

แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชนของ  
ประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร  
MOTIVATIONS INFLUENCING PEOPLE'S DECISION MAKING PROCESS IN  
CHOOSING TO WORK IN PRIVATE COMPANIES IN THUNG KHURU DISTRICT,  
BANGKOK

อนาวิล ดารานาย<sup>1</sup>  
แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.00 มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.50 อายุงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.50 และระดับเงินเดือน 20,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.50 ลักษณะประชากรศาสตร์ มีการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุทำงาน และระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน และแรงจูงใจที่ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตความเป็นส่วนตัวมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ; กระบวนการตัดสินใจ

<sup>1</sup>นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The objectives of this research were to study motivations influencing people's decision-making process in choosing to work in private companies in Thung Khru District, Bangkok. The population used in this research was 400 individuals selected by purposive sampling. The research instrument was a questionnaire and various statistical analyses, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. One-way analysis of variance and multiple regression analysis.

The results of the research found most of the samples were female. Accounting for 62.00%, the age range is 31 - 40 years, accounting for 32.50% having a bachelor's degree. Accounting for 86.50 %, working period 1 - 5 years accounting for 56.50 % and salary level 20,001 - 35,000 bath accounting for 54.50 %. Demographic characteristics There was a decision to choose to work in a private company for the people of Thung Khru District. Bangkok found that gender, age, education level, working age, and salary level no different and motivation that includes Compensation and welfare Nature of work Advancement in career stability in work and in terms of personal life, it affects the decision to choose to work in a private company for the people of Thung Khru District.

**Keywords :** Motivational Factors, Decision-Making Process

### บทนำ

#### ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การในยุคนปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากเกิดการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์จากสาเหตุต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดความต้องการทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง การแข่งขันในตลาดแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอาจส่งผลให้ตลาดแรงงานมีการแข่งขันที่สูงขึ้น เนื่องจากองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อแข่งขันกับธุรกิจอื่นๆ องค์กรจึงต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กรจึงจะเป็นทรัพยากรที่มีความคุ้มค่า หรือพฤติกรรมการทำงานของคนรุ่นใหม่เปลี่ยนแปลงไป

ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงานในองค์กร การสรรหา การพัฒนา การดูแลทรัพยากรมนุษย์นั้นจึงเป็น

หน้าที่ขององค์กรที่จะคอยให้ความช่วยเหลือทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพราะฉะนั้นองค์กรจะต้องเข้ามาดูแลแก้ปัญหา หรือการเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยค่าจุนล้นส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานที่จะดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงไว้ในองค์กรทั้งสิ้น

แรงจูงใจสามารถเกิดได้จากหลายปัจจัยที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบุคคล สถานการณ์ หรือพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ไม่ว่าจะเป็น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความเป็นส่วนตัว

การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานมีความซับซ้อนจากหลายปัจจัย เช่น ประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ ฯลฯ เป็นต้น ที่ต้องมาพิจารณารวมกันอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสม และตรงกับความต้องการของตนเองได้ โดยจะมีกระบวนการเริ่มตั้งแต่ การรับรู้และระบุเป้าหมาย การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจ และการประเมินผลหลังการตัดสินใจ การตัดสินใจเลือกที่ดีจะช่วยให้ประชาชนสามารถพัฒนาอาชีพและความสำเร็จได้อย่างมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานของตนเอง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จะเป็นการเข้าใจแนวโน้มแรงจูงใจของพนักงานเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนานโยบายขององค์กรเพื่อดึงดูดทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในองค์กรได้อย่างสูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุทำงาน ระดับเงินเดือน ต่อการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในวิจัยครั้งนี้คือ ประชาชนที่เป็นพนักงานเอกชนในเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน
2. ขอบเขตเนื้อหาด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย  
ตัวแปรอิสระ คือ  
ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน  
แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า  
ในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว  
ตัวแปรตาม คือ กระบวนการตัดสินใจ ได้แก่ การรับรู้ปัญหา การค้นหาข้อมูล การ  
ประเมินตัวเลือก การตัดสินใจ การประเมินหลังการตัดสินใจ
3. ขอบเขตระยะเวลาในการวิจัย เริ่มดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน  
มิถุนายน - สิงหาคม พ.ศ. 2566

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Dual Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg และคณะ ในปี ค.ศ. 1950 – 1959 ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขของการทำงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยสาเหตุนั้นมาจากปัจจัยสองกลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยเสริมซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ทวิตส์กัตต์ จิมแก้ว,แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2561, หน้า 5) ได้อธิบายกระบวนการตัดสินใจซื้อ (Buying Decision Process) เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน เป็นขั้นตอนที่ผู้บริโภคผ่านไปในการ

ตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการในการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โดยกำหนดขั้นตอนไว้ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ขั้นตอนการรับรู้ปัญหา 2. การค้นหาข้อมูล 3. การประเมินตัวเลือก 4. การตัดสินใจ 5. การตรวจสอบหลังการซื้อ และได้มีการนำมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพและสามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนการรับรู้ความต้องการ การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจ และพฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทวิ เกื่อนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ประเสริฐ อุไร(2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา

ทวีศักดิ์ ฉิมแก้ว,แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

นิตยา ชื่นอารมณี (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร

ศุภานัน พุฒตาล (2562) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เพทาย ททรัพย์กะสินธุ์ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง

วัชระ แยมชู (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่

ชุมพล รอดแจ่ม และคณะ(2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปวีณา พริงเพราะ (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของ Frederick Herzberg

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ คือ ประชาชนที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ จึงใช้

วิธีการของ W.G.Cochran (1953) ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 385 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เพิ่มแบบประเมินอีก 15 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันความผิดพลาด รวมเป็น 400 ตัวอย่าง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุทำงาน และระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ปัญหา การค้นหาข้อมูล การประเมินตัวเลือก การตัดสินใจ และการประเมินหลังการตัดสินใจ

ลักษณะของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถาม และใช้เครื่องมือประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อตอบแบบสอบถามไว้ 5 ระดับ โดยได้กำหนดค่าคะแนนในการตอบไว้เป็น 5 ระดับตามแนวคิดมาตรวัดของ Likert's Scales ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 1

เกณฑ์การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่า 0.988 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไปเป็นค่าที่ยอมรับได้

## การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุทำงาน และระดับเงินเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจและการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้สถิติ One-way Anova ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยคือ ลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อหาแรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 – 40 ปีมากที่สุด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 1 – 5 ปี และระดับเงินเดือน 20,001 – 35,000 บาท

ผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ด้านการประเมินตัวเลือก ด้านการรับรู้ปัญหา ด้านการตัดสินใจ ด้านการค้นหาข้อมูล และด้านการประเมินหลังการตัดสินใจ ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชน เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจที่ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชนของประชาชน เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ที่ร้อยละ 94.0

### อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุทำงาน ระดับเงินเดือน ต่อการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า

ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในปัจจุบันสังคมมีการเปิดกว้างมากขึ้นทุกคนในสังคมไม่ว่าจะเพศชาย เพศหญิง หรือ LGBTQ+ มีสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการค้นหาข้อมูล หรือการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ นั้นในยุคสมัยใหม่มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น มีทั้งการรวบรวมข้อมูลจากสื่อออนไลน์ หรือบริษัทจัดหางานที่พร้อมจะให้ข้อมูลต่อพนักงานที่มีความสนใจทุกคนไม่ว่าจะเป็น เพศชาย เพศหญิง หรือ LGBTQ+ ก็ตาม

ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ เนื่องจากไม่ว่าช่วงอายุไหน ก็มีความต้องการความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ใกล้เคียงกัน ทำให้ค่านิยมและการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ ฉิมแก้ว และแก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์(2561) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ กระบวนการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ และไม่สอดคล้องกับพรทวิ เกื่อนคำแสน (2559) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่แตกต่างกัน



ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุทำงาน และด้านระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับพรทวิ เกื่อนคำ แสน (2559) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า อายุการทำงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจ ที่ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว มีผลต่อการตัดสินใจตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน โดยทั้งหมดมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 94.0 ซึ่งสอดคล้องกับ นิตยา ชื่นอารมณ์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ซึ่งอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรสามารถนำปัจจัยด้านต่าง ๆ ไปปรับปรุงพัฒนาองค์กร เช่น การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ การปรับปรุงลักษณะของงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน สร้างความก้าวหน้า สร้างความมั่นคง และให้ความเป็นส่วนตัว เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร การปรับปรุงอาจจะต้องใช้เวลาอย่างค่อยเป็นค่อยไปเพื่อปรับตัว ดังนั้นองค์กรควรหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน และยังช่วยรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่คู่กับองค์กรได้อีกด้วย

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานเอกชนในเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ไม่ได้เจาะจงเป็นบริษัทใดบริษัทหนึ่ง ข้อมูลที่ได้อาจไม่ครอบคลุม ควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นด้วยว่ามีแรงจูงใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ผู้วิจัยควรขยายขอบเขตตัวแปรในการศึกษา เช่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจส่งผลการตัดสินใจในการปฏิบัติงานบริษัทเอกชนของประชาชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ได้เช่นกัน

## เอกสารอ้างอิง

- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(1), 424-436.
- ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไพรยา อาสิงสมานันท์ และ คณิติน สงโสภา. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 6(2), 143-157.
- ทวีศักดิ์ ฉิมแก้ว และ แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2561). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธัญญามาส โลจนานนท์. (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์ม จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นิตยา ชื่ออารมณ์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- ปวีณา พริ้งเพราะ และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของ Frederick Herzberg. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5 (906-916). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- พรทิวี เกื้อนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วิวัฒน์ชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 13(1), 1-23.
- เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วัชระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศุภานัน พุฒตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานวิจัยกองบริหารงานบุคคล, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี

อัจฉิมา เสนานิวาส และ สรัญญณี อุเสินยาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2(1), 29-40.