



ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

FACTORS INFLUENCING TO THE MOTIVATION IN DECISION MAKING OF OPERATION-LEVEL EMPLOYEES IN HEMARAJ EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL EATATE, RAYONG PROVINCE

พรทวิ เกื่อนดำแสน Porntawee Thuencumsan ^{1,*}, บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย
Boonyarat Samphanwattanachai ²

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด กรุงเทพมหานคร

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน 2) ปัจจัยด้านจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน การยกย่องนับถือ ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และ 3) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงาน

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม เหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น เลือกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้าตามสัดส่วนของกลุ่มอุตสาหกรรมจำนวน 10 บริษัท บริษัทละ 40 ชุดและใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้ T-Test ใช้ F-Test (One way ANOVA) และใช้ Multiple Regression Analysis

* E-mail address: thuencumsan@gmail.com

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเป็นเพศชาย 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 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานที่ต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพในงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การตัดสินใจ, พนักงานระดับปฏิบัติการ, นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์น ซีบอร์ด

ABSTRACT

The objectives of the study were to find out the 1) Demographic factors including sex, age, educational level, marriage status, monthly income and working service period, 2) Motivators factors including job characteristics, job achievement and career advance, and 3) Hygiene factors including policy and management, salary, job security and working condition.

Research methodologies a sample of 400 cases were drawn from the operational employees who were working in Hemaraj Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong province. The sample was selected by using Non Probability Sampling method with Quota Sampling in proportion of the industry groups in the industrial estate; 10 companies and 40 questionnaires per each company with the Convenience Sampling. Data was analyzed by using the percentage, frequency, standard deviation, and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The results of the study were as follows ; population of operational workers were male 77.75%, aged between 20-30 yrs 69.50%, educational level of diploma or equivalent 47.50%, married status 51.75%, monthly income between 15,001 – 25,000 baht 60.75%, working service period between 4-5 years 40.50%. Differences of educational levels had impacted to their decision making on job selection in different ways. The motivator factors had influenced at moderate level for job selection. Job achievement had less relation to the job selection with correlated in the same direction. And the hygiene factors affected to job selection at moderate

level. Working condition had related to their job selection at low level with correlated in the same direction.

Keywords: Motivation, Decision Making, Operation-Level Employees, Hemaraj Eastern Seaboard Industrial Estate

บทนำ

ระบบเศรษฐกิจประเทศไทยในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 ที่เห็นภาคการเกษตรกรรมเป็นหลัก ได้พัฒนาเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนมากกว่า อุตสาหกรรมได้ถูกขับเคลื่อนจากภาคเอกชนเป็นหลัก โดยเน้นการส่งออกและการใช้แรงงานราคาถูก ในปัจจุบันการแข่งขันได้เปลี่ยนไปเพราะในอาเซียนยังมีประเทศที่มีแรงงานราคาถูกกว่าไทยอีก ดังนั้น อุตสาหกรรมต้องปรับตัวโดยหันมามุ่งเน้นที่นวัตกรรมและผลิตภาพมากขึ้น สินค้าที่ประเทศไทยส่งออก นั้นมีความหลากหลายรวมถึงตลาดส่งออกก็ยังมีมากกว่าประเทศอื่นๆ ในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน นอกจากนี้ประเทศไทยยังมีการส่งออกชิ้นส่วนและยานยนต์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่ถือว่าเป็นผู้ ส่งออกรายใหญ่ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ดึงดูด นักลงทุนจากต่างประเทศให้มาลงทุนได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยเพิ่มการจ้างงานให้ประชากรภายในประเทศทำให้ประชาชนมีรายได้มีชีวิตที่ดีขึ้นและยังช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในประเทศได้อีกด้วย

จากสถานการณ์น้ำท่วมเมื่อปี พ.ศ. 2554 ในนิคมอุตสาหกรรมจำนวน 7 แห่งที่ได้รับผลกระทบอันได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร นิคม อุตสาหกรรมบางปะอิน สวนอุตสาหกรรมโรจนะ เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร เขตประกอบ อุตสาหกรรมแพคตอร์รี่แลนด์วังน้อย และสวนอุตสาหกรรมบางกระดี ทำให้กระทบกับอุตสาหกรรมที่ ประกอบกิจการในอุตสาหกรรมดังกล่าวอย่างมาก เป็นผลทำให้เกิดการย้ายฐานการผลิตและขยายมาใน นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกมากขึ้น ทั้งยังมีผลต่อการพิจารณาการลงทุนของนักลงทุนทั้งราย เก้าและรายใหม่ในเขตอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงเกิดน้ำท่วม (UIH, 2555: ออนไลน์)

จากแนวโน้มการลงทุนที่มากขึ้นในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกทำให้สะท้อนความต้องการด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย (กรมการจัดหางาน: สถานการณ์ด้านตลาดแรงงานในภาค ตะวันออก, 2558: 2-3) ได้รายงานสถานการณ์ตลาดแรงงานภาคตะวันออกเดือนเมษายนปี พ.ศ. 2558 พบว่าเทียบกับปี พ.ศ. 2557 ในเดือนเดียวกันผู้ประกอบการในภาคตะวันออกมีความต้องการแรงงาน เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในจังหวัดชลบุรี จังหวัดนครนายก และจังหวัดระยอง มีความต้องการเพิ่มมากที่สุดตามลำดับ ระยองมีผู้สมัครงานเพิ่มขึ้นมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 67.22 รองลงมาคือ จังหวัดชลบุรี คิดเป็นร้อยละ 6.73 อุตสาหกรรมการผลิตเป็นอุตสาหกรรมที่มีการบรรจุนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.7 การลงทุนมีโรงงานอุตสาหกรรมประกอบกิจการใหม่ได้รับอนุญาตเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.5 ส่วน

แนวโน้มความต้องการแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง มีการปรับมากขึ้นตามไปด้วยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 เป็นต้นมา การเติบโตสูงที่สุดในปี พ.ศ. 2555 มีรายได้ 954.5 ล้านบาท ทำให้ยอดขายที่สูงสุดเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 397 มีการเข้าโรงงานสำเร็จรูปเพิ่มร้อยละ 49 บริการสาธารณูปโภคก็เพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งก็มาจากปัญหาเรื่องน้ำท่วมในปี พ.ศ. 2554 ที่ทำให้มีการย้ายฐานการผลิตจากนิคมอุตสาหกรรมหรือพื้นที่น้ำท่วมอื่น ๆ นักลงทุนส่วนใหญ่จะมาจากประเทศญี่ปุ่นและอุตสาหกรรมที่มาลงทุนมากที่สุด คือ กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ กลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมหนักตามลำดับ (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2555)

เนื่องด้วยอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญกับประเทศไทยอย่างมากและเป็นอุตสาหกรรมหลักในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง บริษัทต่างๆ ที่เป็นการลงทุนจากภาคเอกชนได้มาตั้งโรงงานหรือขยายฐานการผลิตอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้อุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานไม่เท่ากัน ผู้ประกอบการต่างประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ เนื่องด้วยธุรกิจต้องขับเคลื่อนด้วยคน ดังนั้นปัญหาเรื่องกำลังคนหรือบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความอยู่รอดของธุรกิจอย่างมาก เมื่อธุรกิจมีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมทางเศรษฐกิจในด้านความสามารถในการแข่งขันที่ถดถอยลง องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่นั้นบุคลากรมีส่วนผลกัตันที่สำคัญมาก ดังนั้นต้องรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ดีและมีคุณภาพโดยอาศัยปัจจัยด้านแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานและต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากร และปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่กำลังได้รับความสนใจจากนักลงทุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อนางานวิจัยไปเป็นประโยชน์ในการดำเนินนโยบายด้านบุคลากรในองค์กรเพื่อการพัฒนาโดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่เกิดจากปัจจัยจูงใจได้แก่ ลักษณะงาน การยกย่องนับถือความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่เกิดจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารเงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ต้องการนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การสรรหา การรักษา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านทรัพยากรบุคคลอันมีค่าสูงที่สุดให้ทำงานอย่างมีความสุขเพื่อนำองค์กรให้ไปถึงเป้าหมาย
2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการที่สนใจจะลงทุนตั้งโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับองค์กรและพร้อมทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร
3. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน เพื่อเผยแพร่ให้กับผู้ประกอบการหรือผู้ที่สนใจที่จะนำไปเป็นส่วนหนึ่งศึกษาก่อนการตัดสินใจลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
4. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางหรือข้อมูลสำหรับฝ่ายบุคคลหรือผู้ที่สนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีด้านลักษณะประชากรศาสตร์

กนกรวรรณ (2551: 64-65) ได้อธิบายถึงแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ (Biographical Characteristics) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจ อำนาจ และการเมืองหรือวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งยังเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์กรเพราะถือว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. อายุ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญเพราะอายุจะเป็นที่บ่งถึงประสบการณ์และระดับประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อ การคิดวิเคราะห์สำหรับการตัดสินใจหรือ อายุยังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน เช่นเมื่ออายุมากขึ้น ก็ทำให้ประสบการณ์มากขึ้นความฉลาดรอบคอบก็มากขึ้น ทำให้ความสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

2. เพศ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันทั้งในหลายๆ ด้าน เช่น สรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ ความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทให้มีความแตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรส สถานภาพสมรสของบุคคลมีส่วนต่อการตัดสินใจเลือกทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน มีรายงานว่าพนักงานที่แต่งงานแล้วจะมีความรับผิดชอบมากขึ้น อาจหยุดงานน้อย อัตราการออกจากงานลดลง และมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงาน เป็นต้น

4. ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ รวมทั้งมีความต้องการที่แตกต่างกัน บุคคลมักจะสนใจหรือยึดแนวความคิดในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญ และบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดงถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่อบรมกล่อมเกลาให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ครูผู้สอนเองก็มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้เรียนโดยการสอดแทรกความรู้สึกนึกคิดของตัวเองให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจ

Herbert A. Simon (อ้างถึงใน นวลจันทร์, 2552: 33) ได้รับยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีการตัดสินใจ ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกิจกรรมด้านเซวีย์ปัญญาที่จะใช้ข้อมูลและรวมถึงระบบสารสนเทศมาคิดวิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจ การนำข้อมูลที่ได้อีกศึกษามาทำการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และหลังจากนั้นก็ทำการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ที่คิดว่าดีที่สุด และนำไปปฏิบัติ สามารถจำแนกการตัดสินใจออกได้เป็น การค้นหาทางเลือก (Intelligence Activity) เป็นขั้นตอนของการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ การประเมินทางเลือก (Design Activity) เป็นขั้นตอนของการคิดวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้เพื่อหาหนทางต่างๆ ในการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป และการเลือกทางเลือก (Choice Activity) เมื่อได้ประเมินทางเลือกแล้วก็ถึงขั้นตอนการดำเนินการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุด Fremont Shull (อ้างถึงใน นวลจันทร์, 2552: 34) ยังได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจเกิดจากค่านิยมของแต่ละบุคคลโดยการใช้ดุลพินิจพิจารณาหาข้อเท็จจริง เพื่อทำการเลือกทางเลือกที่คิดว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (อ้างถึงใน อารีย์กุล, 2550: 21-22) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการตามลำดับขั้น 5 ขั้น มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานแนวคิดของทฤษฎีไว้ 3 ประการ คือ 1) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมมีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อยๆ 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไปและความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะกลายเป็นสิ่งจูงใจขั้นต่อไป 3) ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วอย่างเต็มที่ ความต้องการที่สูงกว่าจะเกิดขึ้น และมนุษย์จะแสวงหาสิ่งที่จะมาตอบสนองความต้องการของตัวเองไปเรื่อยๆ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่องทางสังคมและความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการเป็น 5 ระดับ ตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

- 1.1 ความต้องการทางร่างกาย เป็นระดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต
- 1.2 ความต้องการทางสังคม เพื่อต้องการได้รับการปกป้องจากภัยอันตรายต่างๆ ได้แก่ การดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมั่นคงปลอดภัย
- 1.3 ความต้องการได้รับยกย่องในสังคม เป็นความต้องการที่อยากมีส่วนร่วมในสังคม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนถือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วย
- 1.4 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการที่จะมีฐานะที่เด่นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่คนทั้งหลาย ความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ฐานะทางสังคมของตัวเองเด่นชัด
- 1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นระดับความต้องการขั้นสูงสุดและเป็นความต้องการที่พิเศษของบุคคล จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองให้พึงพอใจแล้ว ถือได้ว่าเป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตัวเอง

2. ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

Herzberg (อ้างถึงใน อาร์รีย์กุล, 2550: 31-35) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two-Factor Theory) จากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์กและคณะเพื่อนของเขา ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ผลที่ได้พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่เกิดจากทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงานของบุคคล เป็นลักษณะปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานะแวดล้อมของงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ด้านเทคนิคการนิเทศ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้นจึงจะสามารถทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานได้ ผู้บริหารหรือองค์กรจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญอย่างมากกับทั้งสองปัจจัยไปพร้อมๆ กัน เพื่อเป็นการจูงใจพนักงานให้เกิดความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรและนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้และพนักงานเต็มใจอยู่กับองค์กรตลอดไป ดังที่เฮิร์ซเบิร์กได้กล่าวไว้ปัจจัยจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเพื่อจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานหรือสนใจที่จะทำงานกับบริษัท และปัจจัยค่าจูนก็จะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้นเช่นกันเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้มีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมดังนี้

พัฒน์กมล (2554) ได้ทำการวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยพบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย

ต่อเดือน อายุงาน และภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่แตกต่างกัน ในการเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการพนักงานส่วนใหญ่ให้เหตุผลสำหรับการตัดสินใจเลือกทำงาน เพราะมีสวัสดิการที่เหมาะสม โดยให้ความสนใจกับรายได้ ค่านิยม ความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ต้องอาศัยความสามารถ สภาพการทำงาน พบว่าทุกด้านพนักงานมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในด้านการยอมรับนับถือและด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน พบว่าพนักงานมีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

สุเมธ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อูซ่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) สรุปผลการวิจัยได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 – 6 / ปวช. รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท และอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 20 ปี ปัจจัยแรงจูงใจและระดับแรงจูงใจภาพรวมในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่ได้รับสูงที่สุดรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน สถานภาพของอาชีพ และความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสถานะทางสังคมอยู่ในระดับน้อยที่สุดตามลำดับ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ จะเห็นว่าพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-45 ปี พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่การวิจัยไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ และพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่ามีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นุชรรัตน์ (2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเด็ด อีเล็คโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

ฐิตยา (2557) ได้ทำการวิจัยในเรื่องระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท โพลโค (ไทยแลนด์) จำกัด สรุปผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 21-42 ปี มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือปวส. สถานภาพ โสด อายุงานระหว่าง 4-7 ปี ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยที่ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจูงใจในรายด้านจะเห็นว่าความรับผิดชอบส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ การยกย่องนับถือ ความก้าวหน้า และลักษณะงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานพบว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน สภาพการ

ทำงาน และนโยบายและการบริหารตามลำดับ เพศหญิงและชายมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เพศหญิงมีระดับความเห็นปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย ส่วนพนักงานที่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิชาติ (2557) ได้ทำการวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานศึกษาระดับ: บริษัทไทย ยาซิโร จำกัด อำเภอปลวกแดง จังหวัด การวิจัยพบวาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เพศชาย อายุระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีรายได้ระหว่าง 6,001 – 12,000 บาท และมีอายุงาน 4 – 6 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

รังสรรค์ (2550) ได้ทำการวิจัยในเรื่องคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม.8 วิศวกรรม สรุปผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมากและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

ทวี (2556) ได้ทำการวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพฯ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานมีระดับของแรงจูงใจภาพรวมสำหรับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายปัจจัยจะเห็นว่าปัจจัยค่าจูนอยู่ในระดับที่มากที่สุดในด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพของงาน

วรรณภา (2551) ได้ทำการวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร การวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี ระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค่าจูนในการทำงานอยู่ในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต และด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

รุจารินทร์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และอายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างต่างกันไป

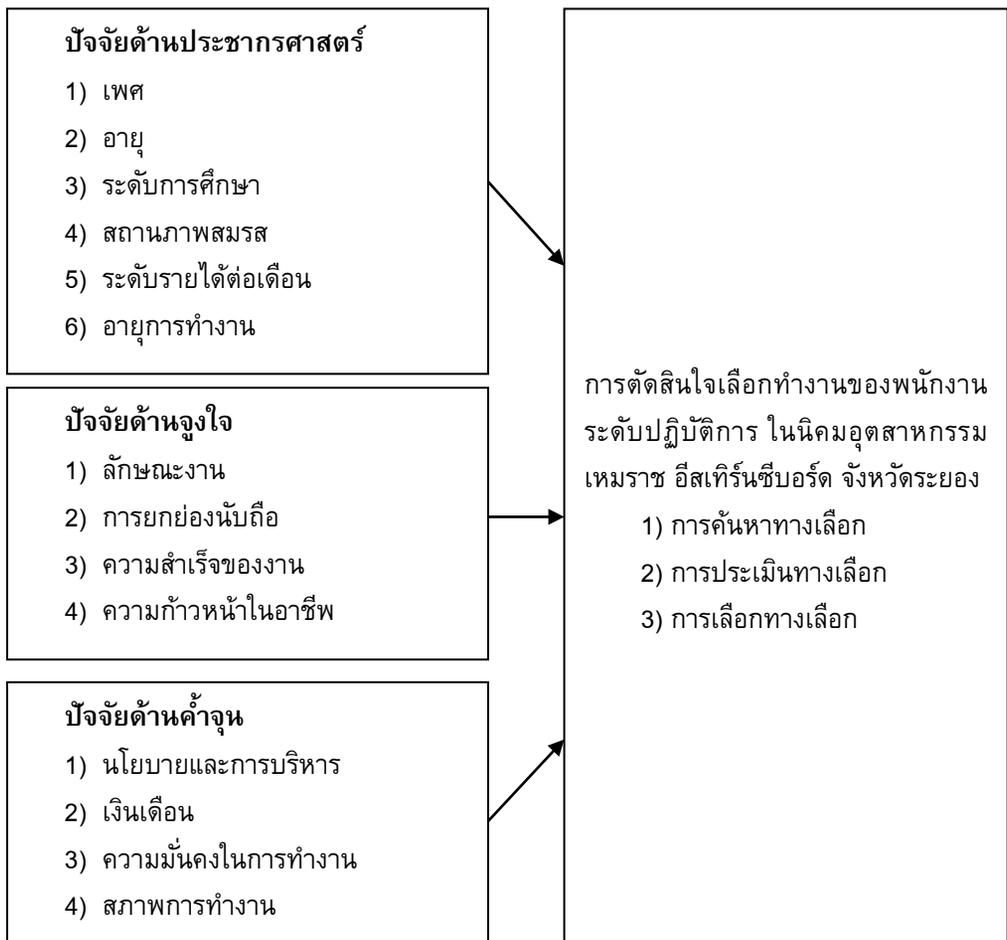
สวัสดิ์ศิริ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุเฉลี่ย 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีอายุการทำงาน 1-3 ปี สรุปผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาและด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ธีรนนท์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค็นเน็ท เท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 18-20 ปี สถานภาพสมรส สมรส การศึกษาระดับปวช./ปวส./อนุปริญญา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทหรือต่ำกว่า มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ภูมิลำเนาอยู่ภาคกลาง สรุปผลการวิจัยพบว่าด้านลักษณะบุคคล ยกเว้นเพศได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพการทำงาน ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค็นเน็ท เท็กซ์ไทล์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยทำการศึกษปัจจัยด้านต่าง ๆ จากทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยผู้วิจัยได้หยิบยกบางปัจจัยมาทำการศึกษาเท่านั้น เพราะผู้วิจัยได้มุ่งเน้นปัจจัยเบื้องต้นที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน โดยปัจจัยที่นำมาศึกษา คือ ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงาน ด้านการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้แสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1: กรอบแนวความคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรที่จะศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับรายได้ต่อเดือน และด้านอายุการทำงาน ปัจจัยด้านงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านการค้นหาทางเลือก ด้านการประเมินทางเลือก และด้านการเลือกทางเลือก

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณจากการศึกษาข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) การสำรวจครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ ขั้นตอน และวิธีการวิจัยมีดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท จำนวน 73 บริษัท จำนวนพนักงานรวม 11,155 คน (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด 2556 : ออนไลน์) จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 10 บริษัท โดยการเก็บตัวอย่างบริษัทละ 40 ชุด และใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวนโดยใช้แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาโดยการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีสอดคล้องอยู่ที่ 0.94 ได้หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขจากข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน นำไปทดลองแจกแบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 30 ตัวอย่าง หลังจากนั้นนำมาตรวจสอบคะแนนเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีของ Cronbach การทดสอบพบว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดได้อยู่ที่ระดับ 0.956

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ทำกรเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่ทำการแจกให้กับพนักงานตามรายชื่อบริษัทตามกลุ่มอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 400 ชุด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ บทความต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากเว็บไซต์ ข้อมูลจากนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จากบริษัทเหมราช พัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) และข้อมูลแรงงานจังหวัดระยอง นำมาเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อสำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่เก็บรวบรวมเพื่อนำเสนอซึ่งประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) เป็นการนำผลข้อมูลที่เก็บมาได้จากกลุ่มตัวอย่างไปใช้อ้างอิงและอธิบายกลุ่มประชากรทั้งหมด การสรุปผลจะใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability) มาทดสอบสมมุติฐาน ใช้สถิติแบบมีพารามิเตอร์ (Parametric Inference) โดยใช้ T-Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ใช้ F-Test (One way analysis of variance : ANOVA) เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ของประชากรศาสตร์ในด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากกว่า 1 ตัวแปร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ธานินทร์, 2557: 409, 412)

ผลการวิจัย

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ และอายุการทำงาน พบว่าพนักงานร้อยละ 77.75 เป็นเพศชาย ร้อยละ 69.50 มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี ร้อยละ 47.50 มีการศึกษาระดับอนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 51.75 มีสถานภาพสมรสแต่งงาน ร้อยละ 60.75 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และร้อยละ 40.59 มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 4-5 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ปัจจัยจูงใจ พบว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.306 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน และด้านการยกย่องนับถือ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมดโดยเรียงลำดับจากปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.381) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.381) ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.256) และด้านการยกย่องนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.255) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน พบว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.185 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านสภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมดโดยเรียงลำดับจากปัจจัยด้านสภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.366) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.180) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.166) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.030) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการตัดสินใจ พบว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.109 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานให้ความสำคัญด้านการเลือกทางเลือกมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการค้นหาทางเลือก และด้านการประเมินทางเลือก มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมดโดยเรียงลำดับจากปัจจัยด้านการเลือกทางเลือก (ค่าเฉลี่ย = 3.136) ด้านการค้นหาทางเลือก (ค่าเฉลี่ย = 3.127) และด้านการประเมินทางเลือก (ค่าเฉลี่ย = 3.063) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1: ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

หัวข้อ	สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองที่ไม่แตกต่างกัน	เครื่องมือใช้ทดสอบ	ค่าหัยสำคัญทางสถิติ	สรุปสมมติฐาน
1	เพศ ที่แตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน	T-Test	0.544	ยอมรับ
2	อายุ ที่แตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน	F-Test	0.665	ยอมรับ
3	ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน	F-Test	0.034*	ปฏิเสธ
4	สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน	F-Test	0.710	ยอมรับ
5	ระดับรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน	F-Test	0.396	ยอมรับ
6	อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน	F-Test	0.760	ยอมรับ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านจิตใจ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2: ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

หัวข้อ	สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง	เครื่องมือใช้ทดสอบ	ค่าหัยสำคัญทางสถิติ	สรุปสมมติฐาน
1	ลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Multiple Regression	0.902	ยอมรับ
2	การยกย่องนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Multiple Regression	0.897	ยอมรับ
3	ความสำเร็จในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Multiple Regression	0.000*	ปฏิเสธ
4	ความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Multiple Regression	0.954	ยอมรับ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านค่าจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาแสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3: ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

หัวข้อ	สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าจ้างไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง	เครื่องมือใช้ทดสอบ	ค่า นัยสำคัญทางสถิติ	สรุปสมมติฐาน
1	นโยบายและการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Multiple Regression	0.174	ยอมรับ
2	เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Multiple Regression	0.131	ยอมรับ
3	ความมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Multiple Regression	0.228	ยอมรับ
4	สภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Multiple Regression	0.000*	ปฏิเสธ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จากผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ตัดสินใจเลือกทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ร้อยละ 7.75 เป็นเพศชาย เพราะบริษัทส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยแรงงาน ทำงานในสายการผลิต มีระดับการศึกษารวมถึงอายุการทำงานถือว่า มีประสบการณ์ในการทำงานมาพอสมควร ซึ่งคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ถือว่าที่เป็นการต้องการของโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านช่วงอายุก็เป็นช่วงอายุที่เข้าสู่วัยทำงาน หลังจากจบการศึกษา มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสถานภาพสมรส แต่งงานกำลังสร้างครอบครัวของตัวเอง เพื่อแสวงหาความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและครอบครัวของตัวเอง สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Abraham Maslow ที่คนกลุ่มนี้สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว แต่ยังมีความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต ความต้องการการยกย่องทางสังคม ความต้องการความสำเร็จในชีวิตมากยิ่งขึ้นไปอีก

ผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหม

ราช อิสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติยา (2557) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวัสดิ์ศรี (2556) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ที่ต่าง กัน เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดพบว่า ด้านการค้นหาทางเลือกและด้านการเลือกทางเลือกมีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด ข้อมูลที่ได้ค้นคว้ามานั้นมาทำการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดให้ตัวเองโดยการพิจารณารายได้ที่จะได้รับ โอกาสในหน้าที่การงาน ความภาคภูมิใจ รวมทั้งการปรึกษาครอบครัวก่อนการตัดสินใจด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herbert A. Simon (อ้างใน นวลจันทร์, 2552: 33) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นกิจกรรมด้านเซวาร์ปัญญาที่จะมุ่งเน้นระบบข้อมูลและระบบสารสนเทศที่จะนำมาใช้ร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับกิจกรรมการออกแบบที่เป็นการนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และสุดท้ายเลือกทางเลือกต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติในลำดับถัดไป สอดคล้องกับทฤษฎีของ Fremont Shull (อ้างใน นวลจันทร์, 2552: 34) ที่กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจนั้นเกิดจากการใช้ดุลพินิจพิจารณาซึ่งข้อเท็จจริงและค่านิยมของแต่ละบุคคล ในการเลือกทางเลือกที่ดีว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ (2551: 64-65) ที่อธิบายถึงแนวคิดทางด้านประชากรศาสตร์ว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจ และเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์กร เช่น ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีความรู้สึกนึกคิดอุดมการณ์ รวมทั้งมีความต้องการที่ต่างกัน และบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดงถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่อบรมกล่อมเกล่าให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่ต่างกัน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ (2550) ที่กล่าวไว้ว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์มล (2554) ที่กล่าวไว้ว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานที่ต่างกัน และไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ รุจนารินทร์ (2555) ที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้และอายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่ยังไม่มีความสอดคล้องกันในเรื่องระดับการศึกษา

2. การวิจัยพบว่าด้านปัจจัยจูงใจ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อิสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าปัจจัยทุกด้านได้แก่ ลักษณะงาน การยกย่องนับถือความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรัตน์ (2554) งานวิจัยของสุเมธ (2552) และงานวิจัยของ อภิชาติ (2557) ที่พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะพนักงานมองว่าลักษณะงานที่ทำในระดับปฏิบัติการเป็นการทำงานตามคำสั่ง ทำงานรูปแบบเดิมลักษณะซ้ำๆ เป็นประจำทุกวัน ทำให้มองว่าตัวเองเปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตเช่นเดียวกับเครื่องจักร การยกย่องนับถือและความสำเร็จในงานพนักงานอาจมองว่าด้วยลักษณะงานที่ไม่ได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายมาก

พนักงานที่ได้รับมอบหมายจึงไม่ได้มีความสำคัญมากนัก ความก้าวหน้าในอาชีพก็คงเป็นไปได้ยากด้วย เพราะพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมมีจำนวนมากทำให้มองว่ายากต่อการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ดังนั้นลักษณะงาน การยกย่องนับถือ ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพันธ์ (2554) ที่พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ไม่สอดคล้องกันในด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน และการยอมรับนับถือ อาจเป็นเพราะพนักงานมองว่าบริษัทส่วนใหญ่ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เป็นโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์เป็นบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่ที่มีเป้าหมายการผลิตที่ชัดเจนและอาจมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จของงานที่ได้ตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่สามารถทำงานได้เสร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสุดท้ายความสำเร็จของงานที่ทำนั้นสามารถตอบสนองเป้าหมายหรือความสำเร็จในชีวิตของพนักงานได้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (อ้างใน อารีย์กุล, 2550: 31-35) ที่ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดจากทัศนคติในทางบวกของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามสิ่งที่ตนเองนึกคิดไว้ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของบุคคล ปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ ลักษณะงาน การยกย่องนับถือ และความก้าวหน้าในอาชีพ การวิจัยพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ (2550) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมากและอยู่ในทิศทางเดียวกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพันธ์ (2554) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าลักษณะงานที่ทำในระดับปฏิบัติการในนิคมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง นั้นมีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลายมากนัก งานที่ทำก็ไม่จำเป็นต้องตรงกับสาขาที่เรียนมา ไม่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญก็ได้ จึงมองว่างานที่ทำไม่มีความสำคัญ ไม่มีโอกาสได้รับความชื่นชมหรือยกย่องนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเลย ดังนั้นจึงทำให้พนักงานมองว่างานที่ทำจะไม่สามารถมีความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำได้

3. การวิจัยพบว่าด้านปัจจัยค่าจ้าง มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าปัจจัยทุกด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในงาน และสภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา (2551) และงานวิจัยของ สุเมธ (2552) ที่ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค่าจ้างภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวี (2556) ที่พบว่าระดับของแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูงภาพรวมในระดับที่มาก ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพของงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะด้านนโยบายและการบริหารที่บริษัทส่วนใหญ่ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เป็นบริษัทขนาดกลางและใหญ่ จึงอาจทำให้การกระจายนโยบายและการบริหารลงสู่พนักงานระดับปฏิบัติการทำได้ไม่ทั่วถึงนัก ด้านเงินเดือน อาจเป็นเพราะเงินเดือนที่พนักงานได้รับยังไม่เป็นสิ่งจูงใจเท่าที่ควรและอาจมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย เช่นปริมาณงานที่มากกว่าเงินเดือน จึงทำให้พนักงานมีทัศนคติเรื่องความไม่เป็นธรรมด้านเงินเดือนได้ ด้านความมั่นคงในงาน อาจเป็นเพราะพนักงานมีมุมมองเกี่ยวกับตำแหน่งงานของตนเป็นเพียงผู้ใช้แรงงานเท่านั้นไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะมากนักบริษัทอาจนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคนในอนาคตได้ จึงมองว่าไม่มีความมั่นคงในงานที่ทำ และด้านสภาพในการทำงาน พนักงานอาจมองว่ากระบวนการโดยเฉพาะผลิตชิ้นส่วนและยานยนต์ที่ต้องทำงานกับเครื่องจักรขนาดใหญ่ และมีการใช้สารเคมีซึ่งอาจได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุหรือสารเคมีได้ ดังนั้นจึงมองว่านโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในงาน และสภาพในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคำจูงมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าปัจจัยคำจูงด้านสภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรนนท์ (2554) ที่ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยด้านงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ไม่สอดคล้องกันในเรื่อง ความมั่นคงในงาน เงินเดือน นโยบาย และการบริหาร อาจเป็นเพราะพนักงานเห็นว่าในปี พ.ศ. 2554 ที่ประสบปัญหาน้ำท่วมในนิคมอุตสาหกรรมทางภาคกลางอย่างหนักและกระทบการทำงาน รายได้ ความเป็นอยู่ หรือบางบริษัทอาจถึงขั้นย้ายฐานการผลิตไปนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกมากขึ้น ดังนั้นในเรื่องสภาพแวดล้อมในงานก็เป็นเหตุผลที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับหนึ่งก่อนการตัดสินใจเลือกทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงใน อารีย์กุล, 2550: 31-35) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยคำจูง ที่เกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบที่เกี่ยวกับงานเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงานของบุคคล ปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน และความมั่นคงในงาน การวิจัยพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรนนท์ (2554) ที่ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน เงินเดือน นโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมองว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นเรื่องไกลตัวพนักงานระดับปฏิบัติการที่จะสามารถทำความเข้าใจในเรื่องนี้ได้ ด้านเงินเดือนพนักงานอาจมองว่าพนักงานเงินเดือนของระดับปฏิบัติการจะไม่แตกต่างกันมากนักเพราะเป็นพนักงานส่วนมากในบริษัท ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานอาจมองว่าด้วยลักษณะงานที่บุคคลอื่นสามารถทำแทนได้โดยง่ายหรือมองว่าในอนาคตบริษัทอาจมีการพิจารณานำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคนได้ด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากผลการศึกษาด้านประชากรศาสตร์ พบว่าระดับการศึกษามีระดับความสำคัญต่อการตัดสินใจที่แตกต่างกันในการค้นหาทางเลือกและด้านการเลือกทางเลือก ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลของบริษัทที่ถูกต้องที่จำเป็นและหลากหลาย ในหลายๆ ช่องทางไม่ว่าจะเป็นการประชาสัมพันธ์ภายในบริษัทและภายในนิคมอุตสาหกรรม การใช้สื่อสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทและของนิคมอุตสาหกรรม เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารถึงพนักงานมากที่สุด ทั้งนี้ผู้ประกอบการจะต้องศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อให้ถ่ายทอดข้อมูลของบริษัทที่เป็นประโยชน์กับพนักงานในแต่ละกลุ่มที่เหมาะสม

2. จากผลการศึกษาด้านปัจจัยจูงใจ ควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการเพื่อเป็นแรงจูงใจพนักงานในการตัดสินใจเลือกทำงาน เช่น ด้านลักษณะงาน ควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของงานด้วยการชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนของงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ ซึ่งกระบวนการทำงานจะไม่สามารถขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่พนักงานได้รับมอบหมาย ระบุบทบาทหน้าที่ตามความรู้ความสามารถหรือความถนัดโดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษา เช่น ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ก็ควรได้ทำงานที่ใช้ทักษะฝีมือและตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา หรือผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าควรได้รับการฝึกทักษะฝีมือที่ใช้ในงานเป็นพิเศษเพื่อที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการยกย่องนับถือ องค์กรควรแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องการสร้างภาคภูมิใจในหน้าที่การงานด้วยการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา และยกย่องพนักงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน เช่น ด้านความประพฤติที่ดี ด้านผลการทำงานที่ดี ด้านความร่วมมือ เป็นต้น ด้านความสำเร็จของงาน องค์กรควรสร้างทัศนคติที่ต่อเนื่องให้แก่พนักงานให้เห็นคุณค่าของการงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และองค์กรควรพยายามทราบถึงเป้าหมายหรือความสำเร็จในชีวิตของพนักงานแต่ละคน เพื่อที่องค์กรจะสามารถแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของงานที่องค์กรมอบหมายให้พนักงานปฏิบัตินั้นสามารถเชื่อมโยงถึงเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานได้อย่างไร ควรสร้างทัศนคติที่ว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของพนักงาน เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จของงาน เป็นต้น และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีการกำหนดให้ชัดเจนว่าพนักงานแต่ละคนจะสามารถได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างไร โดยหัวหน้างานควรมีส่วนร่วมที่จะคอยแนะนำ อบรม ส่งเสริมเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ การฝึกอบรมพนักงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและก้าวไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคตได้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร

3. จากผลการศึกษาด้านปัจจัยค้ำจุน ควรปรับปรุงปัจจัยค้ำจุนให้สอดคล้องกับความต้องการเพื่อเป็นแรงจูงใจพนักงานในการตัดสินใจเลือกทำงาน เช่น ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรควรมีระบบการกระจายนโยบายและการบริหารงานให้ลงสู่พนักงานระดับปฏิบัติการอย่างทั่วถึงเพื่อให้

พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นพนักงานจำนวนมากได้เข้าใจและเดินไปสู่ว่าหมายขององค์กรในทางเดียวกันและให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ด้านเงินเดือน องค์กรควรกำหนดกรอบของเงินเดือนตามความรู้ความสามารถเพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการปรับเงินเดือนขึ้นให้กับพนักงาน ทั้งนี้องค์กรควรมีการสำรวจระดับกรอบของเงินเดือนเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันรวมถึงสำรวจสถานะเศรษฐกิจ ค่าครองชีพแนวโน้มเศรษฐกิจและมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาวะการณ่นั้นๆ อยู่เสมอ ด้านความมั่นคงในงาน องค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่าองค์กรจะสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยความมั่นคง ซึ่งผู้บริหารและผู้บริหารบัญชีก็ต้องให้ข้อมูลกับพนักงานเพื่อให้รับทราบและเข้าใจสถานการณ์ของบริษัท รวมถึงทำให้พนักงานตระหนักถึงความสำเร็จของการทำงานมีผลต่อการสร้างความมั่นคงในงานของพนักงานด้วย และด้านสภาพแวดล้อมในงาน ควรมีการบำรุงรักษาให้ได้อยู่เสมอ พื้นที่ทำงานควรมีการตรวจเช็คไม่ว่าจะเป็นแสง เสียง สารเคมีปนเปื้อนในอากาศอยู่เสมอ จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอาจจะเป็นกลุ่มที่มีหลายลักษณะอุตสาหกรรม ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะเจาะจงไปยังกลุ่มของอุตสาหกรรมที่เฉพาะเจาะจง เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและสามารถใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางด้านบุคลากรได้ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงาน ด้านการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เท่านั้น ซึ่งยังมีปัจจัยจูงใจในด้านอื่นๆ ซึ่งอาจจะทำให้งานวิจัยได้ผลลัพธ์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจที่แตกต่างออกไป

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจูงใจในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ซึ่งยังมีปัจจัยค่าจูงใจในด้านอื่นๆ ซึ่งอาจจะทำให้งานวิจัยได้ผลลัพธ์ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจที่แตกต่างออกไป

4. การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาตัวแปรด้านใดด้านหนึ่งเพิ่มขึ้นอย่างละเอียดและเจาะจงมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนและสามารถเสนอแนวทางในการปรับปรุงงานองค์กร ให้เป็นสิ่งที่จูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานได้อย่างตรงจุดและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน เป็นต้น

5. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ซึ่งงานวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่มีลักษณะการประกอบ

อุตสาหกรรมคล้ายๆ กันเพื่อที่จะสามารถเปรียบเทียบเพื่อนำผลไปปรับปรุงกลยุทธ์ทางด้านบุคคลากรให้ทัดเทียมองค์กรหรือนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ นำไปปรับปรุงให้ดีขึ้นไปอีก

รายการอ้างอิง/References

- กนกวรรณ ชูชีพ. 2551. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรมการจัดหางาน. 2558. **สถานการณ์ด้านตลาดแรงงานในภาคตะวันออก**. วารสารสถานการณ์ด้านตลาดแรงงานในภาคตะวันออก. 7(5), 2–3.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2556. **นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด**. สืบค้นวันที่ 22 กรกฎาคม 2558 จาก <http://www.ieat.go.th/ieat/index.php/th/investments/about-industrial-estates/industrial-estates-in-thailand-2/429-2013-10-16-23-48-03#รายชื่อผู้ใช้ที่ดิน>.
- จิตติยา โรจน์สวัสดิ์สุข. 2557. **ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท โพลโค (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทวี ทองอยู่. 2556. **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เคซีอี อีเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)**. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2556: 48-62.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2557. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรพันธ์ โพธิ์กำจร. 2554. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค็นเน็ต เท็กซ์ไทล์ จำกัด**. วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 : 43-61.
- นวลจันทร์ สมบัติมานะผล. 2552. **การดำเนินการตามกลยุทธ์การตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยคริสเตียน**. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุชรัตน์ โกงเกษร. 2554. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเค็ค อีเล็คโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. 2555. **เหมราช ขึ้นเบอร์1ตลาดนิคม หลังหลงเงินซื้อที่ผุดตรง.3พันล้าน**. สืบค้นวันที่ 18 กรกฎาคม 2558. จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1345430392.

- พัฒนกุล อ่อนสำลี. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา.
- รังสรรค์ อ่วมมี. 2550. คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กท.18 วิศวกรรม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รุจารินทร์ จิตต์แก้ว .2555. อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณภา ขอผลดูง. 2551. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สวัสดิ์ศรี จิระประเสริฐกุล. 2556. แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์. วารสารการตลาดและการสื่อสาร. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2556: 691-711.
- สุเมธ ภิญาคง. 2552. การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 ตุลาคม 2552-มกราคม 2553: 91-104.
- อภิชาติ ตรีทิพศิริศิลป์. 2557. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงาน ศึกษากรณี: บริษัทไทย ยาซิโร่ จำกัด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- อารีย์กุล รื่นเริง. 2550. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- UIH. 2555. ปี 2555 ธุรกิจนิคมอุตสาหกรรมมีทิศทางที่ดีขึ้น . สืบค้นวันที่ 1 กันยายน 2558. จาก <http://www.uih.co.th/knowledge/view/446>