

ปัจจัยแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน

ของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Motivation factors and quality of work life

influencing the decision to work in the population in Bangkok province.

ศุภกานต์ บัวทองคำ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาถึงระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน (Questionnaire) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) เพื่อให้สามารถขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขึ้น มีผลการวิจัยที่ทำได้อย่างรวดเร็ว และลดโอกาสผิดพลาดในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การบรรยายสถิติในเชิงพรรณนาคือ หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบเอฟ (F – test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way-Analysis of Variance : ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ LSD (Fisher's Least Significant Difference) การทดสอบสมมติฐานทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน รายได้ส่วนตัวต่อเดือน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ประชากร แรงจูงใจ การตัดสินใจเข้าทำงานของประชากร

นางสาว ศุภกานต์ บัวทองคำ ตำแหน่ง นักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และด้านการประสานกลมกลืนของชีวิตส่วนตัวในการทำงาน และปัจจัย
แรงจูงใจในการทำงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานมีผลต่อระดับการตัดสินใจ
เข้าทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเริ่มต้นชีวิตการทำงานของผู้คนมากมายในการเลือกสถานที่ทำงาน บางคนให้
ความสำคัญกับบริษัทหรือองค์กรที่มีความมั่นคงใหญ่โต และมีชื่อเสียงยาวนาน หรืออยู่ในอุตสาหกรรมที่
กำลังเติบโต บางคนเลือกทำงานในหน่วยงานที่มีโอกาสความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงานมากกว่าการ
เลือกที่เงินเดือนหรือสวัสดิการ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมืองหลวงอย่างกรุงเทพมหานครนั้นมีสิ่งอำนวยความสะดวก
ที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตที่ดีกว่าต่างจังหวัดอยู่พอสมควร จังหวัดกรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีความหลากหลาย
ของอาชีพและสถานที่ทำงานมากมาย

นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างทางด้านอื่นๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็น
ผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลากหลายด้านอัน
นำไปสู่การปรับตัวเพื่อก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ประชากรนั้นก็
มีพฤติกรรมหรือมีแนวคิดในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่เปลี่ยนไปจากยุคก่อนโรคระบาดโควิด องค์กร
ผู้ประกอบการ บุคคลทั่วไป นักเรียน นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา หรือผู้ที่กำลังมองหางานใหม่ รวมถึง
บุคคลที่ทำงานแล้ว การเลือกทำงานในสถานที่ใดที่หนึ่ง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์
และความต้องการของคนเหล่านี้ในโลกหลังวิกฤตโควิด แต่ละอาชีพจะเหมาะสมกับบุคคลหนึ่งแต่อาชีพนั้นอาจ
ไม่เหมาะสมกับอีกบุคคลหนึ่ง ปัญหาที่คนตัดสินใจเลือกอาชีพประชากรทั่วไป เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจ
ในการประกอบอาชีพต่างๆ ขาดทักษะและรายละเอียดข้อมูล เกี่ยวกับโลกของอาชีพและสถานที่ทำงาน เช่น
ลักษณะของงานอาชีพ กระบวนการทำงานในงานอาชีพนั้นๆ ความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน และความ
ต้องการของตลาดแรงงานในงานสาขาอาชีพนั้น ๆ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจมองหาโอกาสในการเลือกสถานที่ทำงานเพื่อเข้าทำงานกับหน่วยงานที่ตนเองสนใจ ได้มองเห็นถึงปัญหาในเรื่องของอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานนั้น อย่างเช่น การขาดข้อมูลเกี่ยวกับตนเองทั้งในเรื่องค่านิยม ความสนใจ ทักษะ หรือความถนัดในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ การขาดความรู้ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโลกของการทำงาน ทั้งชนิดหรือประเภทของงาน ลักษณะการทำงาน รายได้ เป็นต้น หรือถ้าหากไม่ได้ขาดข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ก็อาจมีความกังวลใจเกี่ยวกับการประกอบอาชีพต่างๆ นอกจากนี้ครอบครัวก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในความสำเร็จของการตัดสินใจเลือกสถานที่ประกอบการทำงาน และทัศนคติต่องานที่สนใจ เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลทั่วไปต้องคำนึงถึงในการเลือกการประกอบอาชีพของตัวเอง ได้แก่ การยกย่องชมเชย ความมั่นคงในงาน เงิน การจัดสวัสดิการ การแข่งขัน เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาเฉพาะประชากรที่ตัดสินใจเข้าทำงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยได้สรุปขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ประชากรทั้งหมดที่ตัดสินใจเข้าทำงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีจำนวนประชากรทั้งสิ้นของผู้มีงานทำ อยู่ที่ 5,625,411 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ตัดสินใจเข้าทำงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครทุกประเภทขององค์กร และหน่วยงานต่างๆ โดยใช้สูตร Taro Yamane. (1973) ในการกำหนดจำนวนกลุ่มประชากร คือ

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \text{ โดยประมาณจำนวน 400 คน}$$

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

2.1 ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลของประชากรที่ตัดสินใจเข้าทำงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

4.1 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือนสิงหาคม พ.ศ.2565 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ.2566

กรอบการวิจัย

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถ
4. การมีส่วนร่วมในองค์กร
5. การเติบโตและมีความมั่นคง
6. ความเท่าเทียมในองค์กร
7. การประสานกลมกลืนของชีวิตส่วนตัวในการทำงาน
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม

(Walton, 1974)



การตัดสินใจเข้าทำงาน
ของประชากรในเขตพื้นที่
กรุงเทพมหานคร
(ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541)



ปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ

1. ประสบความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับในสังคม
3. ภาระงาน
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

6. การบริหารงาน
7. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
8. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร
9. สภาพการทำงาน
10. วิธีการปกครอง

11. ความมั่นคงในงาน
12. ลักษณะของอาชีพ

(Herzberg, 1959)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาถึงระดับปัจจัย แรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวนประชากรที่เข้าทำงานในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 5,625,411 คน

กลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) เก็บ ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) เพื่อให้สามารถ ขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขึ้น มีผลการวิจัยที่ทำได้อย่างรวดเร็ว และลดโอกาสผิดพลาดในการเก็บรวบรวม ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน รายได้ส่วนตัวต่อเดือน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร และตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ประกอบด้วยการบรรยายสถิติในเชิงพรรณนา ได้แก่ แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน รายได้ส่วนตัวต่อเดือน โดยใช้สถิติพื้นฐาน โดยทำการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และแบบสอบถาม เกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทั้งรายชื่อและรายด้าน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential

Statistics) ได้แก่ วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ค่าการทดสอบเอฟ (F – test) จำแนกออกเป็น ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน ด้านรายได้ส่วนตัวต่อเดือน และการทดสอบสมมุติฐานทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อทดสอบตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.8 และ เป็นเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3

ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 รองลงมาคือ อายุ 31-35 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 อายุ 26-30 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 อายุ 21-25 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 อายุ 41-45 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 อายุ 46-50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 อายุ 51-60 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่สุดคือ อายุ 56-60 ปี จำนวน 4 คน ร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ระดับการศึกษาปวช/ปวส จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน พบว่า โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบันตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน 6-10 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน 1-5 ปี

จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่สุดคือระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

ด้านรายได้ส่วนตัวต่อเดือน พบว่า โดยส่วนใหญ่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมาคือ รายได้ส่วนตัวต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 รายได้ส่วนตัวต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23 รายได้ส่วนตัวต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 รายได้ส่วนตัวต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่สุดมีรายได้ส่วนตัวต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) (S.D = 0.832) เมื่อเรียงลำดับในแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 4.23$) (S.D = .723) อยู่ในระดับสูงมาก ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 4.16$) (S.D = .799) อยู่ในระดับสูง ด้านความเท่าเทียมในองค์กร ($\bar{X} = 4.16$) (S.D = .775) อยู่ในระดับสูง ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ($\bar{X} = 4.16$) (S.D = .735) อยู่ในระดับสูง ด้านการเติบโตและมีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.94$) (S.D = .855) อยู่ในระดับสูง ด้านการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 3.8$) (S.D = .937) อยู่ในระดับสูง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.82$) (S.D = .833) อยู่ในระดับสูง ด้านการประสานกลมกลืนของชีวิตส่วนตัวในกรงาน ($\bar{X} = 3.25$) (S.D = .997) อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยแรงจูงใจของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) (S.D = .843) เมื่อเรียงลำดับในแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านประสบความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.33$) (S.D = .736) อยู่ในระดับสูงมาก ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.28$) (S.D = .707) อยู่ในระดับสูงมาก ด้านลักษณะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.26$) (S.D = .762) อยู่ในระดับสูงมาก ด้านการยอมรับในสังคม ($\bar{X} = 4.23$) (S.D = .742) อยู่ในระดับสูงมาก ด้านการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.19$) (S.D = .814) อยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.15$) (S.D = .869) อยู่ในระดับสูง ด้านภาระงาน ($\bar{X} = 4.12$) (S.D = .84) อยู่ในระดับสูง ด้านวิธีการปกครอง ($\bar{X} = 4.12$) (S.D = .822) อยู่ในระดับสูง ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$) (S.D = .868) อยู่ในระดับสูง ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.78$) (S.D = .946) อยู่ในระดับสูง

ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.66$) (S.D = .907) อยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.37$) (S.D = .1.107) อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$) (S.D = .847) เมื่อเรียงลำดับในแต่ละด้านได้ดังนี้ การตัดสินใจเข้าทำงานเพราะเป็นอาชีพที่สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ ($\bar{X} = 4.42$) (S.D = .755) อยู่ในระดับสูงมาก การตัดสินใจเข้าทำงานเพราะต้องการพัฒนาทักษะความสามารถและประสบการณ์เพื่อเป็นโอกาสในอนาคต ($\bar{X} = 4.28$) (S.D = .777) อยู่ในระดับสูงมาก การตัดสินใจเข้าทำงานเพราะมองเห็นโอกาสในตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.95$) (S.D = .842) อยู่ในระดับสูง การตัดสินใจเข้าทำงานเพราะอยากพัฒนาตัวเองในเรื่องการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.75$) (S.D = .962) อยู่ในระดับสูง การตัดสินใจเข้าทำงานเพราะองค์กรให้ผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.66$) (S.D = .867) อยู่ในระดับสูง การตัดสินใจเข้าทำงานเพราะสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยความสะดวกต่างๆ ($\bar{X} = 3.63$) (S.D = .900) อยู่ในระดับสูง การตัดสินใจเข้าทำงานเพราะอยากเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือตนเองและสังคม ($\bar{X} = 3.32$) (S.D = .995) อยู่ในระดับปานกลาง การตัดสินใจเข้าทำงานเพราะอิทธิพลของคนรอบข้าง ($\bar{X} = 3.24$) (S.D = 1.112) อยู่ในระดับปานกลาง การตัดสินใจเข้าทำงานเพราะองค์กรมีนโยบายที่ทันสมัยและยอมรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายได้ ($\bar{X} = 2.97$) (S.D = 1.155) อยู่ในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดสำหรับการตัดสินใจเข้าทำงานเพราะงานไม่ยุ่งยากซับซ้อนและมีเวลาส่วนตัว ($\bar{X} = 2.75$) (S.D = 1.008) อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจรายข้อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศโดยใช้สถิติ F - test ทดสอบ พบว่า ประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานเพราะอยากเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือตนเองและสังคมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจรายข้อจำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุดโดยใช้สถิติ F - test ทดสอบ พบว่า ประชากรที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นรายข้อแตกต่างกันได้แก่ ประชากรตัดสินใจเข้าทำงานเพราะต้องการพัฒนาทักษะ

ความสามารถและประสบการณ์เพื่อเป็น โอกาสในอนาคต และประชากรตัดสินใจเข้าทำงานเพราะองค์กรมี นโยบายที่ทันสมัยและยอมรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายได้แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจรายข้อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับ องค์กรปัจจุบันโดยใช้สถิติ F - test ทดสอบ พบว่า ประชากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรเพราะงานไม่ยุ่งยากซับซ้อนและมีเวลาส่วนตัวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจรายข้อจำแนกตามรายได้ส่วนตัวต่อเดือน โดยใช้ สถิติ F - test ทดสอบ พบว่า ประชากรที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นรายข้อแตกต่างกัน โดยพบว่า ประชากรตัดสินใจเข้าทำงานเพราะงานไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนและมีเวลาส่วนตัว และประชากรตัดสินใจเข้าทำงานเพราะเป็นอาชีพที่สามารถเลี้ยงดูตนเองและ ครอบครัวได้แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานของ ประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตใน การทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านการ ประสานกลมกลืนของชีวิตส่วนตัวในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของ ประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของประชากร ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านการเติบโต และมีความมั่นคง ด้านความเท่าเทียมในองค์กร ด้านการประสานกลมกลืนของชีวิตส่วนตัวในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาทั้ง 8 ด้าน พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงมาก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความเท่าเทียมในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านการเติบโตและมีความมั่นคง ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชโลทรมานะเกษม (2562 : 12) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง สรุปข้อมูลได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องตรวจสอบการใช้จ่ายเงินแผ่นดินต้องอาศัยทักษะและความเชี่ยวชาญ อีกทั้งลักษณะงานมีความกดดันและมีความซับซ้อน ดังนั้นบุคลากรจึงคาดหวังจะได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆรวมถึงการปรับเงินเดือนของบุคลากรในระดับที่เหมาะสมกับความทุ่มเทในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมมีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จะพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีถึง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม

ร่วมในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และด้านการประสานกลมกลืนของชีวิตส่วนตัวในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ประชากรให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านนี้ และทำให้เห็นว่าองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ต้องตระหนักเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กร ฝึกอบรมให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพทักษะและความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น รวมถึงองค์กรต้องจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมต่อบุคลากร องค์กรต้องมีการจัดสรรหรือบริหารเวลาหรือปริมาณงานในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างราบรื่น และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของประชากรอย่างยิ่ง ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าองค์กรต้องตระหนักถึงผลตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เอื้ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม และภายในหน่วยงานต้องคำนึงถึงสภาพของการทำงานที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรหรือพนักงานภายในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ชโลทร มานะเกษม. (2562). การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง. บทความของการค้นคว้าอิสระสาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Herzberg, F. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.

Taro Yamane. (1973). *Statistic: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life*. Sloan Management Review.