

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

การรถไฟแห่งประเทศไทย

Factors Affecting the Decision to Work for the State Railway of Thailand

เกศกนก เมฆประดับ¹, แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์²

Ketkanok Mekpradab¹, Kaewta Poopatanapong²

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่เลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ประมวลผล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 ตัวขึ้นไป และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ส่วนปัจจัยจูงใจ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ที่ไม่ส่งผลต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย

ความสำคัญ : กระบวนการตัดสินใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

¹ นักศึกษา หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research aims to study the factors affecting the decision to work for the State Railway of Thailand. From a sample of 400 employees selected to work for the State Railway of Thailand, data were analyzed to explain the results of the study, including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. test relationship By analyzing and processing With the statistical package SPSS (Statistical Package for Social Science), analysis of differences with a

one-way variance test (One - Way ANOVA) was used to compare differences. Differences between more than 2 variables and analyze multiple regression equations (Multiple Regression Analysis)

The results of the research found that 1) education level, status, job position, average monthly income that have different effects on the decision to choose to work for the State Railway of Thailand, as for gender, age, length of service 2) motivating factors, job success respect responsibility that affect the decision to choose to work for the State Railway of Thailand, as for motivating factors, job characteristics, job advancement That does not affect the decision to choose to work for the State Railway of Thailand.

Keywords : decision-making process, motivating factors, sustaining factors

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร จึงมีบทบาทและความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งปัจจุบันหลายองค์กรได้ให้ความสนใจกับงานทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามการที่จะให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น พร้อมทั้งการรักษาบุคลากรขององค์กร โดยการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสม และจัดสรรสวัสดิการ หรือผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมและกำลังใจในการทำงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

การรถไฟแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจในกระทรวงคมนาคม ทำหน้าที่ดูแลกิจการด้านรถไฟของประเทศไทย ปัจจุบันรัฐบาลมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถด้านการขนส่งให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการขนส่งในระดับภูมิภาค เพื่อลดต้นทุนโลจิสติกส์ ลดการใช้น้ำมันในภาคขนส่ง และสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งในทุกรูปแบบซึ่งส่งผลกระทบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรถไฟฯ คือ รัฐบาลกำหนดนโยบายให้มีการจัดตั้งกรมขนส่งทางรางเป็นส่วนกลางในการเสนอแนะนโยบายและกำหนดยุทธศาสตร์ วางแผนโครงข่าย บริหารงานด้านการขนส่งของประเทศ และแยกภารกิจด้านกำกับดูแลออกจากการรถไฟฯและให้การรถไฟฯ จัดตั้งบริษัทใหม่ 3 บริษัท เพื่อแก้ปัญหาการขาดทุน ได้แก่ บริษัทเดินรถ บริษัทซ่อมบำรุงรางและล้อเลื่อน และบริษัทบริหารสินทรัพย์ พร้อมทั้งการดำเนินแผนงานโครงการสำคัญเร่งด่วน เช่น โครงการก่อสร้างรถไฟทางคู่หลายเส้นทาง โครงการรถไฟชานเมือง (สายสีแดง) โครงการจัดการรถจักรและล้อเลื่อนเพิ่มเติมตามยุทธศาสตร์การพัฒนา

โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งของไทย พ.ศ. 2558-2565 (แผนปฏิบัติการของการรถไฟแห่งประเทศไทยประจำปี 2564)

การรถไฟแห่งประเทศไทย ต้องการปรับเปลี่ยนทิศทางการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ยกกระดับศักยภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในอนาคต ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนปฏิบัติการของการรถไฟแห่งประเทศไทยประจำปี 2564)

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมสถิติของผู้เข้าสมัครสอบเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในการรถไฟแห่งประเทศไทยในตำแหน่งต่าง ๆ จากหน้าเว็บไซต์ของการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่ามีจำนวนผู้ให้ความสนใจ และสมัครสอบเป็นจำนวนมาก ในปี พ.ศ. 2564 ตำแหน่งที่เปิดรับสมัครจำนวน 480 อัตรา มีผู้เข้าสมัครสอบจำนวน 8,967 คน และในปี พ.ศ. 2566 ตำแหน่งที่เปิดรับสมัครจำนวน 129 อัตรา มีผู้เข้าสมัครสอบจำนวน 3,635 คน แสดงให้เห็นว่ามีจำนวนผู้ให้ความสนใจต้องการเข้าทำงานในการรถไฟแห่งประเทศไทยเป็นจำนวนมากจากการคาดการณ์ของผู้วิจัยมองว่า อนาคตมีโอกาสมากขึ้นที่อัตราผู้เข้าสอบ และความอยากเข้าทำงานในการรถไฟแห่งประเทศไทยมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ และต้องการศึกษาว่ามีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย จากข้อมูลข้างต้นที่ได้ทำการกล่าวถึงซึ่งข้อมูลที่ได้นั้น ผู้วิจัยคาดหวังว่าจากการศึกษาค้นคว้าอิสระ งานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนา และปรับปรุงองค์กร ให้มีความพร้อมตามสังคมที่เปลี่ยนแปลง และศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อรองรับการเข้ามาของกลุ่มผู้สนใจทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย

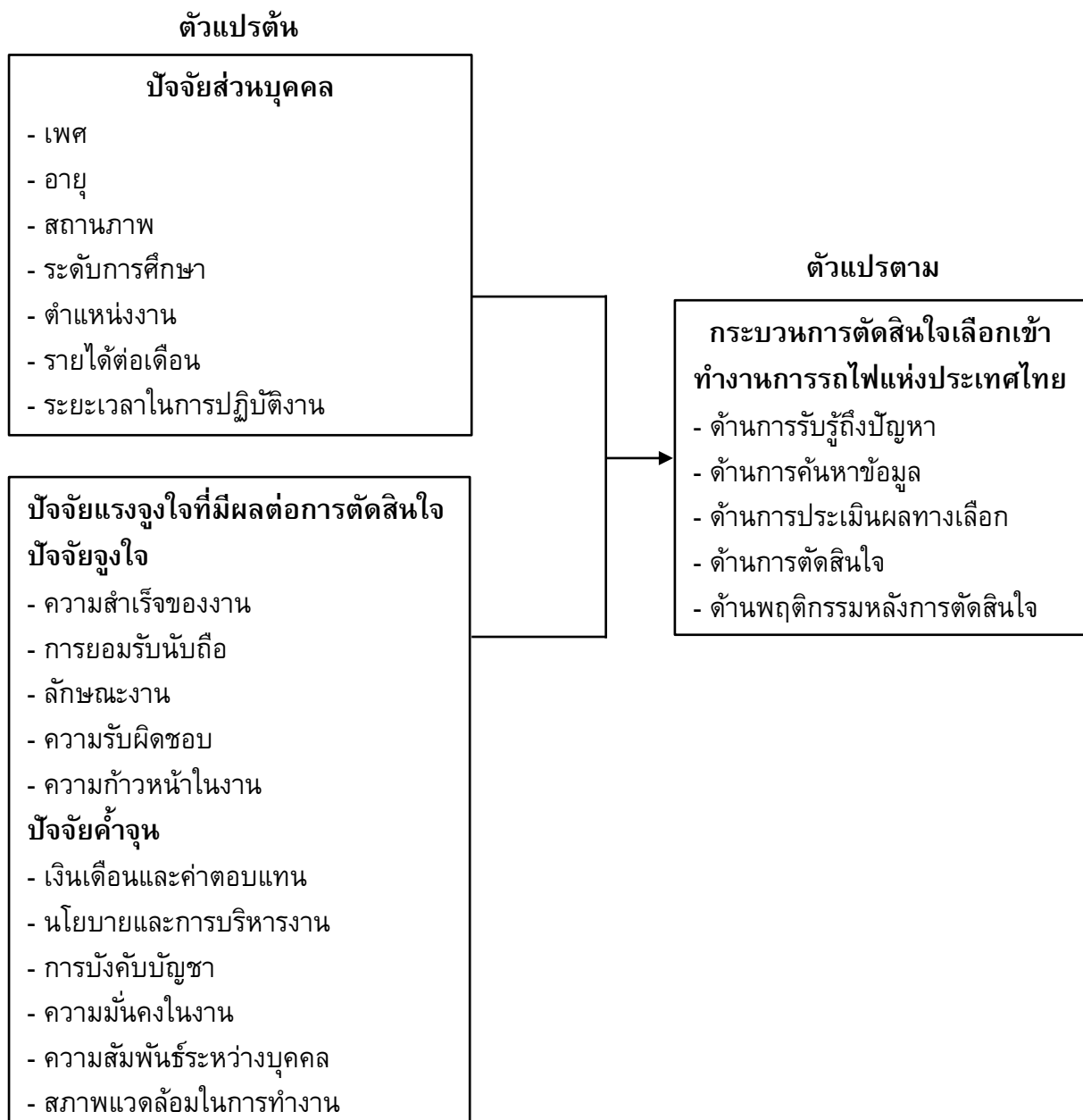
สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทยแตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ดังนี้



วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่เลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ คอแครน (W.G. Cochran, 2520 อ้างถึงใน วริศรา แซ่มซ้อย. 2563) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 400 คน

ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมผลการวิจัยคือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert, 1961)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ถึงปัญหา ด้านการค้นหาข้อมูล ด้านการประเมินผลทางเลือก ด้านการตัดสินใจ ด้านพฤติกรรมหลังการตัดสินใจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert, 1961)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่เลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย จำนวน 400 ตัวอย่าง และนำกลับมาวิเคราะห์ข้อมูล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลขนาดใหญ่ซึ่งมีข้อมูลหลากหลายประเภท และรวบรวมเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจนรวมไปถึงผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ผู้ตอบแบบสอบถามครบจำนวนแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่ของคำตอบด้วยการลงรหัสคำตอบในแต่ละข้อคำถามทั้งหมดเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2. วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติ Independent - Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มได้เป็น 2 กลุ่ม เช่น เพศ ใช้สถิติ One - Way ANOVA (F-test) สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มได้มากกว่า 2 กลุ่ม เช่น อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและทดสอบรายคู่โดยใช้ Post - Hoc test วิธีการเปรียบเทียบด้วยวิธีของ Scheffe ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัวแปรและตัวแปรตาม 1 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย มีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 อายุ 31 - 35 ปี มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 สถานภาพ โสด มีจำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีตำแหน่งงาน พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 2 ปี มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ความสำเร็จของงาน	4.29	0.46	มากที่สุด
2. การยอมรับนับถือ	4.04	0.54	มาก
3. ลักษณะงาน	3.97	0.56	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.26	0.52	มากที่สุด
5. ความก้าวหน้าในงาน	3.77	0.62	มาก
รวม	4.01	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.26 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.84	0.61	มาก
2. นโยบายและการบริหารงาน	4.01	0.58	มาก
3. การบังคับบัญชา	4.06	0.58	มาก
4. ความมั่นคงในงาน	4.07	0.59	มาก
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.11	0.62	มาก
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.87	0.62	มาก
รวม	4.02	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย
 ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการรับรู้ถึงปัญหา

ด้านการรับรู้ถึงปัญหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ท่านเลือกเข้าทำงานในการรถไฟแห่งประเทศไทย เพราะมีเป็นองค์กรภาครัฐ (รัฐวิสาหกิจ)	4.19	0.67	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน และอยู่บนความเสี่ยงได้	4.14	0.60	มาก
3. ท่านเลือกเข้าทำงานเพราะเงินเดือนและสวัสดิการขององค์กรดีกว่าหน่วยงานอื่น	3.95	0.63	มาก
4. ท่านสามารถทำงานตามขั้นตอนระเบียบขององค์กรได้	4.16	0.64	มาก
รวม	4.11	0.52	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ด้านการรับรู้ถึงปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านเลือกเข้าทำงานในการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย เพราะมีเป็นองค์กรภาครัฐ (รัฐวิสาหกิจ) มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานตามขั้นตอนระเบียบขององค์กรได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และน้อยที่สุดท่านเลือกเข้าทำงานเพราะเงินเดือนและสวัสดิการขององค์กรดีกว่าหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานเชิงอนุมาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0.007	0.195		0.037	0.970
ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน (X ₁)	0.160	0.041	0.153	3.869	0.000
ปัจจัยจูงใจ การยอมรับนับถือ (X ₂)	0.097	0.036	0.109	2.657	0.008
ปัจจัยจูงใจ ลักษณะงาน (X ₃)	0.062	0.035	0.073	1.787	0.075
ปัจจัยจูงใจ ความรับผิดชอบ (X ₄)	0.092	0.036	0.100	2.575	0.010
ปัจจัยจูงใจ ความก้าวหน้าในงาน (X ₅)	-0.022	0.031	-0.029	-0.721	0.471
ปัจจัยค่าจูน เงินเดือนและค่าตอบแทน (X ₆)	0.078	0.035	0.098	2.245	0.025
ปัจจัยค่าจูน นโยบายและการบริหารงาน (X ₇)	0.138	0.036	0.168	3.789	0.000
ปัจจัยค่าจูน การบังคับบัญชา (X ₈)	-0.012	0.036	-0.014	-0.320	0.749
ปัจจัยค่าจูน ความมั่นคงในงาน (X ₉)	0.174	0.033	0.216	5.223	0.000
ปัจจัยค่าจูน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X ₁₀)	0.131	0.033	0.168	3.914	0.000
ปัจจัยค่าจูน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₁₁)	0.096	0.031	0.124	3.094	0.002

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ส่วนปัจจัยแรงจูงใจ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ที่ไม่ส่งผลต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย เนื่องจากพนักงาน ให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ทำให้งานนั้นมีความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมาย รวมถึง การยอมรับนับถือและมีความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ส่วนปัจจัยค่าจ้าง การบังคับบัญชา ที่ไม่ส่งผลต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย มีอำนาจการพยากรณ์ 8 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ความสำเร็จของงาน ปัจจัยแรงจูงใจ การยอมรับนับถือ ปัจจัยแรงจูงใจความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน ปัจจัยค่าจ้าง นโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยค่าจ้าง ความมั่นคงในงาน ปัจจัยค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลปัจจัยค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็น สมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$= 0.160 (X_1) + 0.097 (X_2) + 0.092 (X_4) + 0.078 (X_6) + 0.138 (X_7) + 0.174 (X_9) + 0.131 (X_{10}) + 0.096 (X_{11})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$= 0.007 + 0.160 (X_1) + 0.097 (X_2) + 0.092 (X_4) + 0.078 (X_6) + 0.138 (X_7) + 0.174 (X_9) + 0.131 (X_{10}) + 0.096 (X_{11})$$

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภานัน พุฒตาล (2562) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม) ลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) ภูมิสำเนา และตำแหน่งงานที่สมัครที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านระดับการศึกษาและระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มปริญญาตรี และปัจจัยระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มมากกว่า

30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่ม 15,000 - 19,000 บาท กลุ่ม 20,000 - 25,000 และ กลุ่ม 26,000 - 30,000 บาท และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กลองด์การธุรกิจ ผลการศึกษา พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีอยู่ 3 ปัจจัยที่มีระดับความเห็นระหว่างเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกัน ได้แก่การเลือกทำงานในองค์กรที่มีนโยบายส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ สถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส หรือใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดินและต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงานซึ่งผลทดสอบทั้งหมดนี้พบว่าเพศหญิงมีการให้ระดับความเห็นในปัจจัยเหล่านี้มากกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ส่วน ปัจจัยจูงใจ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงานที่ไม่ส่งผลต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ทำให้งานนั้นมีความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมาย รวมถึงการยอมรับนับถือและมีความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร เปี้ยคง (2563) ได้ศึกษา การศึกษา แรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ด้านแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งได้แก่ วิศวกรรมศาสตร์ การศึกษา การออกกฎข้อบังคับ 3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร การยอมรับและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ความเสียสละ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ส่วน ปัจจัยค่าจ้าง การบังคับบัญชา ที่ไม่ส่งผลต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย เนื่องจาก พนักงานให้ความสำคัญต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ได้ศึกษา ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ผลการศึกษาการวิจัยพบว่า นโยบายและความก้าวหน้า และการนิเทศงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ในขณะที่ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลและการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมการทำงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านดังกล่าวข้างต้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสถานการณ์ที่ไม่ปกติเช่นนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะงานไม่ส่งผลต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ดังนั้น ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จากความรู้ ความสามารถในการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเปิดโอกาสให้ความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น ระหว่างการปฏิบัติงาน
2. จากการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานไม่ส่งผลต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่ทุ่มเทให้กับองค์กร ในการที่ารู้สึกได้รับความมั่นคงในอาชีพ เช่น การโปรโมตสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หากการประเมินผลงานระหว่างปีพบว่ามีปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นกับพนักงานว่าหากทำงานอย่างทุ่มเท พนักงานจะสามารถเติบโตในอนาคตของการทำงานในองค์กร
3. จากการศึกษาพบว่า ด้านการบังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ดังนั้น ควรให้อิสระในการทำงาน ผ่านการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความเข้าใจ และมีเป้าหมายในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย จึงควรอาศัยการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) และการทำการสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม (Focus Group)
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น พฤติกรรมของพนักงานที่เลือกเข้าทำงานที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์. (2562). ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน
โปรแกรมเมอร์กล้องวงจรปิด. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ญานิศ จันทรพุ่ม. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท
ญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐกุล วงศ์กา. (2566). กลยุทธ์การตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้ออาหารเพื่อสุขภาพ
ผ่านแพลตฟอร์ม Facebook ในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ธนากร เปียคง. (2563). แรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อ
องค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร.
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีรภัทร์ วงศ์คำนา. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงาน
ไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นัสรีน มะรานอ. (2565). ปัจจัยประชากรศาสตร์และ ส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการซื้อ
ซ้ำ กรณีศึกษา Shopee ในจังหวัดสงขลา. (การค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย). สงขลา:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปามิกา สมจิตร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่
(ใหญ่ 4) ของนักศึกษาบัญชีมหาวิทยาลัยศิลปากร. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญาภา อัดนิบุตร. (2565). ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิชชาภา นันทเศรษฐ์. (2561). การศึกษาปัจจัยศักยภาพการสื่อสาร บุคลิกภาพ และแรงจูงใจที่
มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โรจน์ลักษณะ ชื่นชลธิ. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน: กรณี
ศึกษาบมจ. ธนาคารกรุงไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัย
การจัดการ.
- วันวิสาข์ พลอย อินสว่าง. (2566). ปัจจัยเชิงกระตุ้นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจ
โรงแรมของกลุ่ม Generation Z ในเขตกรุงเทพมหานคร.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- ศุภานัน พุฒตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรอนงค์ ต่ายทอง. (2566). แนวทางการคัดเลือกพนักงานด้วยจิตวิทยาเชิงธุรกิจ โดยใช้
ปัญหาประดิษฐ์แบบญี่ปุ่น (เทเกอิไซเทเกอิโซะ). มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

- อาภากร จันทกิจ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอที่ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อินทรา พหลสิทธิวงศ์. (2565). อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ประจำปีภาค 5 และภาค 6. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner , and Barbara B. Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley & Sons, Inc,
- Holland, J. H. (1973). Genetic algorithms and the optimal allocation of trials. *SIAM journal on computing*, 2(2), 88-105.
- Janis, I. L. R., D. . (1959). *Persuasibility and emotional diorder*. In C. L. Hovland & I. L. Janis, Eds. CT:Yale University press.
- Kotler, P. T., & Lee, N. R. (2009). *Up and out of poverty: The social marketing solution*. Pearson Prentice Hall.
- Kotler, P. (2012). *Kotler on marketing*. Simon and Schuster.
- Maple, C. (1933). The comparative susceptibility of three age levels to suggestion ofgroup versus export opinion. *Journal of Social Psychology*, 4, 176-187.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.