

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา  
Motivation Affecting the Decision to Work in Rojana Industrial Park 1,  
PhraNakhon Si Ayutthaya Province of Cambodian, Laos,  
and Myanmar Daily Worker

อภิชยา นิเวศน์ (Apichaya Niwet) \*

Received: April 4, 2021

Revised: June 20, 2021

Accepted: June 21, 2021

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคนงานรายวันจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สัญชาติ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อวัน และระยะเวลาการทำงาน และ 2) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือก เข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จำนวน 20 คน ตามสัดส่วนของโรงงานในแต่ละเฟสในนิคม อุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 4 แห่ง โดยทำการเก็บตัวอย่างแห่งละ 5 คน และเก็บ รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 325 คน ด้วยการเลือก ตัวอย่างตามสะดวก นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย t-test และ One-way ANOVA และ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า คนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงานของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และ

เมียนมา ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรี อยุธยา ในระดับมาก โดยด้านค่าตอบแทนในการทำงานมี ความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการ ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอนาคต ด้านการสำเร็จ ในงานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ และปัจจัยจูงใจทั้ง 8 ด้านของการตัดสินใจเลือกทำงานของ คนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา พบว่า มี 5 ด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้าน ค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, การตัดสินใจ, คนงานรายวันชาว กัมพูชา ลาว และเมียนมา

### Abstract

The objectives of this research are 1) to compare the working decision of daily workers, classified by personal factors: gender, age, status, nationality, education, average daily income, and duration of work, and 2) to study of motivation influencing the decision to choose to work in Rojana Industrial Estate 1 in PhraNakhon Si Ayutthaya province, of the Cambodian, Lao, and

\* อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมนังคศิลาธรรมภูมิ

\* Lecturer in Management, Rajamangala University of Technology Suvannabhumi

Myanmar daily workers. The data were collected from interviews of 20 people according to the proportion of factories in each phase in the Rojana Industrial Estate 1, PhraNakhon Si Ayutthaya province which were totaling 4 places and 5 people per place together with data collecting from questionnaires of 325 people with convenient sample selection. The obtain data were statistically analyzed by Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The results of the research found that: Cambodian, Lao, and Myanmar daily workers focused on the motivations of the Cambodian, Lao, and Myanmar daily workers in Rojana Industrial Estate 1, PhraNakhon Si Ayutthaya province at a high level. The work compensation is the most important motivation, followed by the welfare, the job description, the respectfulness, safety in work, job advancement, the opportunities for future growth, and the job success, respectively. Demographic factors had no effect on decision-making and the eight motivating factors of deciding to choose daily work among Cambodian, Lao and Myanmar daily workers were found that there were 5 areas with statistical significance at .05 level: compensation that had the most influence on decision making, followed by welfare, job description, respectfulness, and opportunities for advancement, respectively.

**Keywords:** motivation, decision-making, Cambodian, Laotian and Myanmar daily workers

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญทั้งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะนำไปสู่การบรรลุ

เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งจึงหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาและจัดการทรัพยากรมนุษย์กันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรไปได้นั้น องค์กรจะต้องมีกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ส่งเสริมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ (Carrell, Kuzmits, & Elberts, 1992) และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในขณะเดียวกัน องค์กรก็ต้องสร้างความพึงพอใจในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่ดีให้กับบุคลากรของตนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถเพื่อที่จะช่วยนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อองค์กรสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแล้วนั้น ต้องสามารถจัดวางตำแหน่งหน้าที่งานให้เหมาะสมกับงาน (Crouch & Jamison, 1995)

การสรรหาบุคลากรคือจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพให้กับองค์กรในระยะยาวเพราะหากองค์กรสามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งมาสมัครเพื่อรับการคัดเลือกนั้น องค์กรก็จะมีโอกาสในการที่จะได้พนักงานที่มีคุณภาพมาร่วมงานสูงและบุคคลเหล่านั้นก็จะเป็นกำลังในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมมาสมัครงานไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีความพร้อมในด้านต่างๆ เพียงใด องค์กรนั้นอาจต้องเผชิญปัญหาที่กระทบจากปัญหาความไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานของบุคลกรดังกล่าว ดังนั้น องค์กรหลายองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการได้มาของทรัพยากรบุคคลที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรจึงยินดีจัดสรรงบประมาณเพื่อการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมมาร่วมงาน (สุนันทา เลหาพันธ์. 2542)

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมมากแห่งหนึ่งของประเทศไทย นอกจากเป็นแหล่งการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แล้วยังเป็นศูนย์กลางการซื้อขายชิ้นส่วนอะไหล่ที่สำคัญของประเทศ รวมถึงเป็นแหล่งอุตสาหกรรมการแปรรูปสินค้าจากโลหะต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่คนจำนวนมากในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นอกจากนี้ยัง

สร้างรายได้ให้กับแรงงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อีกด้วย

นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่สำคัญแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี พ.ศ. 2553 พบธุรกิจจำนวนมากในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จึงทำให้ผู้ประกอบการต่างประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ ต่อมาในปีพ.ศ.2561 ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 ซึ่งมีจำนวนบริษัท 118 บริษัท ที่รับจ้างแรงงานต่างแดนเข้ามาทำงาน แรงงานต่างแดนเหล่านี้ล้วนแล้วได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในนิคมอย่างถูกกฎหมาย ซึ่งแรงงานมีมากถึง 6,532 คน ดังนั้น ต้องรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ดีและมีคุณภาพโดยอาศัยแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานและต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไปพร้อมๆ กัน

จากผลการสำรวจ Global Talent Management and Rewards Study (2014) พบว่าปัจจัยที่ดึงดูดพนักงานเข้าทำงานกับองค์กรภายใต้มุมมองของนายจ้างและลูกจ้าง ประจำปี 2557 มีความคล้ายคลึงกัน แตกต่างกันที่ลำดับความสำคัญ กล่าวคือ นายจ้างมีมุมมองของความก้าวหน้าในอาชีพ อัตราเงินเดือน และความท้าทายของงาน ในขณะที่มุมมองของลูกจ้างให้ความสำคัญกับอัตราเงินเดือน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่กำลังได้รับความสนใจจากนักลงทุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยให้ผู้บริหารทราบถึงแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา และนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารแรงงานต่างกลุ่มดังกล่าวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อการประกอบการของธุรกิจต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และ

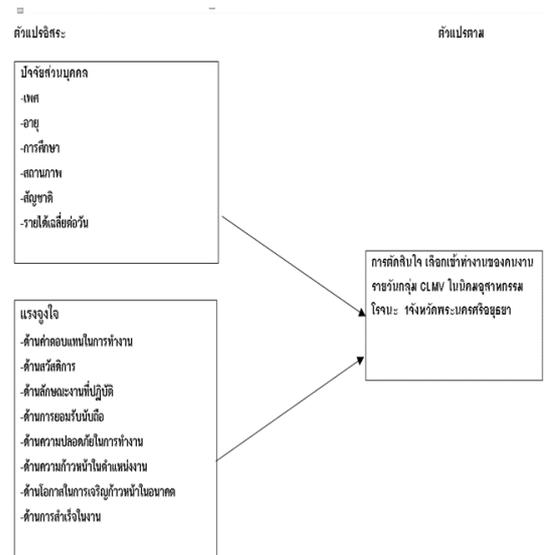
เมียนมาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สัญชาติ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อวัน และระยะเวลาการทำงาน

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตเนื้อหา

งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยตัวแปรตามกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมาในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่อนุญาตให้เข้าไปเก็บข้อมูลได้ 4 บริษัท โดยดำเนินการดังนี้

1. งานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการสัมภาษณ์ผู้นำและหัวหน้างาน จำนวน 4 บริษัท ๆ ละ 5 คน รวม 20 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

เฟสในนิคมโรจนะ 1 จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	จำนวน โรงงาน อุตสาหกรรม (โรงงาน)	จำนวน โรงงานที่สุ่ม ตัวอย่าง (โรงงาน)	จำนวน ตัวอย่าง (คน)
เฟส 1	41	1	5
เฟส 2	27	1	5
เฟส 4	7	1	5
เฟส 6	6	1	5
<b>รวม</b>	<b>81</b>	<b>4</b>	<b>20</b>

2. งานวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา 1,682 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน ตามเกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

เฟสในนิคมโรจนะ 1 จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ชื่อโรงงาน	จำนวน ตัวอย่าง (คน)
เฟส 1	บริษัท ไทยนิปปอนฟู้ด จำกัดผลิตเกี่ยวกับอาหาร ญี่ปุ่น แรงงานกลุ่ม ชาวกัมพูชา	62
เฟส 2	บริษัท เพยดี (ประเทศไทย) จำกัด ผลิตเกี่ยวกับอุปกรณ์ลำโพง ไมค์ เทป	13
เฟส 4	บริษัท ฟุจิกูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลิตเกี่ยวกับแผงวงจรไฟฟ้า แรงงานกลุ่ม ชาวพม่า	127
เฟส 6	บริษัท ชันแฟลค (ประเทศไทย) จำกัด ผลิตเกี่ยวกับใยผ้า เย็บผ้า	123
<b>รวม</b>	<b>4</b>	<b>325</b>

#### ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัยระหว่างมิถุนายน ถึง ธันวาคม 2562 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2562

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมาในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร บริษัทนำไปใช้ในวางแผนกลยุทธ์ในการสรรหาแรงงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าต่อไป

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ระหว่างงานวิจัยเชิงคุณภาพ และงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และแบบสอบถาม

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ปลายเปิดเน้นการเจาะลึก ดำเนินการควบคู่กับการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งมากขึ้นผู้โดยวิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อทำการสัมภาษณ์ ผู้นำและหัวหน้างาน ชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา จำนวน 20 คน ตามขั้นตอน ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำแนวคิดที่ได้มาสร้างแบบสัมภาษณ์ พร้อมทั้งเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมาในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 325 ชุด แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน: ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจและการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมาในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้โอกาสผู้ตอบได้เสนอความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับแรงจูงใจและการตัดสินใจเลือกทำงานของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว

และเมียนมาในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน คือ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ 3) นำแบบสอบถามให้ทางบริษัทที่จะเข้าสัมภาษณ์พิจารณาข้อคำถาม 4) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม 5) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามโดยคัดเลือกไว้เฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 - 1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 30 ชุด มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.797) จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ใช้สถิติความถี่ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ใช้สถิติความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ และการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้การวัดระดับการให้ความสำคัญของแต่ละด้านในมาตราวิธี Likert's Scales (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 77) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การจัดระดับค่าเฉลี่ยดังนี้

ระดับความสำคัญ	คะแนน
สำคัญมากที่สุด	5
สำคัญมาก	4
สำคัญปานกลาง	3
สำคัญน้อย	2
สำคัญน้อยที่สุด	1

### ค่าเฉลี่ยที่ได้นำมาแปลผลดังนี้

ระดับความสำคัญมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00
ระดับความสำคัญมาก	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50
ระดับความสำคัญปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50
ระดับความสำคัญน้อย	ค่าเฉลี่ย 1.51- 2.50
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50

สำหรับการวิเคราะห์สมมติฐานในการเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานรายวัน ชาว

กัมพูชา ลาว และเมียนมาในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าของพนักงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมาในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่ง 2 ส่วน

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมาในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้นำและหัวหน้าพนักงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมาจำนวน 20 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ที่มีอายุระหว่าง 27 - 40 ปี การศึกษาสูงสุดคือชั้นมัธยมศึกษา มีระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมปัจจุบันตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 4 ปี ผลจากการสัมภาษณ์สามารถอธิบายโดยสรุปได้ว่า ผู้นำและหัวหน้าพนักงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ให้ความสนใจแรงจูงใจเกี่ยวกับผลตอบแทนที่นายจ้างได้นำเสนอให้ รวมทั้งการตอบแทนพิเศษที่มักมีอยู่บ่อยครั้ง เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน สวัสดิการในการทำงาน รวมทั้งการทำงานที่ปราศจากความเสี่ยง ปราศจากอันตราย การมีที่พักอาศัยที่ดีราคาถูก ซึ่งการตัดสินใจเข้ามาทำงาน เรียงตามลำดับแรงจูงใจได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน
2. ด้านสวัสดิการ
3. ด้านลักษณะงาน
4. ด้านการยอมรับนับถือ
5. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
7. ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอนาคต
8. ด้านการสำเร็จในงาน

ตาราง 3 แสดงข้อมูลความถี่จากการสัมภาษณ์ผู้นำและหัวหน้าคณงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา

แรงจูงใจในการทำงานของคณงานรายวันกลุ่ม CLMV	ชาวกัมพูชา	ชาวลาว	ชาวเมียนมา	ชาวเวียดนาม	คะแนน
1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน	5	5	5	0	15
2. ด้านสวัสดิการ	5	5	5	0	15
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	5	4	4	0	13
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4	4	5	0	13
5. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4	4	4	0	12
6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2	1	1	0	4
7. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต	2	1	1	0	4
8. ด้านความสำเร็จในงาน	1	0	0	0	1

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

### 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 89.0 มีอายุระหว่าง 27-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.5 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 79.8 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 1.0 ระดับมัธยมปลายคิดเป็นร้อยละ 11.0 ระดับมัธยมต้น คิดเป็นร้อยละ 88.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อวันตั้งแต่ 300-350 บาท มีระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมปัจจุบันมากกว่า 3 ปีส่วนใหญ่มีสัญชาติกัมพูชาร้อยละ 87.3 รองลงมาสัญชาติเมียนมาร้อยละ 10.4 สัญชาติลาวร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

2. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมาในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมาในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการสุ่มคณงาน จำนวน 325 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย 4.13 และเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงานค่าเฉลี่ย 4.36
2. ด้านสวัสดิการค่าเฉลี่ย 4.34
3. ด้านลักษณะงานค่าเฉลี่ย 4.28
4. ด้านการยอมรับนับถือค่าเฉลี่ย 4.21
5. ด้านความปลอดภัยในการทำงานค่าเฉลี่ย 4.01
6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานค่าเฉลี่ย 4.00

7. ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอนาคต ค่าเฉลี่ย 3.95

8. ด้านการสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.88 ดังตาราง 4

ตาราง 4 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมาในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1

แรงจูงใจในการทำงานของคณงานรายวันกลุ่ม CLMV	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน	173 (53.23)	106 (32.62)	37 (11.38)	8 (2.46)	1 (0.31)	4.36 (สำคัญมาก)	1
2. ด้านสวัสดิการ	177 (54.46)	90 (27.69)	50 (15.38)	62 (1.86)	2 (0.62)	4.34 (สำคัญมาก)	2
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	159 (48.92)	109 (33.54)	45 (13.85)	11 (3.38)	1 (0.31)	4.28 (สำคัญมาก)	3
4. ด้านการยอมรับนับถือ	153 (47.08)	109 (33.54)	42 (12.92)	19 (5.85)	2 (0.62)	4.21 (สำคัญมาก)	4
5. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	118 (36.31)	124 (38.15)	55 (16.92)	24 (7.38)	4 (1.23)	4.01 (สำคัญมาก)	5
6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	119 (36.62)	124 (38.15)	48 (14.77)	26 (8.00)	8 (2.46)	4.00 (สำคัญมาก)	6
7. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต	87 (26.77)	155 (47.69)	66 (20.31)	13 (4.00)	4 (1.23)	3.95 (สำคัญมาก)	7
8. ด้านความสำเร็จในงาน	75 (23.08)	144 (44.31)	99 (30.46)	4 (1.23)	3 (0.92)	3.88 (สำคัญมาก)	8
ระดับความสำคัญรวม						4.13	

### 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาของคณงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมาจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ สัญชาติ และ รายได้ต่อเดือนของครอบครัวที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของคณงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการทดสอบอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณงานรายวัน ชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของแรงจูงใจทั้ง 8 ปัจจัยมาทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรอิสระไม่ได้มีความสัมพันธ์ระหว่างกันมากเกินไป จนทำให้มีผลกระทบต่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว

ซึ่งการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Enter ได้ผลดังนี้

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	.730	.196		3.721	.179
ด้านค่าตอบแทน	.063	.011	.236	5.8168*	.000
ด้านสวัสดิการ	.054	.023	.199	4.149*	.000
ด้านลักษณะงาน	.048	.017	.177	2.845*	.005
ด้านการยอมรับนับถือ	.056	.025	.113	2.179*	.013
ด้านความปลอดภัย	.024	.011	.025	2.015	.056
ด้านความก้าวหน้า	.035	.022	.081	1.596	.111
ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า	.036	.018	.118	2.041*	.045
ด้านการสำเร็จในงาน	.045	.019	.024	1.951	.056

Adjusted R<sup>2</sup> = 0.591 F = 144.609 SEE = 0.41455 Sig. = .000\*\*  $\alpha$  = .05

\* ระดับนัยสำคัญ = .05

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายตัวแปรตามได้ ร้อยละ 59.1 โดยพิจารณาจาก Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.591 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของแรงงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากที่สุด (B = .063, Sig = .000)

รองลงมาคือด้านสวัสดิการ (B = .054, Sig = .000) ด้านลักษณะงาน (B = .048, Sig = .005) ด้านการยอมรับนับถือ (B = .056, Sig = .013) และด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า (B = .036, Sig = .045)

## อภิปรายผล

1. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า คนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ สัมมาชีพ และ รายได้ต่อเดือนของครอบครัวที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานแต่ละคนมีความเข้าใจการสื่อสารในแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสื่อสารทางภาษา สอดคล้องกับทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด (2553) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้มะม่วง สยาม (1998) จำกัด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพ สมรส และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง แตกต่างกันไปเพียงด้านระดับการศึกษา

2. ผลการทดสอบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา โดยผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ 3 อันดับแรกในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านลักษณะงาน สำหรับด้านค่าตอบแทนในการทำงาน สอดคล้องกับทวิ ทองอยู่ (2556) ที่วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เคชอีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่นิคม

อุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานมีระดับของแรงจูงใจภาพรวมสำหรับแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก เมื่อจำแนกรายปัจจัยจะเห็นว่าปัจจัยค้ำจุนที่อยู่ในระดับมากที่สุดในด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารด้านสภาพของงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเสกสรร วศินปิยมงคล (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ตามปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา 7 ด้าน พบว่ามีปัจจัยอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านการทำงานที่ทันสมัยด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้างมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางยกเว้น ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัจจัยการตัดสินใจในด้านต่างๆ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอุปกรณ์ที่ดี การทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านนายจ้าง ด้านสถานภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ ด้านการทำงานที่ตนเองสนใจ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงาน ที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านแรงจูงใจ ผลตอบแทนและสวัสดิการสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ชื่นอารมณ. (2559) ที่วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับ บริษัท ภูเก็ต ปูน ในเขตตัวเมือง กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร และค่านิยม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทภูเก็ต ปูน การวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร และ ค่านิยม มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทภูเก็ต ปูน อยู่ในระดับมาก

จากการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคณานรายวันชาวกัมพูชาลาว และเมียนมา ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสูงที่สุดเป็น 2 ปัจจัยแรก ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของอุปทานแรงงาน (Supply of Labor) (ชเนต ศรีวิชัยลำพันธ์, 2558, หน้า 55) กล่าวคือ แรงงานจะมีชั่วโมงการทำงานหรือการตัดสินใจทำงานที่ผันแปรผกผันตามอัตราค่าจ้าง กล่าวคือ ถ้าอัตราค่าจ้างยิ่งสูงขึ้นจะส่งผลให้แรงงานยินดีเพิ่มชั่วโมงการทำงานให้มากขึ้น นอกจากนี้แรงงานที่ทำงานในที่ที่มีค่าจ้างต่ำ ก็มีโอกาที่จะย้ายมาทำงานที่มีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าได้ ซึ่งองค์กรต้องพิจารณาควบคู่กับอุปสงค์แรงงาน (Demand for Labor) เพราะการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าตอบแทนจะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตขององค์กร

จากการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคณานรายวันชาวกัมพูชาลาว และเมียนมา ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน ไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคณานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า เป็นเพราะแรงงานรายวันมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน เป็นพื้นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 ทำให้แรงงานไม่รู้สึกให้มีความสนใจในความปลอดภัยในสถานที่ทำงานมากนัก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด (2553) ในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ผลไม้กระป๋องสยาม (1998) จำกัด อย่างไรก็ตาม ไร้ก็ดีผล การศึกษาไม่สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความ ต้องการของมาสโลว์ ที่ว่า ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจาก ความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนอง ความ ต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการทาง สภาพแวดล้อมที่มั่นคงปลอดภัยเป็นอิสระจากภัย คุกคามทางกายภาพหรืออันตรายต่อจิตใจ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลตอบแทนและ สวัสดิการ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จูงใจที่สำคัญให้ ตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัด พระนครศรีอยุธยา และการให้สวัสดิการที่พนักงาน สามารถเลือกได้เองเพื่อให้ตรงกับความต้องการ โดยที่ บริษัทแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ อาทิค่าใช้จ่ายเพื่อ บุคลิกภาพ ค่าใช้จ่ายเพื่อสันทนาการ ซึ่งพนักงานยินดี ที่ได้รับสวัสดิการที่ได้ใช้จริง

2. ควรให้ความสำคัญกับการเติบโตและเจริญ ก้าวหน้าในอาชีพโดยให้ผลตอบแทนที่จูงใจหากทำ สำเร็จ แทนการลงโทษให้พนักงานเกิดการต่อต้าน อาทิเช่น การจัดที่พักและดูแลวิถีความเป็นอยู่อย่าง เหมาะสม และรู้สึกปลอดภัย มีความมั่นใจ ทำให้ แรงงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความ ต้องการขององค์กร

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน.(2563). การตัดสินใจเลือกอาชีพ. จาก [http://lb.mol.go.th/ewt\\_news.php?nid=13](http://lb.mol.go.th/ewt_news.php?nid=13)  
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.(2551). การคิดและการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.  
ชวาล นิมพิจารณ์. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด. การ ค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.  
เต็มศักดิ์ คทวณิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.

ทวี ทองอยู่. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เค ซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน). วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ 3(4), 48-62.

ทวีศักดิ์ นาคม่วง. (2558). กระบวนการในการ ตัดสินใจ. จาก [http://www.sirikitdam.egat.com/WEB\\_MIS/107/main4.html](http://www.sirikitdam.egat.com/WEB_MIS/107/main4.html)

ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด. (2553). แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลไม้ กล้วย สยาม (1998) จำกัด. การสัมมนาปัญหา ทางธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2558). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต

นิตยา ชื่นอารมณ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตพัฒนากรุงเทพมหานคร. วารสารบริหาร ธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.

ปฏิภาณ เหดระกุล และรศ.ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ. 7(1), 132-139.

พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสาร บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหา นคร. 13(1), 1-23.

รังสรรค์ อ่วมมี. (2550). คุณลักษณะงาน ที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท กท.18 วิศวกรรม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนคร.

- รุจาร์นิทร์ จิตดีแก้ว. (2555). อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2560). สถานการณ์แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. จาก <http://ayutthaya.mol.go.th>
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ข้อมูลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. จาก [www.industry.go.th/ayutthaya/index.php/contact](http://www.industry.go.th/ayutthaya/index.php/contact)
- สุนันทา เลาพันธ์. (2542). การพัฒนาองค์กร, กรุงเทพฯ: โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป, คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เสกสรร วศินปิยมงคล. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Carrell, Micheal R., Kuzmits, Frank E., & Elberts, Norbert F. (1992). *Personnel/HumanResource Management*. (4<sup>th</sup> ed.). New York: Mcmillan Publishing Company.
- Crouch, W., & Jamison, J. N. (1955). *The Work of Civil ServiceCommission*. Chicago: Civil Service Assembly.
- Global Talent Management and Rewards Study. (2014, October). *Global trends in employee attraction, retention and engagement*. From <https://www.willistowerswatson.com/>
- Yamane, T. (1973). *Statistics and Introduction Analysis*. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper & Row.