

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชน
ของกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร**

**Factors influencing the decision to select to work in an organization
for working age groups in Bangkok**

ลักษมณ โพธิ์แก้ว

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Luksamon Phokaew

Department of Industrial Management, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author : luksamon.pho@gmail.com

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชน ทั้งปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์และปัจจัยองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานกับองค์กร และช่วยพัฒนาให้องค์กรก้าวหน้าต่อไป งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลผ่านการแจกแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มคนวัยทำงานที่ทำงานในองค์กรภาคเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบความแตกต่าง 2 ตัวแปร (Independent Sample T-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์การถดถอย (Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.1 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.2 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.9
2. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงปัจจัยทางด้านเพศเท่านั้นที่ไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตำแหน่ง และปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีอิทธิพล; การเลือกเข้าทำงาน; การตัดสินใจ

ABSTRACT

This research study about “Factors influencing the decision to select to work in an organization for working age groups in Bangkok” with the aim to study the demographic and organizational factors that influencing the decision to choose to work in an organization. To guide organization to draw incoming personnel are knowledgeable and competent to register the organization. And help to develop the organization to move forward. In this study, data were collected by mean of online questionnaires to employees in private organization that located in Bangkok to collect data from sample of 400 people. The results were analyzed by descriptive statistic as frequency, percentage, mean, standard deviation. Comparative analysis of differences between two variables (Independent Sample T-test) Comparative the means of three or more independent groups (One-way ANOVA) and the regression analysis to study relation between organizational factors with the decision. The results showed that,

1. Most of the sample group are Female representing 51.1 percent, Age 31 – 40 years representing 42.4 percent, had a Bachelor’s degree representing 64.2 percent and single status representing 61.9 percent.
2. Different demographic characteristics different demographic characteristics affect the decision to choose to work in different organizations. Statistically significant at the 0.05 level, only sex factors were not different.
3. The results showed that Factors affecting the decision to work in an organization include organizational security factors, position development opportunities factors, compensation and benefits factors. and corporate reputation factor.

Keyword : Factors influencing; Work Selection, Decision Making

1. บทนำ

วิสัยทัศน์เชิงนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ โดยการพัฒนาทุนมนุษย์ และคุณภาพของแรงงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เป็นหนึ่งมิติที่สำคัญ โดยมี “องค์กรภาคเอกชน” เป็นตัวจักรในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ด้วยในปัจจุบันเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่เศรษฐกิจจนเกิดการขยายตัวอย่างก้าวกระโดด ซึ่งนำมาซึ่งความเสี่ยง องค์กรธุรกิจจึงมีความจำเป็นต้องเตรียมตัว ปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง สามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

คน (HUMAN) คือ ทรัพยากรสำคัญอันทรงคุณค่าในการสร้างสรรค์แนวทางการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ซึ่งถือเป็นกำลังในการดำเนินกิจการและช่วยสร้างรายได้ เมื่อธุรกิจมีแรงงานที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งผลให้ธุรกิจเติบโตได้ดี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงก็ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรได้ การวางแผนจัดการสรรหาบุคลากร ดำเนินการบริหารคนให้มีประสิทธิภาพ จะนำมาซึ่งทีมงานและเครือข่ายธุรกิจที่มีศักยภาพ มีความแข็งแกร่ง นำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางแห่งความสำเร็จร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากองค์กรจะต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว บุคลากรก็ต้องการเข้าทำงานกับองค์กรที่ตอบสนองความต้องการของตนเองด้วยเช่นกัน ทั้งนี้หากองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาร่วม

งาน ก็ต้องทราบถึงความแตกต่างของบุคคล และต้องมีปัจจัยที่จะสามารถดึงดูดให้บุคคลากรสนใจเข้ามาทำงานกับองค์กร
ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่ม
วัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อช่วยในการตัดสินใจของบุคคลที่จะเข้าทำงานในองค์กรที่ตนเองสนใจ และเพื่อที่
องค์กรจะได้เข้าใจ พัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลนั้น เพื่อจูงใจ สามารถสรรหาคนเก่ง และมีประสิทธิภาพมาทำงานกับองค์กร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของคนวัยทำงานใน
เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของคนวัยทำงานในเขต
กรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของคนวัยทำงาน
ในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน
2. ปัจจัยองค์กรที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของคนวัยทำงานใน
เขตกรุงเทพมหานครต่างกัน

ขอบเขตในการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชน ด้านปัจจัยส่วน
บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และปัจจัยองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยทำการศึกษาคณวัยทำงาน ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี – 60 ปี ที่ทำงานในองค์กรภาคเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะคนวัยทำงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
เนื่องจากเป็นศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจ เมืองเอกเป็นจำนวนมากและมีความหลากหลายของประชากร

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัย เก็บข้อมูล วิเคราะห์ผล และเขียนรายงาน ระยะเวลาทั้งสิ้น 3 เดือน เริ่มตั้งแต่
กรกฎาคม - กันยายน 2565

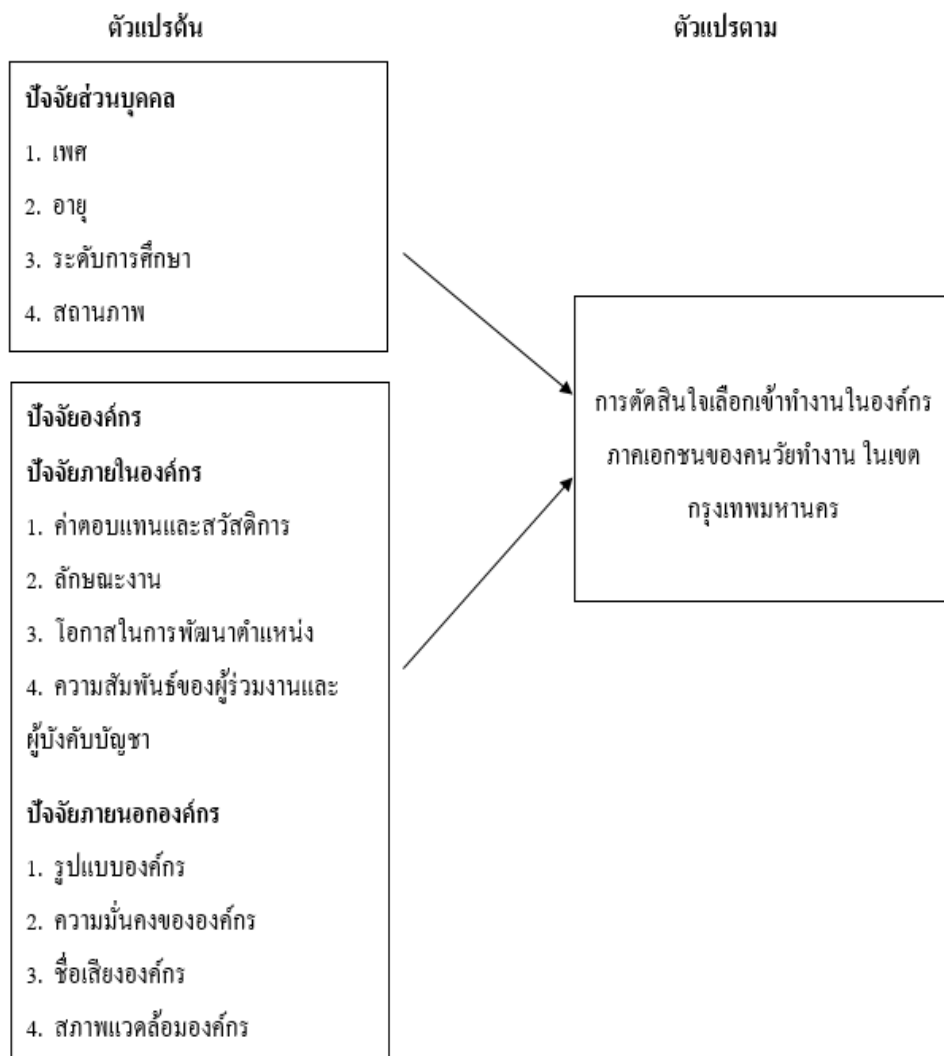
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของคนวัยทำงาน
ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของคนวัยทำงาน
ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทราบถึงสภาวะการ ลักษณะองค์กร ความต้องการ และความคาดหวังของบุคคลในการเลือกเข้าทำงานใน
องค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน

4. องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเพื่อใช้ปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ต้องการและสามารถใช้เป็นแนวทางในการสรรหาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

5. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงาน และต่อยอดการศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายของบุคคล แสดงความเป็นมาของบุคคลตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน อันได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ เป็นต้น การที่บุคคลมีความแตกต่างกันทางด้านประชากรศาสตร์ ด้วยวัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนในแต่ละเพศไว้แตกต่างกัน ส่งผลให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่าง

กัน อันอาจส่งผลให้มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ยังส่งผลต่อการให้ความสำคัญในปัจจัยขององค์กรที่แตกต่างกันด้วย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยองค์กร หมายถึง ปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งภายนอกและภายใน ในด้านการบริหารจัดการ ซึ่งในการศึกษาเรื่องนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงาน โอกาสในการพัฒนาตำแหน่ง ความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ รูปแบบองค์กร ความมั่นคง องค์กร ความมีชื่อเสียงองค์กร สภาพแวดล้อมองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจถือเป็นพลังที่อยู่ในตัวของบุคคลที่มีผลให้ต้องกระทำ หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวคือแรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำ (Walters.1978 :218) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) คือสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอย่างถาวร ซึ่งอาจหมายถึงเจตคติ ความพอใจ ความต้องการ เป็นต้น และ แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) คือสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งไม่ถาวร โดยจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจดังกล่าวได้เฉพาะเมื่อมีความต้องการเท่านั้น โดยอาจหมายถึงในกรณีต้องการชื่อเสียง ต้องการรางวัล คำชมเชย การยกย่อง

แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป โดยระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นโดยเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อนเมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ได้แก่

1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและ เป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หรือความรู้สึกรับประกัน เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น อาจรวมถึง ความรู้สึกนับถือ ซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน
4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่อง
5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Need) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เป็นความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง

แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ

การตัดสินใจ เป็นกระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้ และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถจำแนกการตัดสินใจออกได้

เป็น การแยกแยะปัญหา (Problem Identification) กระบวนการสร้างความมั่นใจ โดยทำความเข้าใจกับตัวปัญหาที่แท้จริง การหาข่าวสารเกี่ยวกับตัวปัญหานั้น (Information Search) การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดปัญหานั้น ซึ่งต้องมีความเกี่ยวข้อง จำเป็นและเพียงพอในการแก้ปัญหา เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ การประเมินข่าวสาร (Evaluation of Information) ประเมินค่าข่าวสารที่ได้มานั้นถูกต้อง เหมาะสม เพียงพอ สามารถที่จะใช้วิเคราะห์ปัญหาได้หรือไม่ กำหนดทางเลือก (Listing Alternative) เป็นส่วนสำคัญในกระบวนการตัดสินใจ โดยกำหนดทางเลือกมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งครอบคลุมวิธีทางที่จะแก้ปัญหาย่างแท้จริง การเลือกทางเลือก (Selection of Alternative) เมื่อกำหนดทางเลือก ลำดับความสำคัญและความเหมาะสมในการแก้ปัญหา ขั้นตอนต่อไปคือการเลือกทางเลือกที่จะปฏิบัติ และการปฏิบัติการตัดสินใจ (Implement of Decision) เป็นการปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจหรือทางเลือก ซึ่งถือว่าเป็นการตัดสินใจอย่างแท้จริง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยแบบการสำรวจ ผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มเป้าหมาย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการสรุปผลวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (People) ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,344,497 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) เท่ากับ 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน จำนวนทั้งหมด 50 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ก่อนนำแบบสอบถามไปทำการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ส่งแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบเนื้อหาและรูปแบบของแบบสอบถามเบื้องต้น และนำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เพื่อขอให้ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้เลือกใช้คำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ไปใช้ในการทำแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล
2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไป Try out กับกลุ่มที่คล้ายกับตัวอย่าง คือพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 40 ราย และนำค่าความค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือด้วยวิธี (Cronbach's alpha coefficient) โดยผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านคำถาม ปัจจัยภายในองค์กร เท่ากับ 0.957 ปัจจัยภายนอกองค์กร เท่ากับ 0.963 และการตัดสินใจ เท่ากับ 0.809 ถือว่าอยู่ในระดับที่มีความน่าเชื่อถือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม รวบรวม วิเคราะห์ และสรุปผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยสถิติที่ใช้คือการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในรูปแบบความถี่และร้อยละ
2. แบบสอบถามปัจจัยองค์กร เป็นการอธิบายระดับความมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร นำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. แบบสอบถามการตัดสินใจ เป็นการอธิบายระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร นำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการศึกษาข้อมูล ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ในการทดสอบสมมุติฐาน เพื่ออธิบายคำถามในการวิจัย โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ผลทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ T-Test เพื่อทดสอบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันหรือไม่ โดยเปรียบเทียบตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน
2. การวิเคราะห์ One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Welch (Dunnett) เนื่องจากตัวแปรต้นมีความแปรปรวนมาก
3. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งก็คือปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร กับตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ผลการวิจัย

ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มวัยทำงานภาคเอกชน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.1 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 42.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 64.2 และสถานภาพโสด ร้อยละ 61.9

ระดับการมีอิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าในภาพรวมกลุ่มคนวัยทำงานให้ความคิดเห็นถึงระดับการมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่กลุ่มวัยทำงานให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ การมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานต่างๆที่กฎหมายกำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.23) และรองลงมา คือ การมีอัตราเงินเดือนตามมาตรฐานที่

เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ปัจจัยลักษณะงาน พบว่าในภาพรวมกลุ่มคนวัยทำงานให้ความคิดเห็นถึงระดับการมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่กลุ่มวัยทำงานให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ การกำหนดภาระหน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.26) และรองลงมา คือ การมอบหมายงานและความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ปัจจัยโอกาสในการพัฒนาตำแหน่ง พบว่าในภาพรวมกลุ่มคนวัยทำงานให้ความคิดเห็นถึงระดับการมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่กลุ่มวัยทำงานให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.04) และรองลงมา คือ โอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ปัจจัยความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่าในภาพรวมกลุ่มคนวัยทำงานให้ความคิดเห็นถึงระดับการมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่กลุ่มวัยทำงานให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ มีการสื่อสารภายในที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.16) และรองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ระดับการมีอิทธิพลของปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยรูปแบบองค์กร พบว่าในภาพรวมกลุ่มคนวัยทำงานให้ความคิดเห็นถึงระดับการมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่กลุ่มวัยทำงานให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ระบบการจัดการที่ดี (ค่าเฉลี่ย 4.06) และรองลงมา คือ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ปัจจัยความมั่นคงองค์กร พบว่าในภาพรวมกลุ่มคนวัยทำงานให้ความคิดเห็นถึงระดับการมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่กลุ่มวัยทำงานให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ องค์กรมีความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.21) และรองลงมา คือ ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ปัจจัยความมีชื่อเสียงองค์กร พบว่าในภาพรวมกลุ่มคนวัยทำงานให้ความคิดเห็นถึงระดับการมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่กลุ่มวัยทำงานให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ และมีกำไร (ค่าเฉลี่ย 4.00) และรองลงมา คือ องค์กรที่มีความเชี่ยวชาญ และมีความน่าเชื่อถือ (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร พบว่าในภาพรวมกลุ่มคนวัยทำงานให้ความคิดเห็นถึงระดับการมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่กลุ่มวัยทำงานให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ที่มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.97) และรองลงมา คือ มีความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ระดับความสำคัญของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
พบว่าในภาพรวมให้ระดับความสำคัญในการตัดสินใจ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาความสำคัญรายหัวข้อพบว่า ให้ความสำคัญในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตได้ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา คือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรที่จะมีความก้าวหน้าในอนาคตสูง (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบ ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.658 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าความแตกต่างไม่มีนัยทางสถิติ

สมมุติฐานย่อยที่ 1.2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบได้ค่า Sig. = .000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ

สมมุติฐานย่อยที่ 1.3 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบได้ค่า Sig. = .026 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ

สมมุติฐานย่อยที่ 1.4 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบได้ค่า Sig. = .000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ

สมมุติฐานย่อยที่ 2.1 พบว่าปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมุติฐานย่อยที่ 2.2 พบว่าลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.4 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานย่อยที่ 2.3 พบว่าโอกาสในการพัฒนาตำแหน่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมุติฐานย่อยที่ 2.4 พบว่าความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Sig. เท่ากับ 0.81 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานย่อยที่ 2.5 พบว่ารูปแบบองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.81 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานย่อยที่ 2.6 พบว่าความมั่นคงองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมุติฐานย่อยที่ 2.7 พบว่าความมีชื่อเสียงองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชน

ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Sig เท่ากับ 0.038 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมุติฐานย่อยที่ 2.8 ว่าสภาพแวดล้อมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Sig เท่ากับ 0.10 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัย	มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในองค์กรภาคเอกชน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	มีผลต่อการตัดสินใจ
ลักษณะงาน	ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ
โอกาสในการพัฒนาตำแหน่ง	มีผลต่อการตัดสินใจ
ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ
รูปแบบองค์กร	ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ
ความมั่นคงองค์กร	มีผลต่อการตัดสินใจ
ความมีชื่อเสียงองค์กร	มีผลต่อการตัดสินใจ
สภาพแวดล้อมองค์กร	ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ

5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนไม่แตกต่างกัน ปัจจุบันบุคคลให้ความสำคัญในเรื่องความเท่าเทียมในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร และต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ เช่นเดียวกับบริษัทที่ให้ความสำคัญในการคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ (จันทร์นั ระเบียบโลก, ภารดี ชาญสมร, และสิริมน วิไลรัตน์, 2544) บทบาทของชายและหญิงมักมีการปรับเปลี่ยนไปตามลักษณะของสังคมและวัฒนธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทวี เกื่อนคำแสน (2559) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง” พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรสและอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าผู้มีอายุ 51-60 ปีจะมีการตัดสินใจแตกต่างจากกลุ่มคนที่มีอายุน้อยกว่าสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ ยุกต เป็ญจรงค์กิจ (2542) บุคคลที่มีอายุในวัยเดียวกันมักมีพฤติกรรมเช่นเดียวกัน ด้วยอายุเป็นตัวบ่งบอกถึงประสบการณ์ ทักษะ คนที่มีอายุมากอาจมีความต้องการน้อยลง แต่ต้องการความปลอดภัยความ

มั่นคงมาก ต่างจากคนที่มียาขน้อยที่ยึดถึงอุดมการณ์ต้องการความก้าวหน้า และต้องการเลือกองค์กรที่สามารถตอบสนองตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชโลธร มานะเกษม (2565) ศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง” พบว่าบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน การวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนน้อยกว่ากลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลายองค์กรยังให้ความสำคัญกับระดับการศึกษาของผู้สมัครงาน ดังนั้นกลุ่มคนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าสามารถเข้าถึงข่าวสาร ความรู้ใหม่ๆมากกว่าจึงได้เปรียบในการเลือกเข้าทำงานในองค์กรที่ต้องการสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ ประมะ สตะเวทิน (2546) พบว่าระดับการศึกษาส่งผลให้บุคคลแตกต่างกันทางด้านค่านิยม ความคิดทัศนคติ อุดมการณ์ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของพรทวี เกื้อนคำแสน (2559) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง” พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรสและอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน สถานภาพมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล บุคคลที่มีสถานภาพหย่าร้างอาจต้องมีความรับผิดชอบที่มากขึ้น ในการทำงานหาเลี้ยงครอบครัว แตกต่างจากกลุ่มผู้ที่มีสถานภาพโสดที่มีเหตุผลการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองเท่านั้น สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ พิมพ์พันธุ์ แสงศรี(2562) พบว่า พนักงานที่มีสถานะภาพสมรสจะมีความรับผิดชอบและมีความคาดหวังในงานมากกว่า เช่นเดียวกับสถานภาพหย่าร้าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จราภรณ์ ไกรสวัสดิ์ (2562) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ” พบว่าสถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์ต่างกัน

จากผลการวิจัย ปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตำแหน่ง ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความมั่นคงขององค์กร มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้วยบุคคลมีความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ต้องการความมั่นใจว่าจะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือตรงกับความต้องการ ดังนั้นการได้ทำงานในองค์กรที่มีมั่นคงในการดำเนินธุรกิจ ไม่เลิกจ้างได้ง่าย หมายความว่า บุคคลมีงานที่มั่นคงด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ แนวคิดและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หลังจากมนุษย์ได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยพื้นฐานแล้ว ก็จะมีความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยต่อไปเป็นลำดับขั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ชื่นอารมณ (2562) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร” พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน องค์กรที่มีความมั่นคง มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงาน ถ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถ ก็สามารถยึดงานนั้นเป็นอาชีพ และทำงานในองค์กรได้ตลอดไป

โอกาสในการพัฒนาตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและเติบโตในงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนให้บุคคลออกแบบเส้นทางอาชีพ การจัดหาทรัพยากรหรือเครื่องมือในการช่วยพัฒนาทักษะความสามารถฝึกอบรม สัมมนา องค์กรที่สามารถแสดงถึงความก้าวหน้าของบุคลากรได้ ย่อมก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและมีอิทธิพลสามารถดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถเข้ามาสู่องค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Tower Watson, 2014 (อ้างถึงใน ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร, 2558) พบว่า โอกาสก้าวหน้าใน สายอาชีพส่งผลในเชิงบวกต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจาก ความก้าวหน้าในสายอาชีพจะสร้างความมั่นใจและส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท บริษัท และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาศรียา พุทธปาน (2557) ศึกษา “ปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร” ที่พบว่าปัจจัยที่ดึงดูดบุคลากรให้มาสมัครงานกับองค์กร ได้แก่ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคง และปัจจัยด้านสื่อสารนโยบาย

ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยลำดับต้นๆ ที่สามารถทำให้บุคลากรอยากเข้าร่วมงานกับองค์กรนั้น เนื่องจากค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานจะทำให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการ ดูแลความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวได้ สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Two Factor Theory) คือปัจจัยจูงใจ Motivation Factor ซึ่งมีผลกระทบต่อนำบุคคลมีความพึงพอใจ และอีกหนึ่งปัจจัยที่บุคคลคำนึงถึงมากที่สุดในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน คือ สวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ควรจะได้รับ เช่น ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของรวิ พันธ์ รามพัชรวิทย์ (2559) ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยสอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง” พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชา นิเวศน์ (2564) ศึกษา “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า คนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน โดยพบว่ามี 5 ด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลมากที่สุด

ความมีชื่อเสียงองค์กร มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องด้วย ความมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในสังคม มีความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ มีขนาดใหญ่ สามารถตีความได้ว่าเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงจนได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร อีกทั้งการได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง ยังส่งผลให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นหน้าเป็นตาในสังคมด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานแนวคิดและทฤษฎีของ Barrow และ Mosley (2005, อ้างถึงใน ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร, 2558) พบว่า องค์กรที่มีชื่อเสียงมักได้รับความสนใจอย่างมากแก่ผู้สมัครงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของคุณิตา ไตรอังกูร (2562) ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z”พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของกลุ่ม Generation Z มากที่สุด ได้แก่ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการ 21.30 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 19.27 ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งทำงานและความสะดวกในการเดินทาง 11.0 สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7.40 และปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร 6.83

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากผลการวิจัยด้านปัจจัยความมั่นคงขององค์กร ควรมีการประเมินผลทางธุรกิจอยู่เสมอ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่อไปในอนาคต
2. จากผลการวิจัยปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตำแหน่ง ควรมีนโยบายพัฒนาทักษะบุคลากร ในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร และมีการประเมินผลงานของบุคลากรอยู่เสมอ สำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบและความสามารถ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และจงใจบุคคลภายนอกให้มีความต้องการอยากเข้าร่วมงานกับองค์กร
3. จากผลการวิจัยปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบ รวมถึงปริมาณงานที่รับผิดชอบ สามารถที่จะดึงดูด เก็บรักษาและจงใจให้อยากทำงานกับองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในด้านสวัสดิการควรปรับปรุงระบบสวัสดิการพื้นฐานขององค์กรให้มีความยืดหยุ่นถ้าองค์กรสามารถที่จะออกแบบและวางระบบสวัสดิการที่สามารถให้พนักงานเลือกกว่าจะใช้สวัสดิการใดบ้าง ก็ยังตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรมากขึ้น
4. จากผลการวิจัยปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ควรที่จะพัฒนาให้องค์กรมีความก้าวหน้า สร้างชื่อเสียงโดยพัฒนาจุดแข็งขององค์กรให้โดดเด่นเป็นที่ยอมรับ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาพัฒนาองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์ จึงอาจทำให้ผลมีความคลาดเคลื่อนได้ และกลุ่มประชากรไม่กระจายเท่าที่ควร
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในพื้นที่อื่นด้วย เนื่องจากอาจมีความเห็นแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นที่มีความหลากหลายมากขึ้น
3. เพื่อผลการวิจัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยด้านอื่นๆด้วย ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น เพื่อให้ครอบคลุมทุกด้านมากยิ่งขึ้น รวมถึงการศึกษาเชิงลึก และนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้ตรงกับความต้องการต่อไป

ประโยชน์จากงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบความต้องการของบุคลากรในปัจจุบัน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน องค์กรสามารถนำผลที่ได้จากงานวิจัย ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงลักษณะขององค์กรให้เป็นที่ต้องการของคนปัจจุบันเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ช่วยพัฒนาให้องค์กรก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ

7. เอกสารอ้างอิง

กฤต ไพบูลย์. (2561). ทฤษฎีความต้องการ ERG. ค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2565

จาก <https://greedisgoods.com/erg-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD/>

ชโลธร มานะเกษม. (2565). การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง. การค้นคว้าแบบอิสระคณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชลัมพ์ สุภาวดี. (2561). บทความ “ทรัพยากรบุคคลในยุค 4.0” ค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2565,

จาก <https://www.theeleader.com/digital-transformation/human-resources-hr-4-0-adds-4-strategies-for-speeding-up-work/>

นิตยา ชื่นอารมณ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตพัฒนา

กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ปรมะ สตะเวทิน. (2539). การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทพงานตำแหน่งผู้ช่วยสอบบัญชีกับบริษัท

ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พรทวี เกื้อคำแสน. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม

อุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นชีบอร์ด จังหวัดระยอง. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยี
มหานคร

รชิตา. (2561). บทความ “เปลี่ยนมุมมองการบริหารคน HR 4.0 ในยุค Disruptive World”. ค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2565,

จาก <https://brandinside.asia/hr-4-0-disruptive-world/>

รวีพัชร งามพัทวิทย์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทพงานตำแหน่งผู้ช่วยสอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชี

ขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. ความต้องการของบุคคล. ค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2565

จาก <https://th.wikipedia.org/>

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์. ค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2565

จาก <https://th.wikipedia.org/>

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2565

จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html

Barrow and Mosley (2005) .The Employer Brand: Bringing the Best of Brand Management to People at Work.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2010). Essentials of Organizational Behavior. 10th ed. N.J. Pearson/
Pearson/Prentice Hall.

