 3) ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยนี้โดยใช้วิธีในการเก็บข้อมูลจาก Google Form สอบถามกลุ่มบุคคลที่ทำงานในจังหวัดอุทัยธานี
- 4) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาวิจัยนี้ กลุ่มประชากรตัวอย่างในการศึกษา คือ กลุ่มคนที่ทำงานในจังหวัดอุทัยธานี โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณจากสูตรของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 5 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยทำการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด จำนวน 400 คน
- 5) ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาวิจัยนี้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายและวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือน สิงหาคม - ธันวาคม 2567

2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก มีแนวคิดที่ประกอบด้วยสองปัจจัยที่ปรับเปลี่ยนแรงจูงใจของพนักงานโดยเสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Motivation Factors) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) ซึ่งได้รับอิทธิพลจาก ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และ แนวคิดที่ว่าด้วย ขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) ซึ่งได้รับอิทธิพลจาก ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) กล่าวได้ว่า แม้มนุษย์ จะอยู่ในบริบท สังคมหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันนั้นแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่จะส่งผลให้งานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จของงาน 2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3. ลักษณะของงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ขณะที่ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน, เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, สภาพภาพในการทำงาน, วิธีการปกครองบังคับบัญชา, ความมั่นคงในการทำงาน

2.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ขั้น (Hierarchy of Need Theory) ของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow)

เป็นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นระดับความต้องการตามแรงจูงใจของ มนุษย์ 5 ขั้น ซึ่งเรียงลำดับตั้งแต่ขั้นที่ต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นที่สูงที่สุด โดยระดับความต้องการทั้ง 5 ขั้นนี้ จะสามารถพัฒนามนุษย์ให้ไปถึงความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ (Self-actualization) อันเป็นเป้าหมายสูงสุด ตามลำดับ ดังนี้ 1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) 3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love need) 4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self-esteem need) 5. ความต้องการตระหนักในตนเอง (Self-actualization need)

2.3 อุปสงค์แรงงาน

อุปสงค์ของแรงงาน หมายถึง ปริมาณต่าง ๆ ของแรงงานที่ผู้เสนอซื้อแรงงาน หรือ นายจ้าง ต้องการจะจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่าง ๆ กันในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ทฤษฎีของ Joseph Schumpeter กล่าวว่า “ ประเทศพัฒนาได้ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการ Entrepreneur หรือ Innovator ซึ่งผู้ประกอบการ ได้แก่ ผู้ริเริ่มนำเอาเทคนิคและวิธี การผลิตใหม่ ๆ มาปรับปรุงการผลิตให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เขาเป็นผู้ตื่นเสมอเพื่อแข่งขันในการค้า และนำกำไรมาสู่คน เขาเป็นผู้ที่กล้าได้กล้าเสีย และถ้าขาดผู้ประกอบการแล้วอุตสาหกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นไม่ได้”

2.4 อุปทานแรงงาน

อุปทานของแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่จะเสนอขาย ให้แก่นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง จำนวนแรงงานที่เสนอขายเพื่อทำงานนี้อาจนับเป็นชั่วโมง เป็นวัน หรือเป็นจำนวนคนก็ได้ (สุมาลี ปิตยานนท์, 2535, หน้า 81) โดยปัจจัยที่ผลต่ออุปทานของแรงงาน ได้แก่ ค่าแรง เทคโนโลยี ประสิทธิภาพของแรง และการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2.5 ทุณมนุษย์

นิสดาร์ก เวชยานนท์ (2551) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ไว้ว่าเป็นคุณลักษณะต่าง ๆ รวมถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ส่วนใหญ่เกิดมาพร้อมกับมนุษย์ผู้นั้น หรือ ใช้เงินและเวลาในการสร้างเสริม สะสม คงไว้ ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน การย้ายถิ่น ประสบการณ์ชีวิต การรักษาสุภาพ รวมทั้ง การค้นคว้าหาข้อมูล

ทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อการกีดกันอยู่ดีของประชาชนและการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค (Hyun, 2010)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิชา นิเวศน์ (2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาของคณงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา การวิจัยครั้งนี้ พบว่า คณงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในระดับมากโดยด้านค่าตอบแทนในการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการยอมรับนับถือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอนาคต ด้านการสำเร็จในงานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ไม่มีผลต่อการตัดสินใจและปัจจัยจูงใจทั้ง 8 ด้านของการตัดสินใจเลือกทำงานของคณงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา พบว่า มี 5 ด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากที่สุด รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า

ธนพร ตันทานุตร (2560) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรกลุ่มธนาคารพาณิชย์ของกลุ่ม Generation Y งานวิจัยฉบับนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Y คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ด้านลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสถานที่ทำงาน (ความสะดวกในการเดินทาง) ด้านความมั่นคงขององค์กรและด้านชื่อเสียงองค์กร ตามลำดับ โดยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100คน มีความสนใจในงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์เป็น จำนวน 31 คน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์ คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ด้านลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กร ตามลำดับ ธนาคารพาณิชย์ที่กลุ่มตัวอย่าง 31 คน สนใจร่วมงาน คือ ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย และธนาคารกรุงเทพ ตามลำดับ

พรทิวี เกื่อนคำแสน, บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานเป็นเพศชาย ร้อยละ 77.75 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 69.50 มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 47.50 มีสถานภาพสมรสแต่งงาน ร้อยละ 51.75 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 60.75 และมีอายุการทำงาน 4-5 ปี ร้อยละ 40.50 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพในงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการวิจัยเป็นแบบสำรวจ (Survey Research) การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบ (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคคลที่ประกอบอาชีพในจังหวัดอุทัยธานี ซึ่งมีเป็นจำนวนมากและผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงสูตรของ Cochran (Cochran, 1963) จำนวนประมาณ 385 คน และได้สำรองข้อมูลเผื่อความคลาดเคลื่อน จึงเก็บจำนวนเท่ากับ 400 คน

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรทั้งหมด 2 ประเภท ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาเฉพาะด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และภูมิลำเนา 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัวแปร คือ การตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ทำงานในจังหวัดอุทัยธานี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และภูมิลำเนา โดยแบบสอบถามจะเป็นลักษณะปลายปิด มีให้เลือกหลายคำตอบ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงขององค์กร ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคอร์ท (ไพฑูรย์ โพธิ์สาร, 2547) โดยให้ระดับความสำคัญ ดังนี้ 5 = สำคัญมากที่สุด 4 = สำคัญมาก 3 = สำคัญปานกลาง 2 = สำคัญน้อย 1 = สำคัญน้อยที่สุด ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคอร์ท (ไพฑูรย์ โพธิ์สาร, 2547) โดยให้ระดับความคิดเห็น ดังนี้ 5 = ความคิดเห็นมากที่สุด 4 = ความคิดเห็นมาก 3 = ความคิดเห็นปานกลาง 2 = ความคิดเห็นน้อย 1 = ความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยแบ่งเกณฑ์การแปลความหมายเป็น 5 ระดับ

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงประเด็นของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยการหาค่า IOC (item-objective congruence index) ดัชนีความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วย สัมประสิทธิ์ของครอนบาค ได้ค่าระหว่าง 0.681 - 0.908

3.5 ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 2 ส่วน คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ให้กับประชาชนที่ทำงานในจังหวัดอุทัยธานี ในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล และนำกลับมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.6 สถิติและเครื่องมือในการวิจัย

ร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่ตัดสินใจทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี

ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของประชาชนที่ทำงานในจังหวัดอุทัยธานีและส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของประชาชนที่ทำงานในจังหวัดอุทัยธานีและส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อการตัดสินใจทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ใช้วิธีวิเคราะห์

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร (t - test) สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA : F- test และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Multiple Comparison Test โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณออกมา จะเป็นค่าที่แสดงถึงประสิทธิภาพระหว่างตัวแปร และมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า บุคคลที่เลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานีจำนวน 400 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.75 ที่เท่ากัน ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.75 ประกอบอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 38.00 และมีภูมิลำเนาเป็นคนจังหวัดอุทัยธานี คิดเป็นร้อยละ 87.30

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่เลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ด้านที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน รองลงมาด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความสำคัญมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านชื่อเสียงขององค์กร รองลงมาด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

การตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ภาพรวมให้ระดับความสำคัญมาก ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยด้านต่าง ๆ เห็นว่ามีความเหมาะสม รองลงมาการมีโอกาสย้ายการทำงาน และการทำงานที่จังหวัดอุทัยธานีจนถึงเกษียณอายุการทำงาน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 การตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานีไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้าน อายุ อาชีพ ที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานีแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานีไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของพรทวิ เกื่อนคำแสน, บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรม เหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือก ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของอภิชา นิเวศน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาของคณานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ผลการวิจัย พบว่า การศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของคณานรายวันชาวกัมพูชา ลาวและเมียนมา ในนิคม อุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

5.2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่จังหวัดอุทัยธานี ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร ตันทานุตร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรกลุ่มธนาคาร พาณิชย์ของกลุ่ม Generation Y ผลการวิจัย พบว่า ด้านลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานกลุ่มธนาคาร พาณิชย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชา นิเวศน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาของคณานรายวัน ชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เลือกทำงานของคณานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผลการวิจัยเล่มนี้ทำให้บุคคลที่ต้องการจะสมัครเข้า ทำงานในจังหวัดอุทัยธานี สามารถนำปัจจัยเรื่อง อายุ การศึกษา และอาชีพซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเลือก ทำงานที่จังหวัดอุทัยธานีไปเป็นแนวทางในการสมัครเข้าทำงานในจังหวัดอุทัยธานีได้ โดยสามารถ นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร เพื่อการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดย ให้ความสำคัญเรื่องด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน เกี่ยวกับการที่องค์กรมีความมั่นคง ยั่งยืน ปฏิบัติงานได้ตามขอบเขตการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนอย่างสม่าเสมอ ต่อเนื่อง และแน่นอน และ องค์กรมีโอกาสดำเนินธุรกิจในอนาคต เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้สมัครเข้าทำงานในจังหวัดอุทัยธานี และเป็นข้อมูลในการพัฒนาหรืออ้างอิงสำหรับงานวิจัยอื่นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลที่เก็บ รวบรวมจากแบบสอบถามเท่านั้น และมีระยะเวลาการเก็บแบบสอบถามค่อนข้างจำกัด คือ ประมาณ 1 เดือน (ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2567 ถึง เดือนธันวาคม 2567) จึงมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 400 คน ควรเฉพาะเจาะจงกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อเพิ่มสามารถในการเป็นตัวแทนของ

ประชากรทั้งหมดได้ดียิ่งขึ้น การทำวิจัยครั้งถัดไปผู้วิจัยควรจัดประเภทของกลุ่มตัวอย่างให้มีความใกล้เคียงกัน เพื่อเพิ่มความแม่นยำสำหรับการทำวิจัย ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บข้อมูลอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำงานในจังหวัดอุทัยธานี ทำการเพิ่มปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจเลือกทำงานในจังหวัดอุทัยธานี และเพิ่มขอบเขตด้านพื้นที่การทำวิจัยเพิ่มขึ้นเป็นจังหวัดใกล้เคียงซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในจังหวัดอุทัยธานี โดยการนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบ

5. เอกสารอ้างอิง

กุศล สุนทรธาดา และ Nimfa B. Ogena (2538). ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน.

กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล , หน้า 139

กรรณิการ์ แจกแสงรัตน์. (2560). พฤติกรรมทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, พิมพ์ครั้งที่ 3, หน้า 95

มัทวาท ยี่สารพัฒน์. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารช่อพะยอม, 33(2), 108-124.

จังหวัดอุทัยธานี. (2567). จากแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี พ.ศ. 2566 - 2570.

ค้นหาเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2567, จาก<https://www.uthaithani.go.th/knowledge/Plan66-70update2568.pdf>

จิระ ประทีป (2551). ทุณมนุษย์และการบริหารจัดการทุนมนุษย์ เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 2, นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, พิมพ์ครั้งที่ 3, หน้า 1 - 41

จินตนา พรพิไลพรรณ และอัญชลี ค้อคงคา (2530). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จุฑารัตน์ บุญสิทธิ, ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษีสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2.วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 7(4), 198.

ณรงค์ จองใจนุรักษ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.

ชนพร ตันทานุตร. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรกลุ่มธนาคารพาณิชย์ของกลุ่ม Generation Y.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พรทวี เกื่อนคำแสน ,บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย. (2559).ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ตัดสินใจ
เลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช
อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 13(1), 1-23

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์ม และโซเท็กซ์.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา-รู้เขา). กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน,
พิมพ์ครั้งที่ 4. หน้า 105 - 106

สุมาลี ปิตยานนท์ (2535). เศรษฐศาสตร์แรงงาน, กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, พิมพ์ครั้งที่ 1, หน้า 81

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566) การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ 2566 THE 2023
MIGRATION SURVEY. ค้นหาเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 , จาก
https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2024/20240308121915_47837.pdf

อภิชา นิเวศน์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ1
จังหวัดพระนครศรีอยุธยาของคณงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา.วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 10(1), 1-10.

อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์ และวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลิ์ม (2542). รายงานการวิจัยฉบับที่ 70
การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน, หน้า 7. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Hyun, H. S. (2010). Human Capital Development. ADB Economic Working Paper Series
No.225 : Asian Development Bank.

Lynda, G. and Sumantra, G. (2003, February). “Managing Personal Human Capital:
New Ethos for the “Volunteer” Employee” : European management Journal, 21(1).