

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

Decision to Choose Workplace of Private Organization Employees
in Bangkok Area



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

Decision to Choose Workplace of Private Organization Employees
in Bangkok Area



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย ชูัญญาดา จันทร์พล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.สุเมธี วงศ์ศักดิ์

ผู้เชี่ยวชาญ

ดร.วรวัฒน์ จรดล

ฐิรญาดา จันทพล. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มีนาคม 2565, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
(38 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.สุเมธี วงศ์ศักดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจูงใจ ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทำการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 444 คน แนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน F-Test (ANOVA) และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากเป็นเพศชาย 134 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 อายุ 21-35 ปี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 สถานภาพสมรสจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีจำนวน 429 คน คิดเป็นร้อยละ 95.9 อายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไปจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 สาขาวิชาที่ศึกษา สาขาการเงินจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านจูงใจของข้อมูลมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านความสำเร็จของงานมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านการยกย่องนับถือมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และด้านลักษณะงานมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เรียงตามลำดับ ปัจจัยด้านค่าจ้างข้อมูลมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านเงินเดือนมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และด้านสภาพการทำงานมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เรียงตามลำดับ ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีข้อมูลระดับความเห็นด้วยมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการมีระดับความเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เรียงตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านจูงใจมีความสำคัญต่อการเลือกที่ทำงานของพนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านค่าจ้าง ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่

ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัย
ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล, การตัดสินใจเลือกที่ทำงาน, พนักงานองค์กรเอกชน, เขตกรุงเทพมหานคร



Jantapon, T. Master of Business Administration, March 2022, Graduate School, Bangkok University.

Decision to Choose Workplace of Private Organization Employees in Bangkok Area (38 pp.)

Advisor: Sumetee Wongsak, Ph.D.

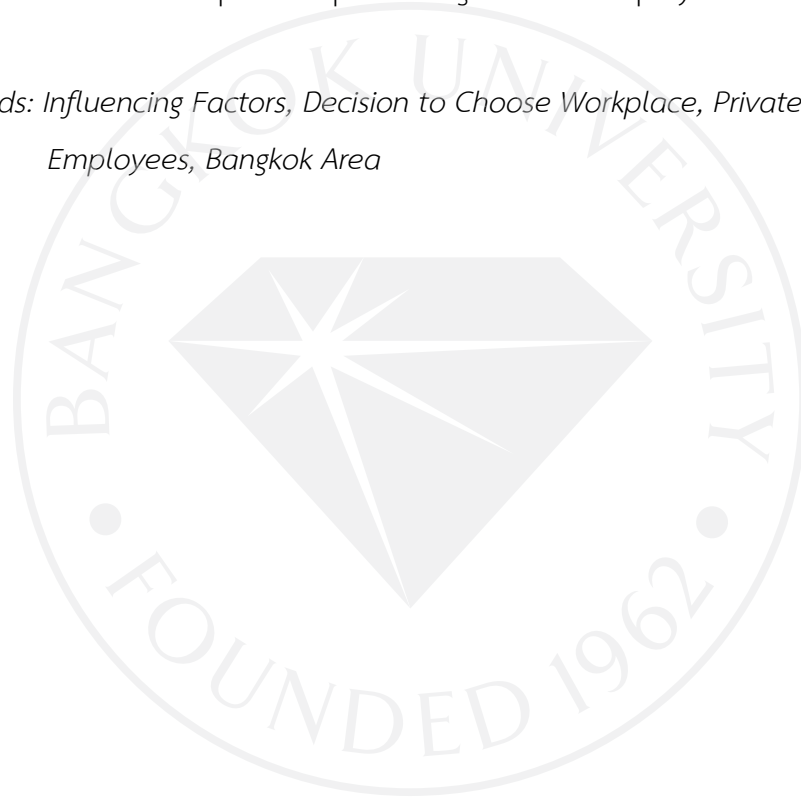
ABSTRACT

This research had the objective to study decision to choose workplace of private organization employees in Bangkok area in order to study the factors on motivation, factor on support, factor on organizational culture that influenced decision to choose workplace of private organization employees in Bangkok area. The sample group in the research were 444 people. The guideline in analyzing the data was quantitative research by using questionnaire as a tool in collecting the data from the sample group of private organization employees in Bangkok area. The statistics used in analyzing the data were findings of percentage, means, standard deviation, F-Test (ANOVA) and Multiple Linear Regression.

The study result found that most of them were male in the number of 134 people which was 30.2%, age 21-35 years for 211 people which was 47.5%, married status of 224 people which was 50.5%, bachelor's degree education for 429 people which was 95.9%, work time of 10 years and over for 187 people which was 42.1%, study subject of finance for 108 people which was 24.3%. Regarding the opinions to the factor of motivation of data, it had highly agreed level with the means of 3.91. As for work success, it had highly agreed level with the means of 3.90. As for respect, it had highly agreed level with the means of 3.87 and as for work characteristics, it had highly agreed level with the means of 3.82 respectively. As for the factor of support, the data had highly agreed level with the means of 3.89. As for salary, it had highly agreed level with the means of 3.89. As for work stability, it had highly agreed level with the means of 3.86 and work condition, it had highly agreed level with the means of 3.86 respectively. As for organizational culture, it had high agreement level with the means of 4.38. As for success focus culture, it was highly agreed level of

4.04. As for relative culture, it was highly agreeing level with the means of 3.95 and government officer culture, it had highly agreed level with the means of 3.96 respectively. As for the hypothesis 1 test result, the motivation factor had significance to choosing of workplace of private organization employees in Bangkok area. As for the hypothesis 2 test result, the factor of support, it did not influence decision to choose workplace of private organization employees in Bangkok area. As for the hypothesis 3 test result, the factor of organization culture, it influenced decision to choose workplace of private organization employees in in Bangkok area.

Keywords: Influencing Factors, Decision to Choose Workplace, Private Organization Employees, Bangkok Area



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยความช่วยเหลือจาก ดร.สุเมธี วงศ์ศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ชี้แนะแนวทาง และอธิบายข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการค้นคว้าอิสระ ตลอดจนช่วยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินการจัดทำ การค้นคว้าอิสระมาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจ และช่วยเหลือสนับสนุนทุกเรื่องในชีวิต ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อน ๆ ปริญญาโทที่ให้คำแนะนำ และอยู่เคียงข้างกันเสมอมา ทั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะมีประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจต่อไป

ฐิรญาตา จันทพล

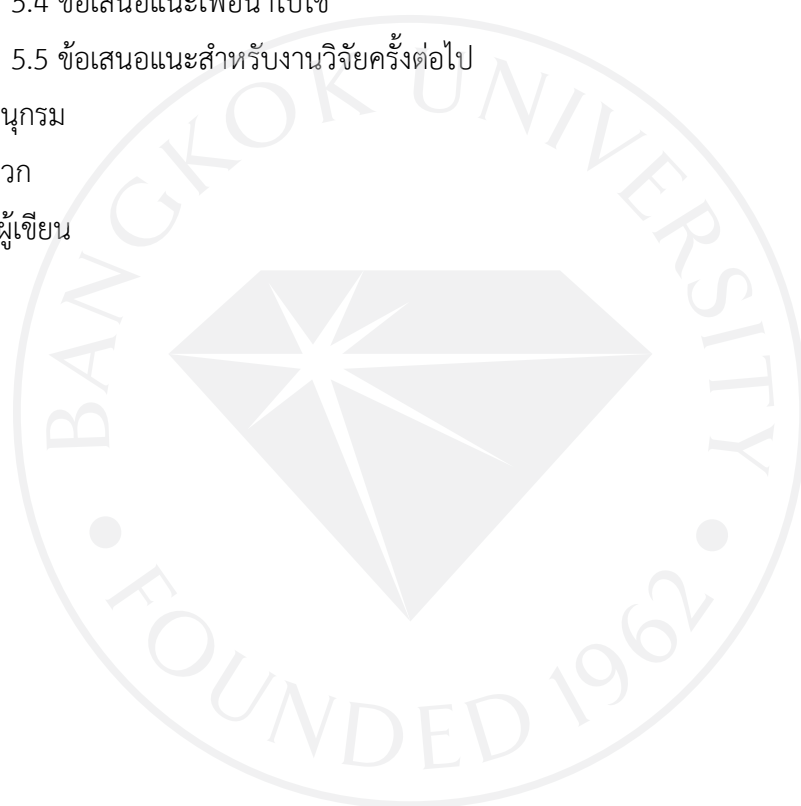


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มา ความสำคัญ และปัญหาของการศึกษา	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	1
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	2
1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีทางสถิติ	4
1.5 นิยามศัพท์	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจ	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	7
2.3 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก	8
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	9
2.5 งานวิจัยในประเทศ	11
2.6 งานวิจัยต่างประเทศ	11
บทที่ 3 ระเบียบการวิจัย	
3.1 ประเภทของงานวิจัย	13
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	15
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	15
3.4 สมมติฐานการวิจัย	16
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	16
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)	17
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	26
5.2 สรุปผลการศึกษาสมมติฐาน	26
5.3 การอภิปรายผล	27
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้	28
5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	29
บรรณานุกรม	30
ภาคผนวก	32
ประวัติผู้เขียน	38



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: แสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)	15
ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงข้อมูลร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	18
ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงข้อมูลร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	18
ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงข้อมูลร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพสมรส	18
ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงข้อมูลร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกระดับการศึกษา	19
ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงข้อมูลร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน	19
ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงข้อมูลร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาวิชาที่ศึกษา	20
ตารางที่ 4.7: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเห็นด้านจูงใจ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	21
ตารางที่ 4.8: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านค่าจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	21
ตารางที่ 4.9: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	22
ตารางที่ 4.10: ปัจจัยด้านจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	23
ตารางที่ 4.11: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	25

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	3
ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์เชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติ	24



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มา ความสำคัญ และปัญหาของการศึกษา

ในปัจจุบันทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นบุคลากรของในองค์กร จึงมีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างมาก ของในเรื่องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถนั้นทางองค์กรจะต้องมีระบบการจัดการที่คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในการสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และหน้าที่ที่ได้รับ ดังนั้นทางองค์กรจะต้องสร้างความสนใจและแรงดึงดูดให้กับบุคลากรที่มีความรู้ ที่ความสามารถได้เข้ามาในองค์กรมากที่สุดเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้มาขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นที่ไปตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

อ้างอิงจาก (จีอบไทย, 2561) ปัจจัยที่มีความสนใจและเกี่ยวข้องกับที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานในองค์กรของบุคคลในวัยทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนด้านค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และลักษณะที่ต้องรับผิดชอบ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การเดินทางสะดวก เนื่องจากแต่ละ Generation มีความต้องการแต่ละปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเลี้ยงดู และอีกมากมาย ซึ่งในองค์กรจะต้องทำการวิจัยในการศึกษาข้อมูลของในทุกกลุ่มวัย เพื่อออกแบบและสร้าง Employer Branding และเพื่อให้ได้เป็นไปตามเจต्योंกลุ่มเป้าหมาย

การเลือกที่ทำงานนั้นนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน ดังนั้นการเลือกที่ทำงานต้องเริ่มมาจากการวางแผนด้านอาชีพ และใช้ความพยายามที่จะสามารถเข้าองค์กรที่ปรารถนา และลักษณะองค์กรที่เหมาะสมกับตนเองให้มากที่สุด เพื่อความสุขในชีวิตการทำงาน ทั้งนี้องค์กรก็จะได้รับผลประโยชน์จากการที่บุคคลในองค์กรทุ่มเทเสียสละในการทำงาน เนื่องจากตนเองปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ เนื่องจากได้อยู่ในองค์กรที่ใช่แล้วก็จะมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ต้องการของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาความสนใจด้านลักษณะธุรกิจ หรือองค์กรในการเลือกที่ทำงานของพนักงาน องค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed ended Questionnaire) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านค้ำจุน ข้อมูลด้านแรงจูงใจ ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และใช้ ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งได้กำหนดขนาด ประชากรจำนวน 404 คน ตรงกับขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน และเพื่อให้ระดับความเชื่อมั่น มีระดับที่สูงขึ้นจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 444 คนซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร และในสถานการณ์ปัจจุบันยังมีการระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 จึงใช้วิธีการ สํารวจด้วยการแจกแบบสอบถามด้วย Google Form โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน - 15 ธันวาคม พ.ศ. 2564

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในงานวิจัย

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน การยกย่องนับ ถือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

1.3.3.1.2 ปัจจัยด้านค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบาย และการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน

1.3.3.1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบปรับ คิว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบราชการ

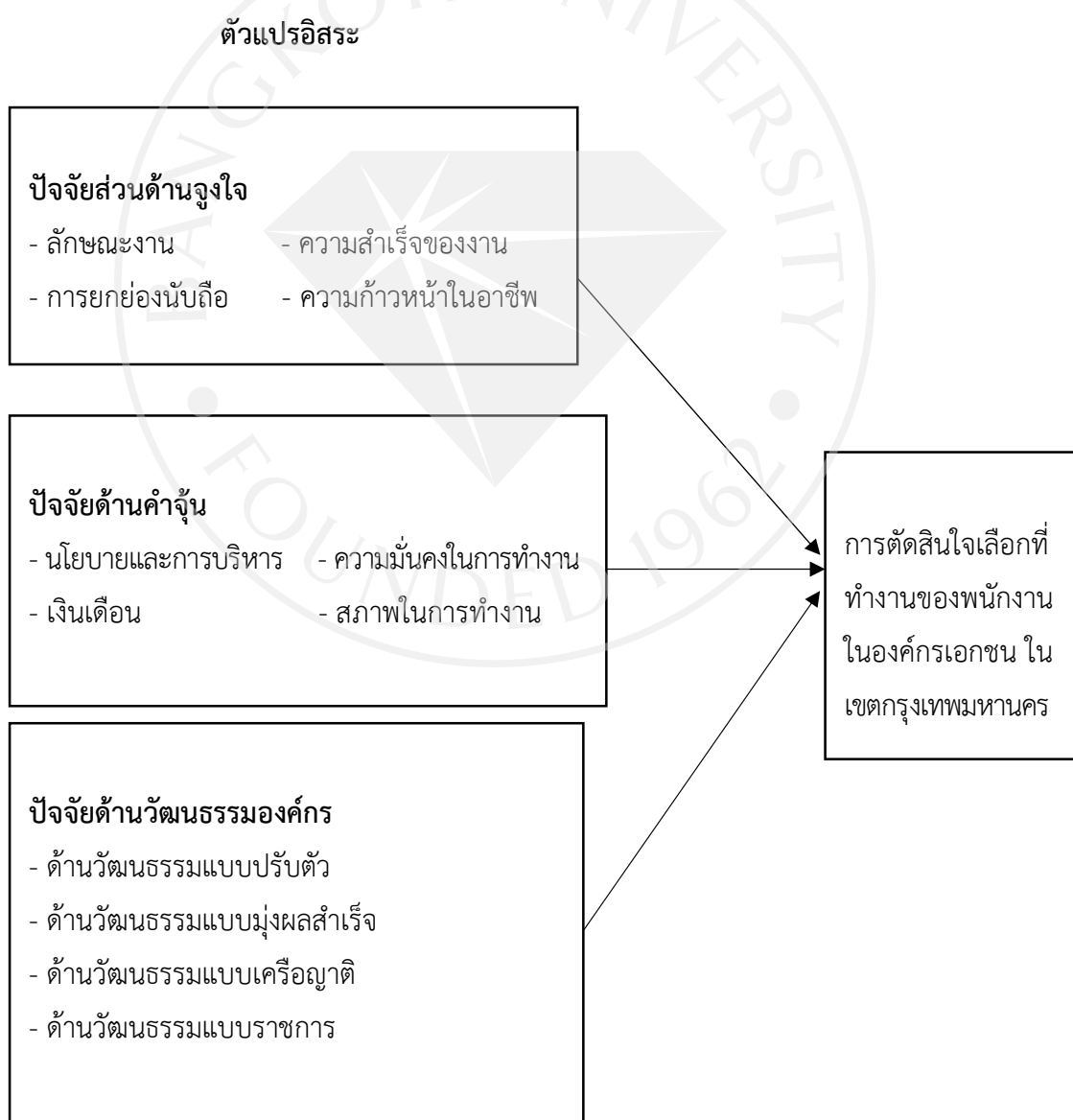
1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

1.3.3.2.1 การตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร

1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ ข้อมูลปัจจัยด้านจิตใจ ข้อมูลปัจจัยด้านคำจูน และข้อมูลปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ การตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม รายตัวแปร อธิบายตามกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1: ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา



1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีทางสถิติ

1.4.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านคำจูง และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการตั้งสมมติฐานดังนี้

1.4.1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.1.2 ปัจจัยด้านคำจูง ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.4.2 วิธีทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

1.4.2.1 การรายงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4.2.2 การรายงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.4.2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5 นิยามศัพท์

1.5.1 แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้า ที่ช่วยให้พนักงานและผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกันได้ภายในองค์กร อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

1.5.2 องค์กร หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่ได้มารวมตัวกัน มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างด้วยกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.5.3 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระดับความสามารถที่วัดผลจากทรัพยากรนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตสุดท้าย ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.5.4 พนักงาน หมายถึง กลุ่มคนที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายในกลุ่มบริษัท

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.6.1 เพื่อให้ได้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานกับองค์กร
- 1.6.2 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางหรือปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ให้กับฝ่ายบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น การสรรหา ด้านสวัสดิการ เป็นต้น ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 1.6.3 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการในองค์กรต่าง ๆ หรือผู้ที่สนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกที่ทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้น จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดสมมติฐาน โดยแบ่งเนื้อหาของบทนี้เป็น 4 ส่วน คือ

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงาน
- 2.3 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 2.5 งานวิจัยในประเทศ
- 2.6 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ

Simon (n.d.) ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งทฤษฎีในการตัดสินใจ และได้กล่าวว่าตัดสินใจไว้นั้นเป็นกิจกรรมของชาวปัญญา คือ การนำข้อมูลมาใช้ และรวมถึงข้อมูลสารสนเทศมาวิเคราะห์ในการประกอบการตัดสินใจ และนำข้อมูลจากการวิเคราะห์มาหาแนวทางการแก้ไขเพื่อประกอบการตัดสินใจที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และหลังจากนั้นก็แนวทางที่เหมาะสมที่สุดมาเลือกปฏิบัติ อีกทั้งสามารถจำแนกการตัดสินใจได้ดังนี้

- 2.1.1 การค้นหาทางเลือก (Intelligence Activity) เป็นส่วนหนึ่งในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจ
- 2.1.2 การประเมินทางเลือก (Design Activity) นำข้อมูลมาที่ได้มาคิดวิเคราะห์และหาแนวทางในการดำเนินการขั้นตอนต่อไป
- 2.1.3 การเลือกทางเลือก (Choice Activity) เมื่อได้พิจารณาทางเลือกแล้วต่อไปก็คือขั้นตอนดำเนินการเลือกให้ดีและเหมาะสมที่สุด

Shull (n.d.) กล่าวว่าไว้ว่า การตัดสินใจของแต่ละบุคคลมาจากค่านิยมโดยการใช้ดุลยพินิจในการหาข้อมูลและข้อเท็จจริง เพื่อทำการพิจารณาและเลือกทางที่คิดว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงาน

Maslow (1970 อ้างใน อึ้งนุช ธีรยุทธ แห่งเกร็ด, 2561, หน้า 33-34) พื้นฐานความต้องการของมนุษย์นั้นย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยจะเริ่มเรียกร้องความต้องการจากข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดเป็นลำดับขั้นตอนตามทฤษฎี Maslow นี้ โดยได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้นตอน

2.2.1 Physiological Needs (ความต้องการทางด้านร่างกาย) คือความต้องการแบบเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องการรักษาโรคเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย อาหาร น้ำ ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น โดยความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ต่อเมื่อร่างกายต้องการสิ่งที่ตอบสนอง

2.2.2 Security of Safety Needs (ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย) คือความต้องการให้มีชีวิตที่ปลอดภัย และมั่นคง ในส่วนร่างกาย และจิตใจ เนื่องจากบุคคลจะไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต เช่น การขาดแคลนทรัพย์สิน การสูญเสียตำแหน่ง กานถูกขู่เข็ญจากมนุษย์ผู้อื่น ดังนั้นมนุษย์จึงต้องการหลักประกันชีวิต และความมั่นคงในชีวิต เช่นทำงานในอาชีพที่มั่นคง มีการประกันชีวิต และมีการออมทรัพย์หรือสะสมทรัพย์ เป็นต้น โดยจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างสมควรแล้ว

2.2.3 Social or Belongingness Needs (ความต้องการทางด้านสังคม) จากภายหลังได้รับการตอบสนองสองขั้นนั้นแล้ว ซึ่งจะมีผลให้มีความต้องการที่เพิ่มมากขึ้น ความต้องการด้านสังคมเริ่มจูงใจที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งความต้องการนี้ที่สอดคล้องกับการอยู่ร่วมกันและการได้ยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

2.2.4 Esteem or Status Needs (ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม) ความต้องการขั้นต่อมาคือ ที่ประกอบความต้องการในสิ่งต่างๆ คือ ความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องความสำคัญและความรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงความต้องการที่มีฐานะเด่นเพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆ อีกทั้งต้องการถูกสรรเสริญในการทำงานและความรับผิดชอบของงาน และการดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญในองค์กร

2.2.5 Self-Actualization or Self Realization (ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต) ความต้องการของมนุษย์ที่อยู่ในลำดับที่สูงที่สุดก็คือ ความอยากสำเร็จในชีวิตในความต้องการของความคาดหวังและความนึกคิด ความใฝ่ฝันหรือความทะเยอทะยานที่อยากได้รับผลสำเร็จที่สูงที่สุดในทัศนะของตน

2.3 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

Herzberg (1959, p. 284) ได้กล่าวไว้ว่าทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการยอมรับกันอย่างมากของการบริหาร ซึ่งมีชื่อเรียกของทฤษฎี คือ “Motivation Maintenance ได้มีการค้นคว้าเพื่อสร้าง โดยสามารถแยกออกได้เป็นปัจจัยการจูงใจ 2 ส่วนดังนี้

Motivation Factor (ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น) คือเป็นตัววัดความพึงพอใจ (Satisfiers) ซึ่งเป็นปัจจัยเพื่อจูงใจเกี่ยวกับงานโดยตรงให้กับผู้ที่รักงาน และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรในองค์กร ให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพให้มากที่สุด เนื่องด้วยปัจจัยจะสามารถสนองความต้องการภายในบุคคลได้ตามดังนี้

2.3.1 ความสำเร็จในการทำงานบุคคล หมายถึง บุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งมีวิธีป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งเมื่องานสำเร็จตามที่คาดหวังจึงเกิดความรู้สึกที่ภาคภูมิใจและพอใจในความสำเร็จของผลงาน

2.3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ได้ยอมรับการนับถือจากผู้บังคับบัญชา และการยอมรับนี้จะอยู่ภายใต้การชมเชยและการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ ที่สอดคล้องถึงการยอมรับในความสามารถของตัวบุคคลเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในการประสบความสำเร็จของงาน

2.3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติด้วยตัวเองตามลำพังตั้งแต่ต้นจนจบงานและต้องเป็นงานที่น่าสนใจ รวมถึงต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์

2.3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การมีอำนาจในการดูแลจนไปถึงมีอำนาจสามารถตัดสินใจได้งานได้ด้วยเพียงลำพังและไม่มีผู้ควบคุม อีกทั้งเกิดความพึงพอใจได้รับมอบหมายใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.3.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากงาน และได้อบรมฝึกทักษะให้ได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร Maintenance Factor (ปัจจัยค้ำจุน) หรือ Hygiene Factors (ปัจจัยอนามัย) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้มีแรงจูงใจอยู่ตลอดเวลาของการทำงานของบุคคล หรือถ้าไม่มีแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกไม่ชอบงานขึ้นมา และมาจากปัจจัยบุคคลภายนอกได้แก่

2.3.6 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการปรับเงินเดือน หรือการเลื่อนขั้นของตำแหน่งงานในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อเป็นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร

2.3.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงบุคคลนั้นได้รับความก้าวหน้าในทักษะของอาชีพอีกด้วย

2.3.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างดีเยี่ยม และมีกิริยาหรือวาทะที่มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.3.9 สถานะของอาชีพ หมายถึง การที่มีอาชีพเป็นที่มึเกียรติ และศักดิ์ศรี รวมถึงได้ยอมรับในครอบครัวและสังคม

2.3.10 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการระบบของส่วนบริหารในองค์กร และกติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.3.11 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ชั่วโมงการปฏิบัติงาน อากาศ แสงเสียง และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

2.3.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การมีความสุขจากการปฏิบัติงาน และการไม่มีความสุขจากการปฏิบัติงาน หรือการพบเจอกับงานใหม่และองค์กรใหม่

2.3.13 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน อีกทั้งความยั่งยืนขององค์กร

2.3.14 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความยุติธรรมและความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

Daft (2002) ได้ให้ความหมายของประเภทวัฒนธรรมองค์กรว่า การจัดค่านิยมขององค์กร และกลยุทธ์ขององค์กร และสภาพแวดล้อมในส่วนของภายนอกได้อย่างเหมาะสม และถูกต้อง จะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบ โดยมีความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 มาจาก 2 มิติ ได้แก่ (1) ระดับของสภาพแวดล้อม ซึ่งมีเงื่อนไขภายนอกที่ว่าการ Flexibility (ความยืดหยุ่น) หรือ Stability (ความมั่นคง) (2) ระดับของด้านกลยุทธ์นั้น ซึ่งมีเงื่อนไขว่าการเน้น Internal (ภายใน) Interna หรือ External (ภายนอก) เพียงไรมิติทั้ง 2 ผสมกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 แบบขึ้น โดยในแต่ละแบบนั้นจะมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกันออกไป ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบมุ่ง ผลสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) อีกทั้งในแต่ละองค์กรจะมี 1 วัฒนธรรม หรือมากกว่า 1 วัฒนธรรม หรืออาจครบทุกแบบก็ได้ ทั้งนี้พบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมีวัฒนธรรมองค์กร 1 แบบเท่านั้น

2.4.1 Adaptability Culture (วัฒนธรรมแบบปรับตัว) มาจากการที่ผู้บริหารนำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) โดยมุ่งเน้นสร้างค่านิยมใหม่ให้กับองค์กรที่เอื้อต่อการขีดความสามารถในการ คาดสถานการณ์สภาวะสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการได้ ตลอดเวลาและพนักงานในองค์กรจะได้รับความอิสระในการตัดสินใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที เมื่อเกิดความจำเป็น โดยค่านิยมนี้เป็นการตอบสนองต่อลูกค้าเป็นสิ่งที่สำคัญ ทั้งผู้บริหารเป็น ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรมาจากการกระตุ้นพนักงานให้มีความกล้าเสี่ยง กล้าทดลอง กล้าที่จะคิดและทำสิ่งใหม่ ๆ และเน้นการตอบแทนโดยการให้รางวัล ผลตอบแทนนี้มอบ ให้กับพนักงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หลาย ๆ บริษัทก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่มา เน้นเรื่องการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงาน Employee Empowerment เน้นกลยุทธ์ความ ตอบสนองเร็วเป็นหลักและความยืดหยุ่น ซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าวสอดคล้องกับการปรับตัวอย่างรวดเร็ว

2.4.2 Achievement Culture (วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ) ความสำคัญคือ การมีความ ชัดเจนของในเรื่องวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องมุ่งเน้นนำความสำเร็จให้เป็นไป ตามเป้าหมาย เช่นผลกำไรขององค์กร ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้นหรือเกิดกว่าเป้าหมายที่คาดการณ์เอาไว้ และมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งการตลาดสูงขึ้น (Market Share) ดังนั้นองค์กรจึงมุ่งเน้นให้การบริการลูกค้า เป็นพิเศษ โดนเฉพาะกลุ่มภาวะแวดล้อมภายนอก แต่องค์กรจึงไม่เห็นความจำเป็นของการ เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการยืดหยุ่นแต่อย่างใด ซึ่งองค์กรที่คิดแบบนี้จะมุ่งเน้นค่านิยมเชิงรุกเป็นหลัก ความสามารถเริ่มมาจากบุคคล และพึงพอใจในการทำงานในระยะจนกว่าจะประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ ค่านิยมที่มุ่งเน้นการชนะจึงเหมือนกับกาวที่เชื่อมโยงบุคคลในองค์กรเข้าหากัน ดังนั้น หลายบริษัทจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการแข่งขันการเอาชนะ เพื่อพนักงานที่มีผลงานที่ดีและโดดเด่นจะได้รางวัลผลตอบแทนที่สูง แลพนักงานที่ปฏิบัติงานไปเป็นไปตามเป้าก็จะถูกให้ออกจากองค์กร

2.4.3 Clan Culture (วัฒนธรรมแบบเครือญาติ) คือให้ความสำคัญโดยบุคลากรได้มีส่วนร่วม ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้สามารถพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและทักษะที่ดียิ่งขึ้น อีกทั้งมี ความพร้อมในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว จากภายนอกวัฒนธรรมที่เน้นความ ต้องการของพนักงานเป็นมากกว่าวัฒนธรรมอื่น จึงทำให้องค์กรมีบรรยากาศที่เป็นมิตรเปรียบเสมือน เป็นครอบครัวเดียวกัน โดยผู้บริหารจะมุ่งเน้นในเรื่องความร่วมมือการปฏิบัติงาน หรือการร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ รวมถึงความเอาใจใส่กับพนักงานและลูกค้า โดยผู้บริหารจะพยายามไม่ให้เกิดความรู้สึกหรือ เหตุการณ์ที่เกิดความแตกแยกของสถานะภาพ รวมถึงผู้บริหารจะเคร่งครัดในการปฏิบัติอย่างเป็นทางการ และปฏิบัติงานตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

2.4.4 Bureaucratic Culture (วัฒนธรรมแบบราชการ) คือวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญจ่อส ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดความมั่นคงและคงเส้นคงวาของงานดำเนินงาน โดยวัฒนธรรมแบบ ราชการนั้นจะมุ่งเน้นด้วยวิธีการปฏิบัติงานแบบตามระเบียบข้อบังคับ ความมีระเบียบในการ

ปฏิบัติงาน ความเป็นเหตุผล ยึดหลักการประหยัด และความสำเร็จขององค์กรจะมาจากความสามารถบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นอย่างมาก มีองค์กรน้อยมากที่บริหารดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ดังนั้นผู้บริหารส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานที่มากกว่านี้

2.5 งานวิจัยในประเทศ

พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558) ปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้โอกาสเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม รวมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับผลการเรียนเฉลี่ยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว และภูมิลำเนา ว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชี

พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559) 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน 2) ปัจจัยด้านจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน การยกย่องนับถือ ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และ 3) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงาน

ธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2561) ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพทัศนคติในการประกอบอาชีพ และเกณฑ์การเลือกอาชีพกับกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานใน องค์กรภาคเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทัศนคติในการประกอบอาชีพ ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ และกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทัศนคติในการประกอบอาชีพ ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม

2.6 งานวิจัยต่างประเทศ

Sidorcuka & Chesnovicka (2017) ได้ทำการวิจัยในเรื่องจูงใจในกลุ่มพนักงาน Generation Z ซึ่งได้พบว่า Generation Z มีความสนใจ และให้ความสำคัญกับเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น เช่นเวลาการเข้าปฏิบัติงาน การประชุม และปัจจัยที่รองลงมาลักษณะงานที่มีความน่าสนใจท้าทาย นอกจากนี้จะเป็นเรื่องของภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและ

ค่าตอบแทน การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร การเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สถานที่ทำงาน การจ่ายเงินเดือน และลำดับสุดท้ายการได้พบปะเจอบุคคลใหม่ ๆ

Uppal, Wadhwa & Vashisht (2017) ได้ทำการวิจัยในเรื่องการดึงดูดผู้สมัครในยุค Generation Z หรือที่เรียกว่า Employer Branding ซึ่งผู้สมัครกลุ่มนี้ได้ให้ความสนใจด้านชื่อเสียงองค์กรมากที่สุด เช่น ภาพลักษณ์องค์กร ในด้านผู้นำของอุตสาหกรรม เป็นที่รู้จักด้านนวัตกรรม ซึ่งส่งผลให้ประวัติการทำงานนั้นมีชื่อเสียง



บทที่ 3 ระเบียบการวิจัย

งานวิจัยเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านค้ำจุน และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระเบียบการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านปัจจัยแรงจูงใจ ข้อมูลด้านค้ำจุน และข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลทั่วไปข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในองค์กรเอกชน

ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน สาขาวิชาที่ศึกษา ลักษณะองค์กรที่ใฝ่ฝัน โดยมีระดับการวัดดังนี้

- 1) เพศ ระดับการวัดตัวแปรนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 2) สถานภาพ ระดับการวัดตัวแปรนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 3) อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 4) ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 5) สาขาวิชาที่ศึกษา ระดับการวัดตัวแปรนามบัญญัติ (Nominal Scale)

3.1.1.2 ข้อมูลด้านการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในองค์กร

เอกชน

ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน โดยมีระดับการวัดดังนี้

- 1) อายุการทำงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 2) รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

3.1.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประกอบด้วย ลักษณะงาน การยกย่องนับถือ และความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน วัฒนธรรมหรือลักษณะองค์กรที่อยากทำงานด้วย โดยมี

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
- 2) เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
- 3) เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
- 4) เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
- 5) เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน

จำนวน 40 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้เท่ากับ 0.592 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 15 พฤศจิกายน ถึง 15 ธันวาคม พ.ศ. 2564

ตารางที่ 3.1: แสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)

ค่าความเชื่อมั่น	
Cronbach's Alpha	จำนวนข้อทั้งหมด
.592	32

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในองค์กรเอกชน โดยจะสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จากประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แท้จริง โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 444 คน โดยทำการแจกแบบสอบถามทาง Google Form เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อมูลด้านปัจจัยแรงจูงใจ ข้อมูลด้านแรงค้ำจุน และข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กร

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในองค์กรเอกชนเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานของกลุ่มพนักงานในองค์กรเอกชนมีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามรูปแบบ Google Form ให้กับพนักงานของกลุ่มในองค์กรเอกชน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านค่าจ้าง และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร มีการตั้งสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.2 ปัจจัยด้านค่าจ้าง ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

3.5.1 การรายงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านค่าจ้าง และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่สามารถรายงานได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตารางที่

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรเอกชน ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสาขาวิชาที่ศึกษา วิเคราะห์พบว่าค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงข้อมูลร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1.ชาย	134	30.2
2.หญิง	310	69.8
รวม	444	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 444 คน เป็นเพศชาย 134 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และเพศหญิง 310 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงข้อมูลร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	38	8.8
2. 21 – 35 ปี	211	47.5
3. 36-40 ปี	195	43.9
รวม	444	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 444 คน อายุ 21-35 ปี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาได้แก่อายุ 36-40 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 และ น้อยกว่า 20 ปีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงข้อมูลร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
1.โสด	220	49.5
2.สมรส	224	50.5
รวม	444	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 444 คน สถานภาพสมรส จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาได้แก่สถานภาพโสดจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงข้อมูลร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	2
2. ปริญญาตรี	426	95.9
3. สูงกว่าปริญญาตรี	9	2
รวม	444	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 444 คน ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีจำนวน 429 คน คิดเป็นร้อยละ 95.9 รองลงมาได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงข้อมูลร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
1. ต่ำกว่า 1 ปี	41	9.2
2. 1-2 ปี	42	9.5
3. 3-4 ปี	174	39.2
4. มากกว่า 4 ปี ขึ้นไป	187	42.1
รวม	444	100

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 444 คน อายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไปจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาได้แก่อายุการทำงาน 2-5 ปีขึ้นไปจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 อายุการทำงานไม่มีประสบการณ์ 41 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงข้อมูลร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาวิชาที่ศึกษา

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
สาขาวิชาที่ศึกษา		
1. การบัญชี	17	3.8
2. บริหารธุรกิจ/การจัดการ	69	15.5
3. เศรษฐศาสตร์	40	9.0
4. การตลาด	75	16.9
5. การเงิน	108	24.3
6. จิตวิทยา	49	11.0
7. กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์	32	7.2
8. เทคโนโลยีสารสนเทศ	14	3.2
9. กลุ่มสังคมศาสตร์	33	7.4
10. รัฐศาสตร์	7	1.6
รวม	444	100

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 444 คน สาขาวิชาที่ศึกษา สาขาการเงินจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 รองลงมาได้แก่ สาขาการตลาดจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 สาขาบริหารธุรกิจ/การจัดการจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 สาขาจิตวิทยาจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 สาขาเศรษฐศาสตร์ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 สาขา กลุ่มสังคมศาสตร์จำนวน 33 คิดเป็นร้อยละ 7.4 สาขา กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 สาขาการบัญชี 17 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 สาขา รัฐศาสตร์ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเห็นด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของ
พนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านจิตใจ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ลักษณะงาน	3.82	.438	เห็นด้วยมาก
2. การยกย่องนับถือ	3.87	.524	เห็นด้วยมาก
3. ความสำเร็จของงาน	3.90	.528	เห็นด้วยมาก
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.91	.576	เห็นด้วยมาก
รวม	3.87	.356	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตใจของพนักงานองค์กรเอกชนด้านความก้าวหน้าในอาชีพของข้อมูลมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านความสำเร็จของงานมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านการยกย่องนับถือมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และด้านลักษณะงานมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 4.8: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเห็นด้านค่าจ้าง ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของ
พนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านค่าจ้าง	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายและการบริหาร	3.93	.502	เห็นด้วยมาก
2. เงินเดือน	3.89	.505	เห็นด้วยมาก
3. ความมั่นคงในการทำงาน	3.86	.538	เห็นด้วยมาก
4. สภาพการทำงาน	3.86	.486	เห็นด้วยมาก
รวม	3.89	.366	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าจ้างของพนักงานองค์กรเอกชนด้านนโยบายของข้อมูลมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านเงินเดือนมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับ

ความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และด้านสภาพการทำงานมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 4.9: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว	4.38	.859	เห็นด้วยมากที่สุด
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.04	.787	เห็นด้วยมาก
3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	3.95	.820	เห็นด้วยมาก
4. วัฒนธรรมแบบราชการ	3.96	.797	เห็นด้วยมาก
รวม	4.08	.505	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัวของพนักงานองค์กรเอกชนมีข้อมูลระดับความเห็นด้วยมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้าน วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีระดับความเห็นด้วยมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และด้านวัฒนธรรมแบบราชการมีระดับความเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เรียงตามลำดับ

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อโดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงค่าปัจจัยด้านจิตใจที่ต่อส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน
องค์กรชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	การตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานองค์กรชน ในเขตกรุงเทพมหานคร				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.257	0.440	-	0.583	0.560
ปัจจัยด้านจิตใจ	0.599	0.123	0.258	4.864	0.000
ปัจจัยด้านค่าจ้าง	0.203	0.129	0.099	1.568	0.118
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.276	0.084	0.169	3.288	0.001

$R^2=0.426$, F-Value=32.441, N=444, P-value 0.00*

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน
องค์กรชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลโดยรวมร้อยละ 25.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05

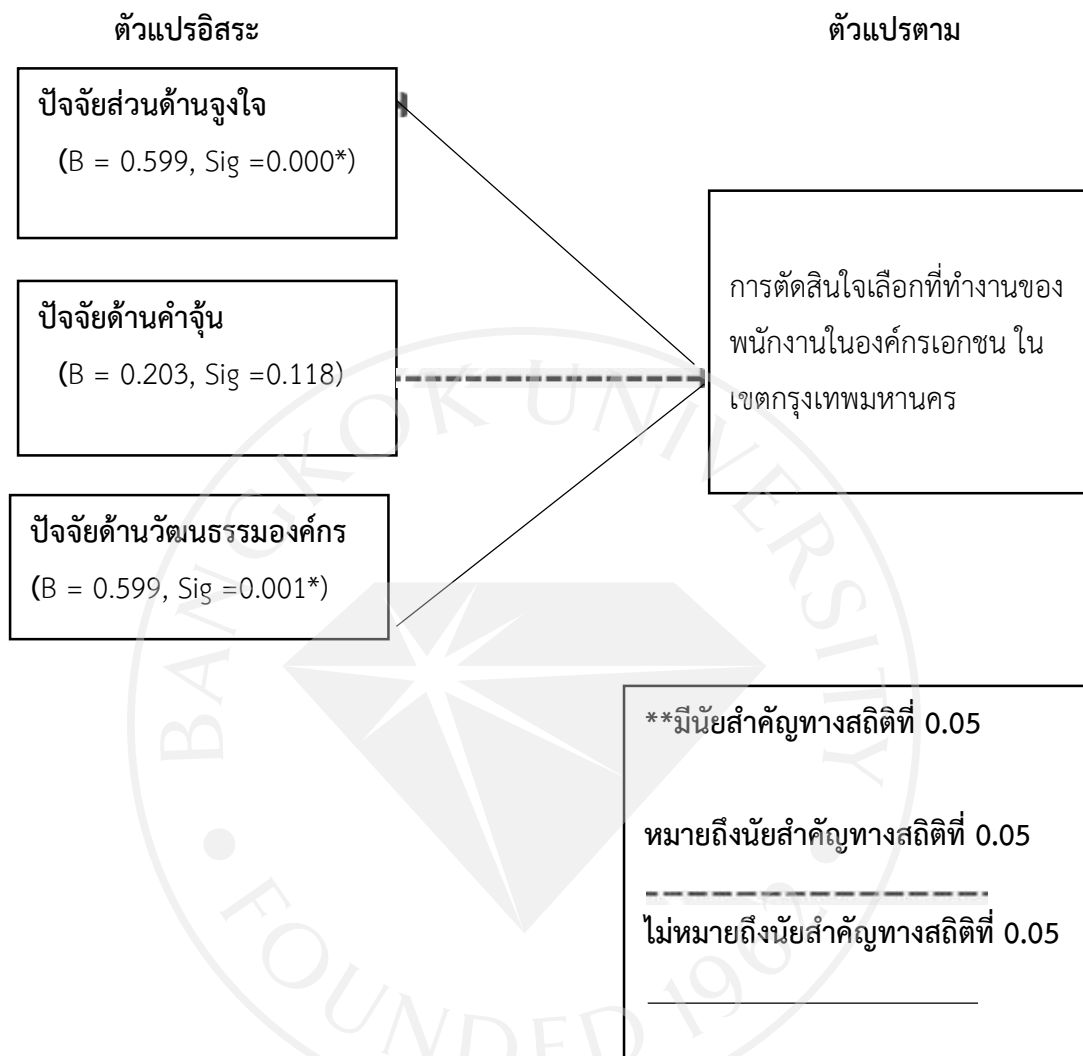
ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงค่าปัจจัยด้านค่าจ้างที่ต่อส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของ
พนักงานองค์กรชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยด้านค่าจ้าง ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน
องค์กรชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลโดยรวมร้อยละ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.18

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงค่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ต่อส่งผลต่อการตัดสินใจเลือก
ทำงานของพนักงานองค์กรชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของ
พนักงานองค์กรชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลโดยรวมร้อยละ 1.69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

ภาพที่ 4.1: ผลการวิเคราะห์เชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน



จากผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.11: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน
ของพนักงานในองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนด้านจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยด้านค่าจ้างส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานในองค์กร เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาด้านปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยด้านค่าจ้าง และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยเป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ ซึ่งมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีจำนวน 444 คน และมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีกระบวนการสำเร็จรูป SPSS Statistics Version 20.0 มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งมีสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 สรุปผลการศึกษาสมมติฐาน
- 5.3 การอภิปรายผล
- 5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้
- 5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาด้านปัจจัยทางด้านการจ้าง แรงจูงใจ ปัจจัยด้านค่าจ้าง และด้านวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-35 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในช่วงระดับปริญญาตรี สาขาวิชาที่ศึกษา สาขาการเงิน อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป รายได้ต่อเดือน 40,001 บาท – 45,000 บาท ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกที่ทำงานของพนักงาน คือ ลักษณะงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา และลักษณะงานที่มีประสบการณ์ทำงานมา และได้รับการยกย่องนับถือจากผลสำเร็จของงาน ที่จะส่งผลไปยังความก้าวหน้าในอาชีพ และรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เข้ากับพนักงาน

5.2 สรุปผลการศึกษาสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการวิจัยตามสมมติฐานสามารถสรุปได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลจากการทดสอบสมมติฐานคือ ยอมรับสมมติฐาน ดังนั้น ปัจจัยด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านค่าจ้าง มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลจากการทดสอบสมมติฐาน คือ ปฏิเสธยอมรับสมมติฐาน ดังนั้น ปัจจัยด้านจิตใจ ไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลจากการทดสอบสมมติฐาน คือ ยอมรับสมมติฐาน ดังนั้น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำผลสรุปการวิเคราะห์ที่มาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจมีความสำคัญต่อการเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยที่ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ปัจจัยจิตใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ของกลุ่มตัวอย่างพบว่าผลวิจัยด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการยกย่องนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ระดับดีซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีก็จะเป็นแรงผลักดันส่งผลให้ตั้งใจปฏิบัติงานและเต็มใจ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับผลการศึกษบางส่วนพบว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านค่าจ้าง ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.18 ซึ่งทำให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านค่าจ้างไม่มีความสำคัญต่อการเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนโดยที่ผลการ (Herzberg, et al., 1959) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปัจจัยค่าจ้างนั้นไม่ใช่สิ่งจูงใจจะให้คน

ต้องการทำงาน หรือไม่มีคุณค่าของการจ้าง แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลทำงานมีความพึงพอใจ หรือการป้องกันความไม่พอใจในงานที่มีส่วนที่ทำให้ไม่มีความสุขสบายมากขึ้น ถือว่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งในการสนองความต้องการของคน ไม่ใช่สิ่งก่อให้เกิดแรงจูงในการทำงาน ถ้าหากว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานจัดดีไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการตอบสนองของคนในการทำงานเท่านั้น การได้มีโอกาสขึ้นเงินเดือน สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงานทั้ง แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้ง ลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ทำเลที่ตั้งและ รูปแบบการก่อสร้าง ของอาคารสถานที่ทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านจูงใจมีความสำคัญต่อการเลือกที่ทำงานของพนักงานขององค์กรเอกชนโดยที่ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณิตา ไตรอังกูร (2562) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z แสดงให้เห็นว่าพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในเรื่องนี้ในวัฒนธรรมในแต่ละรูปแบบ

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านจูงใจ มีอิทธิพลต่อการเลือกที่ทำงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นทางผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ควรสร้างลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องและเหมาะสม รวมถึงมีความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงจะทำให้พนักงานจะบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

ด้านค้ำจุนพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้สมัครงาน หรือพนักงานในปัจจุบันในบางส่วนไม่ได้รู้สึกถึงแรงจูงใจของปัจจัยด้านค้ำจุน เนื่องจากในบางองค์กรในเขตกรุงเทพมหานครในเรื่องของ เงินเดือน หรือผลตอบแทน นโยบายในการบริหาร ความมั่นคง สภาพในการทำงาน ยังไม่สามารถที่จะดึงดูดให้ผู้สัมภาษณ์ หรือพนักงานตัดสินใจที่จะทำงาน ดังนั้นผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากควรที่จะศึกษาความต้องการของกลุ่มพนักงานกลุ่มนี้ว่ามีวิธีใดที่จะสามารถจูงใจต่อการตัดสินใจ รวมถึงการจัดโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และมีนโยบายบริหารที่ชัดเจน และมุ่งพัฒนา หรือพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนรวมในการปรับปรุงพัฒนาในกระบวนการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรที่จะดูแลสภาพการทำงานให้น่าอยู่ยิ่ง ๆ ขึ้นไป ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่าปัจจัยด้านจูงใจมีอิทธิพลต่อการเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นอย่างมาก

ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจเป็นอย่าง ดังนั้นทางผู้บริหารองค์กร และฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องทำให้องค์กรมีความน่าสนใจ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับในยุคปัจจุบัน ไม่เพียงแค่ว่าจะสามารถดึงดูดพนักงานในองค์กรไว้ ยังสามารถดึงดูดให้ผู้สมัครสนใจในตัวองค์กรได้อีกด้วย รวมถึงจะส่งผลให้องค์กรมีความชัดเจนเรื่องวัฒนธรรมองค์กร และเกิดเป็น Employee Of Choice ได้อีกด้วย

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

5.5.1 เนื่องจากวิจัยนี้เจาะจงแค่กลุ่มพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ได้เจาะไปในกลุ่มปริมาณพล หรือต่างจังหวัด ซึ่งเป็นผลการวิจัยแค่ในกลุ่มเดียว ผลการวิจัยจึงเป็นแค่ผลของกลุ่ม ๆ หนึ่ง ดังนั้นเพื่อให้องค์กรมีกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุม และมากยิ่งขึ้น จะต้องทำแบบสอบถามให้กระจายไปทุกกลุ่มของปริมาณพล หรือต่างจังหวัด

5.5.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้นที่อาจจะส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันขององค์กร และนำข้อมูลที่ได้วิจัยมาไปพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกพร ประชุมวงศ์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขต กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คุณิตา ไตรอังกูร. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทัมมพร นิพนธ์พิทยา. (2563). ปัจจัยเชิงพุทธในการบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการองค์การให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด. วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์, 5(1), 12-19.
- ธนาคาร ชันธพัฒน์. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ จงรักภักดีของ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2561). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิตยา ชื่นอารมณ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- พรทวี เกื่อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจ เลือกทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 13(1).
- พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ สำนักงานสอบ บัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนิศา ศรีอุทัย. (2561). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจใน การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลบิธนาวัฒน์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Daft, R. L. (2002). *The leadership experience* (2nd ed). Florida: Harcourt College.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgran, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychology Measurement*, 30, 604-610.
- Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In R. F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), *Fundamental of nursing: Human health and function* (3rd ed.). Philadelphia: Lippincott.

- Sidorcuka, I., & Chesnovicka, A. (2017). Methods of attraction and retention of generation z staff. *CBU International Conference Proceedings*, 5.
- Uppal, A., Wadhwa, B., & Vashisht, A. (2017). Magnitudes of attractiveness in employer branding: Generation Z. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(23), 2.





แบบสอบถามเรื่อง

“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร”

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาค้นคว้าอิสระของฐิรญาดา จันทพล มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูลของท่าน ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษา โดยจะเก็บเป็น
ความลับทั้งสิ้น จึงขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) 18-29 ปี

2) ระหว่าง 30 – 44 ปี

3) ระหว่าง 45 – 59 ปี

3. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี

3) ปริญญาตรี

4) ปริญญาโทขึ้นไป

5. สาขาวิชาที่ศึกษา

1) การบัญชี

2) บริหารธุรกิจ /การจัดการ

3) เศรษฐศาสตร์

4) การตลาด

5) การเงิน

4) จิตวิทยา

6) กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์

7) เทคโนโลยีสารสนเทศ

8) กลุ่มสังคมศาสตร์

9) โรงแรมและท่องเที่ยว

10) กลุ่มวิทยาศาสตร์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ: กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยเลือกตัวเลือกที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

อายุงาน

- 1) ไม่มีประสบการณ์ 2) น้อยกว่า 1 ปี 3) 2-5 ปีขึ้นไป
 4) 10 ปี ขึ้นไป

รายได้ต่อเดือน

- 1) น้อยกว่า 15,000 บาท 2) 15,001 บาท – 20,000 บาท 3) 20,001 บาท – 25,000 บาท
 4) 25,001 บาท – 30,000 บาท 5) 30,001 บาท – 35,000 บาท 6) 35,001 บาท – 40,000 บาท
 7) 40,001 บาท – 45,000 บาท 8) 45,001 บาท – 50,000 บาท 9) 50,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ “ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ”

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยมาก)

ปัจจัยด้านจูงใจ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยลักษณะงาน						
1	ท่านชอบงานที่แสดงความสามารถ และน่าสนใจ					
2	ท่านต้องการทำงานที่สามารถมีอำนาจรับผิดชอบในงาน และอิสระในการทำงาน					
3	ท่านต้องการงานที่มีความชัดเจน และเป็นลำดับขั้นตอน					
4	ท่านคำนึงถึงลักษณะงานที่ท่านพอใจเป็นหลักเมื่อท่านจะเลือกทำงานในองค์กร					
ปัจจัยการยกย่องนับถือ						
1	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่คนรู้จักกันอย่างแพร่หลาย					
2	ท่านต้องการทำงานในองค์กรระดับนานาชาติ					
3	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงในการให้ความสำคัญบุคลากร					
ปัจจัยความสำเร็จของงาน						
1	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับผลงานที่ประสบความสำเร็จ					
2	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน					
3	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ได้ก้าวหน้าในสายงานจากผลสำเร็จของงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ “ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงาน
องค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ”

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยมาก)

ปัจจัยด้านคำจูน		ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยนโยบายและการบริหาร						
1	องค์กรมีวิสัยทัศน์การบริหารที่ชัดเจน					
2	องค์กรที่มีผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่พนักงานทุกคน					
3	องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน					
ปัจจัยเงินเดือน						
1	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีระดับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
2	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีนโยบายรับเงินเดือนในแต่ละปี					
3	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีโบนัสประจำปี ที่ผูกกับผลการดำเนินงาน อย่างเหมาะสม					
4	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดสรรให้ อย่างเหมาะสม					
ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน						
1	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง และยั่งยืน					
2	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีจ่ายเงินเดือนตรงต่อเวลา และไม่เลิกจ้าง พนักงาน					
3	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่พนักงานทุกคนได้รับโอกาส ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่าง เสมอภาค					

(ตารางมีต่อ)

ปัจจัยด้านคำจูน		ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยสภาพการทำงาน						
1	เมื่อท่านมีปัญหาผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขและให้คำแนะนำท่านได้เป็นอย่างดี					
2	เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
3	บุคลากรทุกคนในองค์กรร่วมมือกันเพื่อความสำเร็จเป้าหมายขององค์กร					
4	องค์กรมีวัฒนธรรมให้บุคลากรมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ “ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ”

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยมาก)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร		ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) การทำงานมีความท้าทาย และต้องปรับตัวอยู่เสมอ สามารถตัดสินใจกล้าคิดกล้าทำเพื่อแสดงความคิดเห็นในงานของตนเอง					
2	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) การทำงานในเชิงรุกทั้งภายในและภายนอก เพื่อความสำเร็จขององค์กร และเพื่อได้ผลตอบแทนถ้าผลงานที่บรรลุตามเป้าหมาย					

(ตารางมีต่อ)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร		ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) องค์กรที่ให้ความสำคัญในเรื่องความร่วมมือในองค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรและอบรมพนักงานเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสังคมในองค์กรเปรียบเสมือนทำงานในครอบครัวเดียวกัน					
4	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) การทำงานแบบมีระเบียบวินัยข้อบังคับ มุ่งเน้นวิธีการความเป็นเหตุเป็นผล มีความเป็นทางการ					

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ”

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยมาก)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร		ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านแสวงหาข้อมูลขององค์กรเอกชน ต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบ และใช้ ในการประกอบการตัดสินใจก่อนเลือกเข้าทำงานในองค์กรเอกชน					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	ฐิรญาดา จันทพล
อีเมล	thirayada.jantapon@gmail.com
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ประสบการณ์การทำงาน	ปัจจุบัน: HRBP บริษัท มิลล์คอนสตีล จำกัด มหาชน

