

แรงจูงใจของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงาน
ในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคม
ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

Motivation of Employees Influencing Personnel's Decision to Apply for Work in
Organization under the social security office in the southern region of Thailand

ณัฐนิช คล้ายกุ่ม¹ และ มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์²

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง¹

อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยแรงจูงใจ และข้อเสนอแนะ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 258 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคัดเลือกตามสะดวก (Convenience Selection) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) T-test One-Way Analysis of variance (F-test) และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05

ผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.97 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.95 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 75.19 ซึ่งมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.08 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.33

ผลการทดสอบสมมติฐาน ลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยที่แตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่าแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย (Y) โดยค่าสัมประสิทธิ์ (R) = 0.898 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ : ประกันสังคม แรงจูงใจ การตัดสินใจ

Abstract

This study The objectives were to study demographic factors, namely gender, age, education level, status, monthly income. motivation factor and suggestions That affects the decision to apply for work in the organization of personnel. under the social security office in the southern region of Thailand The sample group used in this research were 258 personnel under the Social Security Office in the southern region of Thailand randomly selected by convenience selection method. The data collection tool was a questionnaire and statistics. used to analyze data, including finding the frequency (Frequencies), Percentage, Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD), T-test, One-Way Analysis of variance (F-test), and Multiple Regression Analysis. It was statistically significant at 0.01 and 0.05.

The results of the study revealed that most of the samples were female. Representing 75.97 percent aged between 41-50 years, representing 32.95 percent with a bachelor's degree or equivalent representing 75.19 percent with marital status accounted for 60.08 percent and most of them had an average monthly income of 15,000 -30,000 baht, representing 52.33 percent

Hypothesis test results Demographic characteristics affecting personnel's decision to apply for employment in an organization Under the social security office in the southern region of Thailand, it was found that age, education level and different average monthly income Affecting the decision to choose to apply to work in the organization of the personnel. under the social security office in the southern region of Thailand different and motivation factors affecting personnel's decision to apply for work in an organization under the social security office in the southern region of Thailand found that compensation and welfare incentives Opportunities for learning and self-development and the reputation and image of the organization affecting the personnel's decision to apply for work in the organization under the social security office in the southern region of Thailand (Y), where the coefficient (R) = 0.898, with statistical significance at the level of 0.01 and 0.05, which is according to the assumption.

Keywords: social security, motivation, decision-making

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ประกันสังคม คือ การสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิกที่มีรายได้ และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อรับผิตชอบเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

จากการเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพผลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน ส่วน กองทุนเงินทดแทน คือ กองทุนที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพผลภาพ ตายหรือสูญหาย สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียชีวิตสมรรถภาพใน การทำงานของร่างกายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หน้าที่งานหลักของสำนักงาน ประกันสังคมเป็นงานประเภทบริการที่ให้ความดูแลผู้ประกันตนเรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่มีผู้ เข้ามาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ซึ่งในบางครั้งอาจพบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและมีจิตใจที่รักในการบริการเป็นผลมาจากการลาออกของพนักงาน การ เกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้ไม่สามารถหาตำแหน่งงานทดแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ได้ทัน สำนักงานประกันสังคมจึงมีการแข่งขันเพื่อที่จะสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้ามา ทำงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือก สมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้มาปรับปรุง พัฒนาองค์กรและกำหนดนโยบายได้ อย่างชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ที่ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคม ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัคร เข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของ บุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงาน ประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 725 คน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable)

2.1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

2.1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

2.1.3 ข้อเสนอแนะ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) อิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้า ทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการตั้งแต่เดือนกันยายน ถึงเดือนธันวาคม 2565

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานใน องค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย กำหนด

สมมติฐานไว้ ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานประกันสังคม (2560) ประวัติสำนักงานประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน เป็นกองทุนแรกของการประกัน สังคมในประเทศไทย ที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยให้ความคุ้มครองทั่วประเทศในวันที่ 1 กรกฎาคม 2531 ซึ่งสำนักงานประกันสังคมได้รับการจัดตั้งขึ้นภายใต้กระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2533 ซึ่งร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2533 ซึ่งสำนักงานประกันสังคมมีหน้าที่รับผิดชอบโครงการประกันสังคมที่ครอบคลุมและรวมถึง การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ และตาย ทั้งนี้เนื่องและไม่เนื่องจากการทำงาน รวมไปถึงการคลอดบุตรสงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (อ้างอิงใน ศศิพร บุญชู, 2560) ได้ให้ความหมายของลักษณะประชากร ไว้ว่า ลักษณะประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะประชากร เป็นลักษณะที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย ได้แก่

1. เพศ สามารถแบ่งแยกความต้องการของผู้บริโภคได้โดยดูเพศของผู้บริโภคเป็นหลักในการตอบสนองความต้องการ เพศที่แตกต่างกันมักจะมีทัศนคติการรับรู้และการตัดสินใจในเรื่องการซื้อสินค้าบริโภคที่ต่างกัน

2. อายุ กลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกันย่อมจะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่น ชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่ และชอบสินค้าแฟชั่น

3. รายได้ ระดับการศึกษา และอาชีพ (Income Education and Occupation) มีแนวโน้มความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันในเชิงเหตุและผล ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงบุคคลที่มีการศึกษาดำ โอกาสที่จะหางานระดับสูงยากจึงทำให้มีรายได้ต่ำ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ สามารถสรุปใจความได้ว่า ปัจจัยลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความแตกต่างของบุคคลในแต่ละด้าน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนา ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์เรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง พลังผลักดันและกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด (McClelland's Theory) แมคคลีแลนด (McClelland) (อ้างถึงใน, พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564, น.15) ได้กล่าวว่า บุคคลมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันโดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Needs for Affiliation: nAff) หรือ บุคคลต้องการความรักความผูกพันสูง
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement: nAch) หรือบุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power: nPow) หรือบุคคลที่มีความต้องการอำนาจ บารมีสูง จากการศึกษาสามารถสรุปใจความได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่กระตุ้นจากภายในหรือภายนอกร่างกาย ที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร ซึ่งทำให้บุคคลกระทำพฤติกรรมสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งตัวแปรด้านแรงจูงใจแต่ละด้านก็ส่งผลต่อการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

มาสโลว์ (Maslow, 1970: 80-81 อ้างถึงใน, สมบัติ อาริยาศาล, 2561) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน ซึ่งแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ดังนี้ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs)
 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) มี 2 แบบคือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจกับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ
 3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs)
 4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or status needs)
 5. ความต้องการที่จะได้รับความสมหวังในชีวิต (Self actualization or self realization)
- จากการศึกษาสามารถสรุปใจความได้ว่า ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) มีลำดับความต้องการจากน้อยไปหามาก 5 ลำดับ เป็นการอธิบายลำดับความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการจะตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอ และหากได้รับการตอบสนองแล้วก็就会有ความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่

4. แนวคิดและทฤษฎีการเลือกอาชีพ ของ John L. Holland

ScholarShip รุ่นเรียนต่อต่างประเทศ (2559) มีความเชื่อว่าบุคลิกภาพของคนจะสะท้อนผ่านการเลือกอาชีพของตน โดยเหตุผลในการเลือกอาชีพนั้นเกิดจากการผสมผสานความคิดต่อตัวเอง นั่นคือ คนที่เลือกอาชีพได้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเองมากที่สุด จะมีความพึงพอใจในอาชีพ และส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพนั้นๆ ทฤษฎีนี้ได้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพออกเป็น 6 กลุ่มที่เหมาะสมกับคนในบุคลิกภาพต่าง ๆ ดังนี้

John L. Holland. (อ้างถึงใน ScholarShip รุ่นเรียนต่อต่างประเทศ, 2559) กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบจริงจัง (Realistic)

บุคลิกภาพ : เป็นคนที่ชอบกิจกรรมเกี่ยวกับการควบคุม การปฏิบัติการกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ มีความถนัดทางช่าง

ความสามารถ : สิ่งที่คนประเภทนี้จะสามารถทำได้ก็คือ อ่าน พิมพ์ เขียน แก๊ตตกแต่งเฟอร์นิเจอร์ ชอบทำงานเกี่ยวกับเครื่องมือชนิดต่าง ๆ มีความรู้ทางคณิตศาสตร์

อาชีพ : อาชีพที่เหมาะสม ได้แก่ วิศวกร เจ้าหน้าที่เกษตรกรรม ช่างฝีมือ เป็นต้น

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบการใช้ปัญญา และความคิดแบบนักวิชาการ (Investigative)

บุคลิกภาพ : เป็นคนที่ชอบ อนุรักษ์นิยม ไม่ชอบสังคมมาก

ความสามารถ : ชอบที่จะฝึกฝนอบรมทางช่าง บางสาขาได้ สามารถทำงานโดยใช้กล้องจุลทรรศน์ หรือกระแสคลื่นทางวิทยุ ความถนัดต่าง ๆ ได้ดี

อาชีพ : นักเศรษฐศาสตร์ แพทย์ ทันตแพทย์ เกษัตริ์กร นักเทคนิคการแพทย์ เป็นต้น

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบศิลปิน (Artistic)

บุคลิกภาพ : เป็นคนที่ไม่คล้อยตามผู้อื่น ชอบริเริ่มไม่เอาอย่างใคร เขียนหนังสือได้ดี

ความสามารถ : เล่นดนตรีได้ ร้องเพลงประสานเสียงได้ แสดงบทบาทต่างๆ ได้

อาชีพ : ผู้กำกับการแสดง ครูสอนภาษา ผู้สื่อข่าว ครูสอนการละคร ผู้แปลภาษา เป็นต้น

กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบบริการสังคม และชอบสมาคม (Social)

บุคลิกภาพ : บุคคลในกลุ่มที่ 4 เป็นคนที่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น

ความสามารถ : สามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างดี ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และทำงานให้ชุมชนโดยสมัครใจ ชอบทำงานกับคนหมู่มาก

อาชีพ : ครู - อาจารย์ นักวิชาการ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ พนักงานต้อนรับ เป็นต้น

กลุ่มที่ 5 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ (Enterprising)

บุคลิกภาพ : เป็นคนที่กล้าเสี่ยง ชอบการแข่งขันทะเยอทะยาน มักชอบริเริ่ม

ความสามารถ : มักเคยถูกเลือกให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ สมัยอยู่ในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย สามารถควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานของผู้อื่นได้ มีความกระตือรือร้นมาก ๆ

อาชีพ : นักธุรกิจ นักการตลาด นายธนาคาร นักบริหาร ผู้ขายประกันชีวิต เป็นต้น

กลุ่มที่ 6 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบยึดมั่นและมีระเบียบแบบแผน (Conventional)

บุคลิกภาพ : เป็นคนที่มีความอดทน และรับผิดชอบสูง ละเอียดถี่ถ้วน มีความพากเพียร
ความสามารถ : ควบคุมการทำงานของเครื่องจักรธุรกิจได้ดี จัดระเบียบงาน ใช้วิชา
ตัวเลข พิมพ์หนังสือได้

อาชีพ : นักบัญชี เลขานุการ เจ้าหน้าที่ธนาคาร เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ นักสถิติ เป็นต้น
จากการศึกษาทฤษฎีการเลือกอาชีพ ของ John L. Holland สามารถสรุปใจความได้ว่า
เหตุผลในการเลือกอาชีพนั้นเกิดจากการผสมผสานระหว่างความคิดเห็นของตนเอง และความเข้าใจ
ที่มีต่ออาชีพที่ตนเองเลือก เพราะฉะนั้นคนที่เลือกอาชีพที่มีความสอดคล้องกับบุคลิกภาพของ
ตนเองก็จะมีคามพึงพอใจในอาชีพของตนและส่งผลให้สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้
ซึ่งแบ่งประเภทบุคลิกภาพเป็น 6 กลุ่ม ที่สามารถนำมาพัฒนาทรัพยากรบุคคลในลักษณะต่าง ๆ
ให้สามารถทำงานที่สอดคล้องกับตนเองมากที่สุด และส่งผลให้งานมีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์กร
ต่อไป

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแบรนด์ขององค์กร

พัชรภรณ์ เกษะประกร (2558) ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ภาพที่อยู่ในจิตใจ หรือ
ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ขององค์กร ประกอบด้วย สินค้าและบริการ รวมถึงการบริหารงาน
ความสำคัญของภาพลักษณ์องค์กร

ปภาวี บุญกลาง (2560) ภาพลักษณ์องค์กรที่ดีนั้นจะช่วยสนับสนุนให้ธุรกิจดำเนินไปอย่าง
มั่นคง จากการได้รับความไว้วางใจจากประชาชน โดยภาพลักษณ์องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะช่วย
สร้างประโยชน์ให้เกิดแก่ธุรกิจ ดังนี้

1. ช่วยสร้างบุคลิกและคุณค่าให้แก่สินค้าและบริการ
2. ช่วยนำเสนอความแตกต่างที่ชัดเจน ไม่สร้างความสับสนระหว่างคู่แข่ง
3. สร้างภาพในจิตใจก่อให้เกิดพลังทางอารมณ์ ความรู้สึก โดยถ่ายทอดผ่านการสื่อสาร
องค์ประกอบของภาพลักษณ์

สัมฤทธิ์ จำนงค์ (2559) ภาพลักษณ์องค์กรมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุ
ตามเป้าหมาย และการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจว่าองค์กรมีความโดดเด่นในด้านใด หรือเพื่อ
ปรับปรุงและพัฒนาให้สามารถสร้างโอกาสในการบริหารภาพลักษณ์ให้ยั่งยืนได้ โดยองค์ประกอบ
ของภาพลักษณ์องค์กร ได้แก่

1. ผู้บริหาร (Executive)
2. พนักงาน (Employees)
3. สินค้า (Product)
4. การดำเนินงาน (Business Practice)
5. กิจกรรมเพื่อสังคม (Social Activities)
6. อุปกรณ์ในสำนักงาน (Equipment and Stationeries)

จากการศึกษาสามารถสรุปใจความได้ว่า แบรนด์ขององค์กร หมายถึงภาพลักษณ์ที่
เกิดขึ้นในจิตใจของคนเรา หรือเป็นภาพที่ทำให้นึกถึง บุคคล หรือองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากการ

ประชาสัมพันธ์ที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ให้มีภาพลักษณ์ที่ดีหรือไม่ดีได้ โดยองค์กรต่าง ๆ สามารถกำหนดภาพลักษณ์เชิงบวกได้โดยมีลักษณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติภายใต้กฎหมายของสังคม ยึดมั่นขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงาม มีระบบบริหาร และฝ่ายจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและคำนึงถึงความปลอดภัยต่อคนในสังคม มีสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ บุคลากรที่มีคุณภาพ หากองค์กรใดสามารถพัฒนาภาพลักษณ์เชิงบวกให้องค์กรของตนเป็นองค์กรที่ทันสมัย มีเอกลักษณ์โดดเด่น และน่าเชื่อถือ ก็จะเพิ่มแรงจูงใจในการดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กรได้เพิ่มขึ้น และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย”

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 725 คน โดยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ Taro Yamane (ณัฐวัฒน์ ดังกุลสมบัติ, 2564) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ให้มีค่าเท่ากับร้อยละ 5 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถาม หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ในภาพรวมที่ได้คือ 0.961 ผู้เชี่ยวชาญลงมติว่าเนื้อหา การใช้ภาษาและโครงสร้างของแบบสอบถามถูกต้อง และมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ แล้วไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ข้อคำถามในส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจในการเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.800 และและข้อคำถามในส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 30 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมีค่าเกิน 0.70 ซึ่งถือได้ว่าผ่านการประเมินความเที่ยงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 227 คิดเป็นร้อยละ 59.4 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 184 คน

คิดเป็นร้อยละ 48.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการเป็น สมาชิกน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 ตามลำดับ

ลักษณะประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของ บุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า อายุ ระดับ การศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานใน องค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยที่แตกต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคม ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย (Y) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.898 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

อภิปรายผล

ลักษณะประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของ บุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ที่มีความสัมพันธ์ที่ แตกต่างกัน พบว่า ด้านเพศ และสถานภาพ ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานใน องค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของ บุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย วิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยแบบ พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของ ประเทศไทย ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานใน องค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย (Y) โดยค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.898 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) องค์กรควรมีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานอยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับลักษณะของงานและภาวะเศรษฐกิจ

- 2) องค์กรควรมีการสนับสนุนในการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย อยู่เสมอ
 - 3) องค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่าองค์กรมีความมั่นคง ซึ่งผู้บริหาร ต้องให้ข้อมูลกับพนักงานเพื่อจะได้เข้าใจในสถานการณ์ต่างๆ ขององค์กร
 - 4) องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรม ฝึกฝนทักษะต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานเกิดความชำนาญในการทำงาน เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
 - 5) องค์กรควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน โดยมีการพิจารณาปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและความเหมาะสมในการทำงาน
 - 6) องค์กรควรมีการพัฒนาบริการต่างๆอย่างสม่ำเสมอเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างต่อเนื่อง และควรมีหน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนอย่างรวดเร็วเมื่อได้รับแจ้งเหตุ
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพื่อให้งานวิจัยมีความ หลากหลายมากขึ้น เช่น ในสังกัดสำนักงานประกันสังคมภาคอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างที่กำลังอยู่ ระหว่างหางานทำ หรือกลุ่มที่ใกล้จะจบการศึกษา เป็นต้น และควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึง แรงจูงใจด้านอื่นๆ เพื่อความชัดเจน และสามารถเสนอแนวทางในการปรับปรุงองค์กร ให้จูงใจใน การตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสม และทำให้พนักงานยังคง ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านภาวะเศรษฐกิจ ด้านสภาพสังคม เป็นต้น ซึ่งอาจจะพิจารณาหาวิธีการวิจัยในรูปแบบอื่นๆ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ละเอียดเพิ่มขึ้น และมีความหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- คุณิตา ไตรอังกฤษ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรวัดน์ พวงระย้า. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพทางการเกษตร ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน*.
- ชณัญญา อมรวงศ์ไพบูลย์ และเชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2561). การตัดสินใจเข้ารับราชการของ นิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย*, 7(1), 178-186
- ชญาดา พิชญ์อำมพุช, ตะวัน วิกฤษพัฒน์, อนิรุทธ์ ผ่องแผ้ว และชนินทร์ วิชุลลดา. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของคนหลังวัยเกษียณในเขต ราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัย เอเชียอาคเนย์*, 5, 155-169.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี.

ณัฐพัชร ทิพย์ณภัทร. (2560). ทศนคติของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา 2559 (เจเนอเรชั่น วาย) ในเรื่องการเลือกที่ทำงาน. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐวัฒน์ ตังกุลสมบัติ. (2564). Taro Yamane: การกำหนดกลุ่มจำนวนประชากรสำหรับการวิจัย. ค้นหาเมื่อ 10 ตุลาคม 2565. จาก

<https://www.uxresearchlab.com/2021/09/20/taro-yamane-%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%94%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%B8%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%88%E0%B8%B3%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%A3/>

ทวีศักดิ์ ฉิมแก้ว และแก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2561). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทองดำ พันยานวง. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธิดิมา พลับพลึง และ ปิยพงศ์ พลับพลึง. (2564). โอกาสและแรงจูงใจในการเลือกอาชีพเสริม ผู้ให้บริการรับส่งอาหารเดลิเวอรี่ช่วงโควิด 19. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2560). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิตยา ชื่นอารมณ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตพัฒนากรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.

ปภาวี บุญกลาง. (2560). ภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร กรณีศึกษา สาขาในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ภาณุวัฒน์ สว่างแสง. (2561). ปัจจัยที่มีผลในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ของนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2561. รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วศิน สันทรกรณ์. (2557). *ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ และปัจจัยทางการตลาด ที่มีผลต่อการซื้ออะไหล่ ระดับบัณฑิตในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์* : กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศศิพร บุญชู. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านเดี่ยวของโครงการบ้านจัดสรร ในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- สัมฤทธิ์ จำรงค์. (2559). *ภาพลักษณ์องค์กรและนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความภักดีของผู้ใช้บริการ ไปรษณีย์ด่วนพิเศษในประเทศในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- สุภาณี ปัสสา.(2558). *การรับรู้ภาพลักษณ์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ของชาวต่างชาติ. วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์ และ สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2565). *กองทุนประกันสังคม (Social Security Fund). สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก*
<https://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1/>
- สำนักงานประกันสังคม. (2560). *ประวัติสำนักงานประกันสังคม. ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก*
https://www.sso.go.th/wpr/main/general/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1_singleview_detail_1_22_0/1_1#
- สมบัติ อาริยาศาล. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ScholarShip *ทุนเรียนต่อต่างประเทศ. (2559). 6 บุคลิกภาพของมนุษย์กับการเลือกงานและสายอาชีพให้เหมาะสม. ค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2565, จาก*
<https://www.scholarship.in.th/6-%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%A5%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B9%8C-%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A/>