

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร

Factors that affected to job application with the organization.

พีร จูฑิตีเชียรชัย^{1*} และ รองศาสตราจารย์ ประภา วิศาลกิจ¹

¹สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Phee Thititeerathianchai^{1*} and Associate Professor Prapa Wisankit

E-mail: phee.thitichai@gmail.com¹

¹Industrial Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร 2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ในส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร ด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร โดยส่งผลต่อปัจจัยเชิงจิตดังนี้ 1 ปัจจัยเชิงจิตด้านผลตอบแทน 2 ปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในงาน ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร โดยส่งผลต่อปัจจัยเชิงจิตดังนี้ 1 ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงาน 2 ปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในงาน 3 ปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง 4 ปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร โดยส่งผลต่อปัจจัยเชิงจิตดังนี้ 1 ปัจจัยเชิงจิตด้านสวัสดิการ 2 ปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงจิตการสมัครงาน; ประชากรศาสตร์

Abstract

This study, Factors that affected to job application to the organization have objective 1. To study the demographic factors affecting the job application with an organization 2. To study the motivative factors that affecting the job application with an organization. According to the research found that different demographic factors influenced the motivative factors that affecting job application with the organization, including Job security, Compensation, Welfare, Job description, Opportunities for personal development and Career advancement opportunities In terms of demographic factors The research results were found that Different sex It does not affected the motivative factors that affecting job application with the organization. Different age Affected the choice of applying for a job with the organization. Effective factors are as follows: 1. Compensation 2. Job security. Different educational levels Affected the choice of applying for a job with the organization. Effective factors are as follows: 1, Job description, 2 Job security, 3 Opportunities for personal development, 4 Career advancement opportunities. Different domicile side Affected the choice of applying for a job with the organization Effective factors are: 1. Welfare 2. Job security.

Keyword: Motivative factor; demographic factor

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องด้วยบุคลากรในองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจ บุคลากรในองค์กรมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่าง ๆ ที่องค์กรได้ตั้งเป้าไว้ ดังนั้น แต่ละองค์กรในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญในการคัดเลือก และ จัดสรร ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการคัดสรร บุคลากรตามความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ ให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในขณะเดียวกัน องค์กรก็จำเป็นต้องดูแลเรื่องของ ค่าจ้าง และ สวัสดิการของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสม เพื่อเป็นการยกขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจิตใจที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา : กลุ่มคนหางานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยคนที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งจากข้อมูลของ ศูนย์ข้อมูลวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สำนักงานสภาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พบว่าจำนวนนักศึกษาจบใหม่ในปี พ.ศ.2561 มีจำนวน 440,200 คน ซึ่งมีจำนวนมากกว่า 400,000 คน ดังนั้น หากคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

2. ปัจจัยที่ต้องการศึกษา : 1.ปัจจัยประชากรศาสตร์

2.ปัจจัยจิตใจ

3. สถานที่ที่ต้องการศึกษา : จังหวัด กรุงเทพฯ และปริมณฑล

4. ระยะเวลาที่ศึกษา : 1 กันยายน ถึง 1 ตุลาคม พ.ศ.2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร
2. ได้ทราบถึงปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาบทความ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต พบว่ามี ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร ดังนี้

ปัจจัยประชากรศาสตร์

ปัจจัยประชากรศาสตร์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกงานปัจจัยหนึ่ง โดยความแตกต่างทางปัจจัยประชากรศาสตร์ของแต่ละบุคคลจะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกงานของแต่ละคน ให้มีความแตกต่างกัน ซึ่งแบ่งหัวข้อที่ศึกษาออกมาได้เป็น 4 ปัจจัยย่อย ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.ภูมิลำเนา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เพศ

จากการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ รัตนรพี ฅ นคร (2554) ได้กล่าวไว้ว่าโดยปกติเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการที่ต่างกัน รวมถึงความต้องการทางด้านการงาน เนื่องจากมีการคาดหวังที่แตกต่างกัน ซึ่งเพศชายจะมีความคาดหวังจากงานและความก้าวหน้าจากการทำงานสูงกว่าเพศหญิง (Clark, 1997, อ้างถึงใน รัตนรพี ฅ นคร, 2554) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ รัตนรพี ฅ นคร (2554) พบว่าเพศไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจของ กฤษณา จันท์แดง (2557) พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ งานวิจัยของอัจฉริยา ปทุมวัน (2552) ก็พบว่าไม่มีปัจจัยที่ทั้งเพศชายและหญิงให้ความสำคัญแตกต่างกัน เช่น ปัจจัยทางด้านความมั่นคงที่เพศหญิงให้ความสำคัญมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ของ ณรงค์ จงใจอนุรักษ์ (2550)

อายุ

จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ของ พรทวิ เกื่อนคำแสน (2559) อายุเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญเพราะอายุจะเป็นที่บ่งถึงประสบการณ์และระดับประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อ การคิดวิเคราะห์สำหรับการตัดสินใจหรือ อายุยังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน เช่นเมื่ออายุมากขึ้น ก็ทำให้ประสบการณ์มากขึ้นความฉลาดรอบคอบก็มากขึ้น ทำให้ความสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย และเนื่องจากความแตกต่างข้างต้น ทางผู้วิจัยจึงคิดว่าความต้องการหรือสิ่งที่จูงใจคนแต่ละคนที่มีอายุแตกต่างกันนั้น ก็จะแตกต่างกันด้วย

ระดับการศึกษา

จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ของ พรทวี เกื้อนคำแสน (2559) ผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน

ภูมิลำเนา

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการหางาน ศึกษา เฉพาะ กรณี เจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น ของจารุภรณ์ เกาชะทัต (2528) พบว่าปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจที่ต่างกันสามารถจูงใจเจ้าหน้าที่ที่มีภูมิลำเนาต่างกันได้ ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (นิรามิส อรุโณทอง, 2539) ที่ว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจเลือกงานในภาพรวมไม่ต่างกัน เนื่องจากการเข้ามาศึกษาที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นการหล่อหลอมวัฒนธรรมและค่านิยมของสถาบันจึงก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกสมัครงาน

ปัจจัยจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

อัจฉริยา ปทุมวัน (2552) พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่วิจัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในลำดับรองๆ แต่ก็ยังให้ความสำคัญค่อนข้างมากอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับณรงค์ จงใจนุรักษ์ (2550) ที่ว่าปัจจัยด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนให้น้ำหนักกับเรื่องรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพสูงสุดในการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครอีกทั้งการศึกษางานวิจัยของ รัตนรินทร์ ณ นคร

(2554) พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนเป็นสิ่งที่มีพนักงานทุกคนคาดหวังจะได้รับจากการทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น ผลตอบแทนทั้งในรูปแบบเงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล วันลาพักร้อน และอัตราการปรับขึ้นของเงินเดือน ที่มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายนั้น สามารถเป็นแรงจูงใจเชิงบวกในการทำงานในองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน

โดยทั่วไปนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชีจะมีอายุเฉลี่ยที่ 21-23 ปีซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนเจนเอเรชั่น Y หรือ ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523 – พ.ศ. 2538 โดยคนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคดิจิทัล ที่เต็มไปด้วยการสื่อสารผ่านอีเมล เทคโนโลยีบนมือถือ อินเทอร์เน็ต และ สื่อออนไลน์ มีความเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูง มีสไตล์การใช้ชีวิตอย่างสมดุล (PwC, 2013) และจากการศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กร ของกรณีย์ รังษิโย (2556) พบว่าลักษณะงานที่กลุ่มเจนเอเรชั่นวายชอบคือ การทำงานที่ได้เจอคนตลอดเวลา เพราะพวกเขาเชื่อว่าความสัมพันธ์และความคิดใหม่ๆ จะเกิดจากการที่ได้พบปะผู้คน อีกทั้งพวกเขาชอบการทำงานที่มีอิสระทางความคิด งานที่ท้าทายความสามารถของตน งานที่ได้ทำเป็นทีม มีขอบเขตหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน มีโอกาสออกนอกสถานที่และสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ การศึกษาของ กรณีย์ รังษิโย (2556) พบว่า ลักษณะงานที่กลุ่มเจนเอเรชั่นวายไม่ชอบคืองานที่ไม่มีขอบเขตของงานที่แน่นอน เนื่องจากกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ต้องการทราบขอบเขตการทำงานและรู้หน้าที่การทำงานของตนเอง อีกทั้งกลุ่มดังกล่าวไม่ชอบงานที่ก้าวก่ายชีวิตส่วนตัวของตน เช่น งานที่ไม่จบในเวลาจนทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลางานออกจากเวลาส่วนตัวได้ เนื่องจากกลุ่มคนดังกล่าวเป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับเรื่อง Work/life balance ซึ่งการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับงานวิจัยที่ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างความเครียดกับลักษณะงานและขอบเขตงานของบุคลากรสำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดินของกรรคพร เล็กขาว (2551) ที่พบว่า บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินที่รับรู้ลักษณะงานหรือขอบเขตงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากลักษณะงานขององค์กรเป็นเรื่องร้องเรียนของประชาชนส่วนมาก และพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษา

ระดับปริญญาโทจึงมีความสามารถเพียงพอในการดำเนินการเรื่องดังกล่าวให้สำเร็จได้ อีกทั้งบุคลากรขององค์กรก็ล้วนมีประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ แม้ว่างานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะมีลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ทำหายและซับซ้อน แต่พนักงานที่รับรู้ถึงขอบเขตงานที่ต่างกันไปกลับไม่มีความเครียดที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบและความสำคัญของงาน จากการศึกษาที่ต้องถือประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นประโยชน์สูงสุดทุกคนจึงรับรู้ว่างานของตนเป็นงานที่มีความสำคัญและซับซ้อนหลากหลายต้องมีความรับผิดชอบสูงจึงไม่ส่งผลต่อความเครียด

ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงาน

จากการศึกษางานวิจัยของนิรามิส อรุโณทอง (2539) ที่ว่าบัณฑิตใหม่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2538 ให้ความสำคัญกับความมั่นคงต่องานเป็นปัจจัยจูงใจในการเลือกงานที่สำคัญมากที่สุด ดังนั้น องค์กรจะต้องสร้างหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ให้บัณฑิตมีความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและได้มาตรฐาน เป็นสิ่งที่ทำให้บัณฑิตดังกล่าวสามารถทำงานกับองค์กรตลอดไป ซึ่งไปในแนวทางเดียวกับงานวิจัยของณรงค์ จงใจอนุรักษ์ (2550) ที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานเรื่องการมีอาชีพที่มั่นคงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

อัจฉริยา ปทุมวัน (2552) พบว่า วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ จงใจอนุรักษ์ (2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงานด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถให้มากขึ้นนั้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานรองจากด้านโอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานประจำอีกทั้งงานวิจัยของ รัตนรพี ฌ นคร (2554) เรื่อง ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี วิทยาลัย บริษัทรตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งสนับสนุนงานวิจัยทั้งสองข้างต้น เนื่องจากงานตรวจสอบบัญชีเป็นงานที่พนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของ

ตนเองจากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสิ่งดังกล่าวดึงดูดใจให้พนักงานตรวจสอบบัญชีรู้สึกสนุก และสนใจที่จะเรียนรู้งานจากการปฏิบัตินั้น ๆ

ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน

กรีณย์ รังษิโย (2556) กล่าวว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อได้รับการยอมรับในที่ทำงานและได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หากสิ่งจูงใจนี้ไม่เป็นตามต้องการอาจนำสู่การลาออกจากรองค์กรได้ ซึ่งขัดแย้งกับรัตนรพี ฌ นคร (2554) ที่พบว่าโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีภายในบริษัทตรวจสอบบัญชีอาจส่งผลเชิงลบต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบริษัทตรวจสอบบัญชีบางแห่งมีการกำหนดเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น หากพนักงานคนใดมุ่งหวังที่จะเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ในบริษัทที่สังกัด เงื่อนไขดังกล่าวอาจเป็นแรงกดดันและสร้างความเครียดให้แก่พนักงานได้

ปัจจัยจูงใจด้านชื่อเสียงองค์กร

ปัจจัยหนึ่งในปัจจุบันที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรคือการที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี ดังเช่นงานวิจัยของลัทธพรธม กสิณฐ์มานะวาท (2557) พบว่าลักษณะองค์กรด้านสภาพแวดล้อมองค์กรทั้งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสินค้าและบริการด้านลักษณะงาน และด้านวิสัยทัศน์และนวัตกรรมมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานที่การไฟฟ้านครหลวงของผู้ที่กำลังสำเร็จการศึกษา เนื่องจากภาพลักษณ์ของนายจ้างที่ตรงกับคุณค่าของผู้สมัครเพียงใดก็ยังสามารถดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้สมัครงานกับองค์กรอีกทั้งลักษณะสำคัญของบุคคลที่เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงจะเป็นเสมือนกระจุกที่สะท้อนความฝันของผู้บริโภค ส่วนใหญ่ผู้บริโภคมักจะเป็นบุคคลที่มีวิถีชีวิตธรรมดา แต่ทุกคนปรารถนาที่จะมีวิถีความเป็นอยู่ที่สวยงาม ร่ำรวย มีเกียรติยศชื่อเสียง (สุมาลี สว่าง, 2548, อ้างถึงใน ปาริชาติ จุลกะ, 2555) ซึ่งการที่ได้ทำงานกับบริษัทที่มีชื่อเสียงก็เปรียบเสมือนการได้สร้างเกียรติยศชื่อเสียงให้ตนเอง ดังนั้น ชื่อเสียงขององค์กรจึงมีผลจูงใจให้บุคคลต้องการเข้าไปร่วมงานด้วย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรการวิจัย (Population) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method)

ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ กลุ่มคนหางานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยคนที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งจากข้อมูลของ ศูนย์ข้อมูลวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สำนักงานสภาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พบว่าจำนวนนักศึกษาจบใหม่ในปี พ.ศ.2561 มีจำนวน 440,200 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการคำนวณในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane โดยที่กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 อ้างอิงจากตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane ระดับความเชื่อมั่น 95% และ ที่ความคลาดเคลื่อนต่าง ๆ เนื่องจากกลุ่มประชากรของการวิจัยนี้มีขนาดใหญ่กว่า 100,000 คน ผู้วิจัยจึงเลือกทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการเลือกแจกแบบสอบถามเฉพาะคนที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป

วิธีการเก็บข้อมูล (Data Analysis) หรือแผนการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Plan)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยข้อมูลที่ได้นั้นเป็นข้อมูลที่เกิดจากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผ่านการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) เฉพาะคนที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 400 คน

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากขั้นตอนการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนแล้ว จะทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลที่ตอบ สำหรับการตอบแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ตามกระบวนการ อีกทั้งยังมีการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามเพื่อเตรียมข้อมูลให้พร้อมในการนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยวิธี Independent-Samples T-Test และ One-Way ANOVA กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศกับปัจจัยจิตใจในการเลือกสมัครงานที่องค์กร ทั้ง 7 ด้าน 1.ด้านผลตอบแทน 2.ด้านสวัสดิการ 3.ด้านลักษณะงาน 4.ด้านความมั่นคงในงาน 5.ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง 6.ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ 7.ด้านชื่อเสียงองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จึงสรุปว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุกับปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กรทั้ง 7 ด้าน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จึงสรุปว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่แตกต่างกันมีดังนี้ 1.ด้านผลตอบแทน 2.ความมั่นคงในงาน

จากการทดสอบปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา กับปัจจัยจิตใจในการเลือกสมัครงานที่องค์กร (ดังตารางที่ 8) ทั้ง 7 ด้าน 1.ด้านผลตอบแทน 2.ด้านสวัสดิการ 3.ด้านลักษณะงาน 4.ด้านความมั่นคงในงาน 5.ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง 6.ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ 7.ด้านชื่อเสียงองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จึงสรุปว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่แตกต่างกันมีดังนี้ 1.ด้านลักษณะงาน 2.ความมั่นคงในงาน 3.ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง 4.ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

จากการทดสอบปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านภูมิลำเนาเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร ทั้ง 7 ด้าน (ดังตารางที่ 13) 1.ด้านผลตอบแทน 2.ด้านสวัสดิการ 3.ด้านลักษณะงาน 4.ด้านความมั่นคงในงาน 5.ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง 6.ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ 7.ด้านชื่อเสียงองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จึงสรุปว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่แตกต่างกันมีดังนี้ 1.ด้านสวัสดิการ 2.ความมั่นคงในงาน

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย (Discussion of the results)

5.2.1 จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถแบ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ ออกเป็นเพศชายร้อยละ 67.0 เพศหญิงร้อยละ 33.0 และ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจสามารถ แบ่งช่วงอายุออกเป็นกลุ่มได้ดังนี้ อายุ 20-25 ปี อายุ 26-30 ปี และ อายุ มากกว่า 30 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 37.8, 42.3 และ 20.0 ตามลำดับ และ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ปริญญาโท หรือเทียบเท่า และปริญญาเอก หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 82.8, 14.7 และ 2.5 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และ ภาคกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 56.0 13.8 14.5 5.8 และ 10.0 ตามลำดับ

5.2.2 สำหรับการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ว่าส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร แตกต่างหรือไม่ โดยวิธี Independent-Samples T-Test และ One-Way ANOVA กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กรแตกต่างกัน โดยที่

ปัจจัยด้านเพศ สามารถสรุปได้ว่า

ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนรพี ฌ นคร (2554) พบว่าเพศไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณา จันทร์แดง (2557) พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ แต่ก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ เช่น งานวิจัยของอัจฉริยา ปทุมวัน (2552) ก็พบว่ามียังปัจจัยที่ทั้งเพศชายและหญิงให้ความสำคัญแตกต่างกัน เช่น ปัจจัยทางด้านความมั่นคงที่เพศหญิงให้ความสำคัญมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณรงค์ จงใจอนุรักษ์ (2550) แต่เพศชายกลับให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากสภาพสังคมที่เพศหญิงมีข้อจำกัดในการทำงานมากกว่า งานบางตำแหน่งหรือบางองค์กรไม่รับเพศหญิงเพราะมีภาระในการตั้งครรภ์ หรือมีภาระหน้าที่ดูแลบุตรมากกว่าเพศชาย ดังนั้น เพศหญิงจึงต้องการความมั่นคงในงานมากกว่าเพศชาย สำหรับปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงานที่เพศชายให้ความสำคัญมากกว่าเพศหญิงเนื่องด้วยธรรมชาติของเพศชายที่ต้องการการเอาชนะและมีอำนาจควบคุมมากกว่าเพศหญิง

ปัจจัยด้านอายุ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจุดใจที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านผลตอบแทน และ ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทวี เกื่อนคำแสน (2559) อายุเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญเพราะอายุจะเป็นที่บ่งถึงประสบการณ์และระดับประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อ การคิดวิเคราะห์สำหรับการตัดสินใจหรือ อายุยังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน เช่นเมื่ออายุมากขึ้น ก็ทำให้ประสบการณ์มากขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็มากขึ้น ทำให้ความสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ปัจจัยด้านระดับการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า

ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจุดใจที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และ ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พรทวี เกื่อนคำแสน (2559) ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านภูมิภาคนาสามารถสรุปได้ว่า

ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจุดใจที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุ ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านสวัสดิการ และ ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุภรณ์ เกษะทัต (2528) พบว่าปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจุดใจที่ต่างกันสามารถจุดใจเจ้าหน้าที่ที่มีภูมิลำเนาต่างกันได้ ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจุดใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรามิส อรุโณทอง (2539) ที่ว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีปัจจัยจุดใจเลือกงานในภาพรวมไม่ต่างกัน เนื่องจากการเข้ามาศึกษาที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นการหล่อหลอมวัฒนธรรมและค่านิยมของสถาบันจึงก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัย (Implications)

1. ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ผลการวิจัยที่มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่นำไปใช้สูงสุด เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม
2. ควรศึกษาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร เช่น สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน เป็นต้น เพื่อเพิ่มรายละเอียดในการศึกษา เพื่อให้สามารถชี้เฉพาะไปสู่ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กร อย่างชัดเจน