ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน ของคนรุ่นใหม่

โดย

นางสาวศิริพร สำราญจิตต์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Ref. code: 25595802036235MBW

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน ของคนรุ่นใหม่

โดย

นางสาวศิริพร สำราญจิตต์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Ref. code: 25595802036235MBW

FACTORS AFFECTING CAREER CHOICE OF AMERICAN MULTINATIONAL CORPORATIONS AMONG THE NEW GENERATION

BY

MISS SIRIPORN SAMRANJIT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016

COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

Ref. code: 25595802036235MBW

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวศิริพร สำราญจิตต์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 13 มิ.ย. 2560

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ _____
(อาจารย์ ดร. จตุรงค์ นภาธร)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ _____
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนตรนภา ยาบุชิตะ)

คณบดี _____
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิภพ อุดร)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่
ชื่อผู้เขียน	นางสาวศิริพร สำราญจิตต์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ/มหาวิทยาลัย	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนตรนภา ยาบุชิตะ
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

ทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นบริษัทท้องถิ่นหรือบรรษัทข้ามชาติต่างต้องการคนเก่ง (Talent) เข้ามาร่วมงานเพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ คนเก่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีจำกัด องค์การจึงต้องหาวิธีในการดึงดูดและรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์การ ปัจจุบันมีบรรษัทข้ามชาติจำนวนมากเข้ามาดำเนินกิจการในประเทศไทยซึ่งบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันเป็นหนึ่งในกลุ่มบรรษัทข้ามชาติที่ได้รับความนิยมในอดีต แต่ปัจจุบันกลับพบว่ามีแนวโน้มได้รับความนิยมลดลง ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่โดยแบ่งปัจจัยเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ด้านความก้าวหน้า ด้านการฝึกอบรม และด้านความท้าทายในงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาร่วมงานในยุคที่นายจ้างในอุดมคติไม่ได้มีเพียงบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกาและยุโรปเท่านั้น แต่ยังมีบรรษัทข้ามชาติจากเอเชียและบริษัทของไทยที่ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นด้วย งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจหลักสูตรภาคภาษาไทย สาขาการเงินและสาขาการตลาดหลักสูตรนานาชาติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 413 คน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งไม่เลือกและเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันทั้งสองกลุ่มมีมุมมองด้านความก้าวหน้าตรงกันว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันอาจไม่มีโอกาสก้าวหน้าเพราะมีชาวต่างชาติดำรงตำแหน่งผู้บริหารอยู่ และบริษัทแม่ส่งผู้บริหารหรือพนักงานระดับปฏิบัติการจากประเทศอื่นมาปฏิบัติงานในไทย ปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการฝึกอบรม และด้านความท้าทายในงานที่เคยได้รับความนิยมจากผู้หางาน

Ref. code: 25595802036235MBW

ในอดีต ปัจจุบันพบว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างมีมุมมองว่าบริษัทท้องถิ่นหรือบรรษัทสัญชาติอื่นสามารถจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการเกือบใกล้เคียงหรือเทียบเท่ากัน มีการส่งพนักงานไปฝึกอบรมต่างประเทศ และมอบหมายงานที่ให้พนักงานได้ทำงานหรือได้ใช้เทคโนโลยีแบบใหม่ ๆ ที่ได้ท้าทายความรู้ความสามารถเหมือนกัน เพราะปัจจุบันบริษัทท้องถิ่นและบริษัทสัญชาติอื่นในไทยมีการสร้างภาพลักษณ์องค์การที่ดูโดดเด่นและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แข่งขันกับคู่แข่งได้ ดังนั้นบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันจึงควรปรับปรุงภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์การโดยโปรโมทภาพลักษณ์องค์การใหม่ ทำให้เห็นข้อดีและความมั่นคงขององค์การ

คำสำคัญ: บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน, คนรุ่นใหม่, บริหารทรัพยากรมนุษย์

Ref. code: 25595802036235MBW

Independent Study Title	FACTORS AFFECTING CAREER CHOICE OF AMERICAN MULTINATIONAL CORPORATIONS AMONG THE NEW GENERATION
Author	Miss Siriporn Samranjit
Degree	Master of Business Administration
Faculty/University	Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Natenapha Yabushita, Ph.D.
Academic Years	2016

ABSTRACT

Every corporation, whether local or multinational, requires talent to succeed. Because talented employees are a limited valuable resource, organizations must find ways to attract and retain them. Today, many multinational corporations (MNCs) operate in Thailand. In the past, American MNCs were among the most popular choices for workers, but current trends show them as less popular. Factors affecting career choice of American MNCs among the new generation were studied. Pay and benefits, meaningful work, advancement, training, and challenges were examined in quantitative-based research. 413 samples provided data, all graduate students in the Master of Business Administration (MBA), Masters in Finance (MIF), and Masters in Management (MIM) programs at the Thammasat Business School, Bangkok.

Results were that job seekers who chose and did not choose American MNCs agreed that they might not benefit from advancement opportunities because non-Thai employees hold executive positions, while the main office sends executives and others to work in Thailand. While pay and benefits, training, and the challenge of American MNCs were popular among Thai workers in the past, they only slightly affect job choice now. All samples agree that local companies or other MNCs pay nearly as much, send staff to train or visit sites abroad, and assign challenging tasks comparable to American MNCs. Local companies and other MNCs in Thailand have created

Ref. code: 25595802036235MBW

distinctive corporate images and continuous organizational development to compete effectively. These findings may serve as guidelines on improving human resources management strategies to attract a new generation of employees to join American MNCs, which should improve their corporate images and reputations by promoting new advantages of working for their organizations.

Keywords: American multinational corporations, New generation, Human resource management

Ref. code: 25595802036235MBW

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้ไม่อาจสำเร็จลุล่วงได้ หากผู้วิจัยไม่ได้รับความกรุณาจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตรนภา ยาบุชิตะ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยให้คำปรึกษาที่ดี พร้อมกับให้คำแนะนำถึงจุดบกพร่องตลอดการทำการค้นคว้าอิสระนี้ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นอกจากนี้งานวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จไปไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ช่วยกระจายแบบสอบถามทุกท่าน รวมไปถึง รองศาสตราจารย์ ดร.นพดล ร่มโพธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เอกรินทร์ ยลระบิล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ และ อาจารย์ ดร.จาตุรงค์ นภาธรที่ช่วยประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม และขอขอบคุณครอบครัวที่คอยอยู่ข้าง ๆ และเป็นกำลังใจให้มาโดยตลอด

สุดท้ายนี้หากงานวิจัยชิ้นนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยพร้อมน้อมรับคำติชม และขออภัยมา ณ ที่นี้

นางสาวศิริพร สำราญจิตต์

Ref. code: 25595802036235MBW

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(13)
รายการสัญลักษณ์และคำย่อ	(14)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 คำถามของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	4
1.4.2 ขอบเขตของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	4
1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ	4
1.4.2.2 ตัวแปรตาม	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	5
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6

Ref. code: 25595802036235MBW

บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

2.1 ภาพลักษณ์ของบรรษัทข้ามชาติในประเทศไทย 7
2.2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติ 11
2.2.1 ค่าจ้างและสวัสดิการ (Pay and Benefits) 13
2.2.2 งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) 15
2.2.3 ความก้าวหน้า (Advancement) 16
2.2.4 การฝึกอบรม (Training) 17
2.2.5 ความท้าทายในงาน (Challenge) 17

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 21

3.1 นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 21
3.2 สมมติฐานงานวิจัย 21
3.2.1 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 22
3.2.2 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 22
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 22
3.3.1 ประชากร 22
3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง 23
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 24
3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 26
3.5.1 การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา 26
3.5.2 การทดสอบความเชื่อมั่น 27
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล 27
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 27
3.7.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา 28
3.7.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน 28

Ref. code: 25595802036235MBW

3.7.2.1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ 28
3.7.2.2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ 28

บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล 29

4.1 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา 29
4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น 29
4.3 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล 30
4.4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 30
4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยขององค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน 33
4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ 34
4.7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ 34
4.7.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน 35
4.7.2 การอภิปรายผลการวิจัยสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 36
4.7.2.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยขององค์การด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 38
4.7.2.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยขององค์การด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 38
4.7.2.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยขององค์การด้านความก้าวหน้ามีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 39
4.7.2.4 สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยขององค์การด้านการฝึกอบรมมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 40

Ref. code: 25595802036235MBW

4.7.2.5 สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยขององค์การด้านความท้าทายในงานมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 40
4.7.2.6 สรุปปัจจัยขององค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 41
4.7.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน 42
4.7.4 การอภิปรายผลการวิจัยสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 43
4.7.4.1 สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยขององค์การด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 44
4.7.4.2 สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยขององค์การด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 45
4.7.4.3 สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยขององค์การด้านความก้าวหน้ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 46
4.7.4.4 สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยขององค์การด้านการฝึกอบรมมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 46
4.7.4.5 สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยขององค์การด้านความท้าทายในงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 46
4.7.4.6 สรุปปัจจัยขององค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ 47
4.8 สรุปผลการวิเคราะห์ 47

Ref. code: 25595802036235MBW

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 49

5.1 สรุปผลการวิจัย 50
5.2 ประโยชน์ของการวิจัย 51
5.2.1 ด้านการบริหารค่าตอบแทน 52
5.2.2 ด้านการวิเคราะห์งาน 52
5.2.3 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 52
5.2.4 ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ 52
5.2.5 ด้านการฝึกอบรม 53
5.2.6 ด้านความท้าทายในงาน 53
5.2.7 ด้านการสื่อสารภายนอกองค์การ 53
5.3 ข้อจำกัดการวิจัย 54
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต 54

รายการอ้างอิง 55

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ผลการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา 58
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบความเชื่อมั่น 68
ภาคผนวก ค แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 72
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ 84

ประวัติผู้เขียน 86

Ref. code: 25595802036235MBW

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 บริษัทที่น่าร่วมงานด้วยมากที่สุดในประเทศไทยของกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี	2
2.1 บทบาทของบริษัทต่างชาติในอุตสาหกรรมไทยในปี พ.ศ. 2549	9
2.2 รายชื่อ 10 อันดับบรรษัทข้ามชาติที่เข้ามาดำเนินกิจการในประเทศไทยซึ่งประสบความสำเร็จในแง่ของรายได้ในปี พ.ศ. 2558	10
3.1 การจำแนกกลุ่มประชากรตามหลักสูตรการศึกษา คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	23
3.2 การจัดระดับและแปลความหมายแบบสอบถาม	26
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	31
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	33
4.3 ตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ด้วยโปรแกรม SPSS	35
4.4 ผลทางสถิติจากการทดสอบสมการถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธีแบบคัดเลือกเข้าสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน	35
4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	37
4.6 ผลทางสถิติจากการทดสอบสมการถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธีแบบคัดเลือกเข้าสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน	42
4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	44
5.1 ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลกับตัวแปรตามผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ	51
ก.1 ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย	58
ก.2 ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย	63

Ref. code: 25595802036235MBW

ข.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรอิสระ (X) ในแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย 68

ข.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรอิสระ (X) ในแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย 69

ง.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน 84

ง.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน 85

Ref. code: 25595802036235MBW

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 บริษัทที่น่าร่วมงานด้วยมากที่สุดในประเทศไทยของกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี	3
1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2.1 ปัจจัยของบริษัทจับคู่กับความต้องการของผู้สมัคร (Matching Model)	12
2.2 เปรียบเทียบการจ่ายค่าจ้างระหว่างบริษัทท้องถิ่นและบรรษัทข้ามชาติในเวียดนาม	14
2.3 คนเก่งกำลังขาดแคลนในทวีปเอเชีย	19

Ref. code: 25595802036235MBW

รายการสัญลักษณ์และคำย่อ

สัญลักษณ์/คำย่อ	คำเต็ม/คำจำกัดความ
CSR	Corporate Social Responsibility
FDI	Foreign Direct Investment
HRM	Human Resource Management
IHRM	International Human Resource Management
IOC	Index of Item-Objective Congruence
MBA	Master of Business Administration Program
MIF	Master in Finance (International Program)
MIM	Master's Degree Program in Marketing
MNC	Multinational Corporation
MNE	Multinational Enterprise
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TDRI	Thailand Development Research Institute
TNC	Transnational Corporation

Ref. code: 25595802036235MBW

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นบริษัทท้องถิ่นหรือบรรษัทข้ามชาติต่างต้องการคนเก่ง (Talent) เข้ามาร่วมงานเพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ ทำให้หลายองค์การต่างต้องหาวิธีเพื่อดึงดูดคนเก่งและรักษาคนเก่ง เพราะคนเก่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีจำกัดสำหรับทุกองค์การ ซึ่งในปัจจุบันมีบรรษัทข้ามชาติจำนวนมากได้เข้ามาดำเนินกิจการในประเทศไทย ส่งผลให้เกิดสงครามแย่งชิงคนเก่งขึ้นในตลาดแรงงาน (PwC, 2558) เมื่อมองย้อนกลับไปในอดีตจากผลการสำรวจของกลุ่มบริษัท อเด็คโก้ประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2554 พบว่าลักษณะบริษัทในฝันที่คนต้องการทำงานด้วยมากที่สุดเป็นบรรษัทข้ามชาติร้อยละ 70 รองลงมาเป็นบริษัทไทยขนาดใหญ่ร้อยละ 14 และรัฐวิสาหกิจร้อยละ 12 ซึ่งปัจจัยที่สำคัญในการเลือกสมัครงานคือ ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ ขนาดบริษัท ความมั่นคง ผลตอบแทน และสวัสดิการ ซึ่งบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันเป็นหนึ่งในกลุ่มบรรษัทข้ามชาติที่ได้รับความนิยมเนื่องจากมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูง และมีการมอบหมายงานที่ท้าทาย

จากการจัดอันดับบริษัทในประเทศไทยที่มีรายได้มากที่สุด 1,000 อันดับแรก ของนิตยสาร Business+ ในปี พ.ศ. 2556 พบว่ามีบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันติดอันดับจำนวน 48 บริษัท (วิทยา กิจชาญไพบูลย์, 2558, น. 149-217) ในปี พ.ศ. 2557 ติดอันดับจำนวน 52 บริษัท (วิทยา กิจชาญไพบูลย์, 2559, น. 174-241) และในปี พ.ศ. 2558 ติดอันดับจำนวน 63 บริษัท จาก 1,000 บริษัท (สราญลักษณ์ พวงกนก, 2559, น. 186-249) ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า จึงเห็นได้ว่าบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมีบทบาทการลงทุนในเศรษฐกิจไทยในระดับหนึ่ง

ปัจจุบันคนรุ่นใหม่สนใจเลือกเข้าทำงานในองค์การที่มีความมั่นคงเป็นอันดับแรก จากการสำรวจของนิตยสาร Business+ ในปี พ.ศ. 2559 (ศรันย์ทัศน์ ตั้งคุณานนท์, 2559, น. 38) ซึ่งจากแนวโน้มเศรษฐกิจของอเมริกาที่อยู่ในภาวะถดถอยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 (ฐานเศรษฐกิจ, 2559) ส่งผลกระทบต่อบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน ทำให้บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันดูไม่มั่นคงในสายตาของผู้สมัคร เนื่องจากต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในองค์การให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจมีการเลิกจ้างพนักงานบางส่วน (Comen, Stebbins, and Sauter, 2016) หรือลดการจ้างงานลง เพื่อประหยัดต้นทุน และค่าใช้จ่ายในการบริหารงานซึ่งส่งผลให้บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมีแนวโน้มได้รับความนิยมลดลง (ประชาชาติธุรกิจ, 2557)

Ref. code: 25595802036235MBW

สอดคล้องกับการศึกษาของ Universum Global ซึ่งเป็นองค์การชั้นนำระดับโลกจากประเทศสวีเดน ที่เป็นผู้จัดอันดับนายจ้าง (Employer Attractiveness Ranking) และได้ทำการสำรวจข้อมูลจากผู้หางานทั่วโลก โดยมีพันธมิตร ได้แก่ ลูกค้ามากกว่า 1,200 ราย และมหาวิทยาลัย 1,500 มหาวิทยาลัยทั่วโลก รวมไปถึงบริษัทที่ติดอันดับ 500 บริษัทของนิตยสาร Fortune โดยให้นักศึกษาเลือกบริษัทในอุดมคติที่สนใจเข้าร่วมงานจำนวน 5 บริษัท โดยมีกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่า 200,000 คนทั่วโลกเข้าร่วมวิจัย ซึ่ง Universum Global ก็ได้ทำการจัดอันดับบริษัทที่น่าร่วมงานด้วยมากที่สุดในประเทศไทย (Thailand's Most Attractive Employers) ด้วย 3 ครั้ง คือ ในปี พ.ศ. 2557 โดยสอบถามกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาในไทย 7,142 คน จาก 22 สถาบัน ในปี พ.ศ. 2558 โดยสอบถามกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาในไทย 8,279 คน จาก 23 สถาบัน และในปี พ.ศ. 2559 โดยสอบถามกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาในไทย 15,172 คน จาก 23 สถาบัน ซึ่งผลการวิจัยในปี พ.ศ. 2557 พบว่านักศึกษาในไทยเลือกบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน โดยมีบริษัทติดอันดับ Top 10 ในแต่ละสายอาชีพต่าง ๆ คิดเป็น ร้อยละ 22.58 ของจำนวนบริษัทที่ติดอันดับ Top 10 ทั้งหมด อย่างไรก็ดี ในปี พ.ศ. 2559 พบว่าสัดส่วนของบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันลดลงเป็นร้อยละ 16.67 ขณะที่บรรษัทข้ามชาติเอเชียมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 16.67 (ดูตารางที่ 1.1)

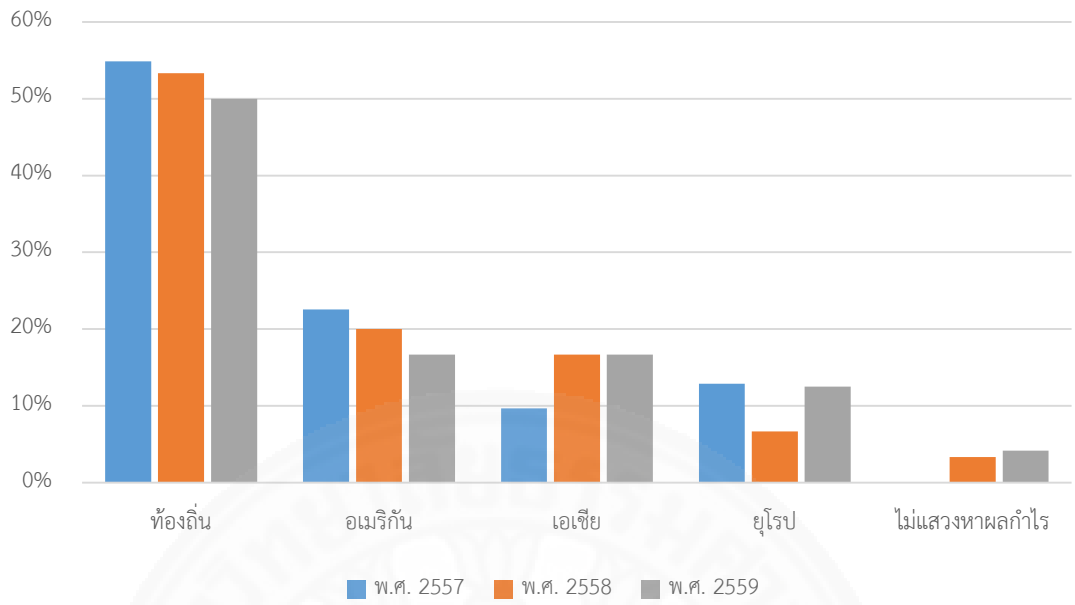
ตารางที่ 1.1

บริษัทที่น่าร่วมงานด้วยมากที่สุดในประเทศไทยของกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ประเภท	ร้อยละของกลุ่มบริษัทที่ติดอันดับ Top 10		
	พ.ศ. 2557	พ.ศ. 2558	พ.ศ. 2559
บริษัทท้องถิ่น	54.84	53.33	50.00
บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน	22.58	20.00	16.67
บรรษัทข้ามชาติเอเชีย	9.68	16.67	16.67
บรรษัทข้ามชาติยุโรป	12.90	6.67	12.50
องค์การไม่แสวงหาผลกำไร	0.00	3.33	4.16
รวม	100.00	100.00	100.00

หมายเหตุ. ปรับปรุงโดยผู้เขียนจาก “Thailand's Most Attractive Employers - Trends and Rankings,” โดย Universum Global, 2016.

Ref. code: 25595802036235MBW



ภาพที่ 1.1 บริษัทที่น่าร่วมงานด้วยมากที่สุดในประเทศไทยของกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี. ปรับปรุงโดยผู้เขียนจาก "Thailand's Most Attractive Employers - Trends and Rankings," โดย Universum Global, 2016.

จากที่กล่าวไปข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาว่าคนรุ่นใหม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันน้อยลงจริงหรือไม่ และสาเหตุที่ทำให้คนรุ่นใหม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันน้อยลงคืออะไร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยขององค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน และปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาร่วมงาน ในยุคที่นายจ้างในอุดมคติไม่ได้มีเพียงบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกาและยุโรปเท่านั้น แต่ยังมีบรรษัทข้ามชาติจากเอเชียและบริษัทของไทยที่ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่กับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่กับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทย

Ref. code: 25595802036235MBW

1.3 คำถามของการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทยอย่างไร

2. ปัจจัยขององค์การมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่อย่างไร

3. ปัจจัยขององค์การมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่อย่างไร

4. ลำดับความสำคัญปัจจัยขององค์การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทยอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษาปริญญาโท คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หลักสูตรภาคภาษาไทยและหลักสูตรนานาชาติ จากการใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ความคาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย 236 คน แต่เพื่อให้ได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนเหมาะสมสำหรับการเป็นตัวแทน และมีขนาดเพียงพอที่จะใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ทางผู้วิจัยจึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 400 คน

1.4.2 ขอบเขตของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยขององค์การที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่ เชื่อมโยงกับโมเดล Matching ของ Richard L. Daft ที่จูงใจให้ผู้สมัครไม่เลือก และเลือกเข้าทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้นำปัจจัยขององค์การมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 5 ปัจจัย ได้แก่ ค่าจ้างและสวัสดิการ (Pay and benefits) งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful work) ความก้าวหน้า (Advancement) การฝึกอบรม (Training) และความท้าทายในงาน (Challenge)

1.4.2.2 ตัวแปรตาม คือ คนรุ่นใหม่ตัดสินใจไม่เลือก และเลือกเข้าทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทย

Ref. code: 25595802036235MBW

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการไม่เลือก และเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยขององค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน และกำหนดกลยุทธ์เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน และบริษัทอื่น ๆ ในประเทศไทย

1.6 นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. คนรุ่นใหม่ หมายถึง ประชาชนทั่วไปที่ใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบัน ที่มีอายุระหว่าง 23-37 ปี

2. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ สาขาที่เรียน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายอาชีพ

3. ภาพลักษณ์องค์การ หมายถึง ภาพรวมขององค์การโดยรวมที่บุคคลรับรู้ได้โดยเกิดจากเหตุการณ์ หรือประสบการณ์ที่ผ่านมา รวมไปถึงความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ (จิราภรณ์ สีขาว, 2536)

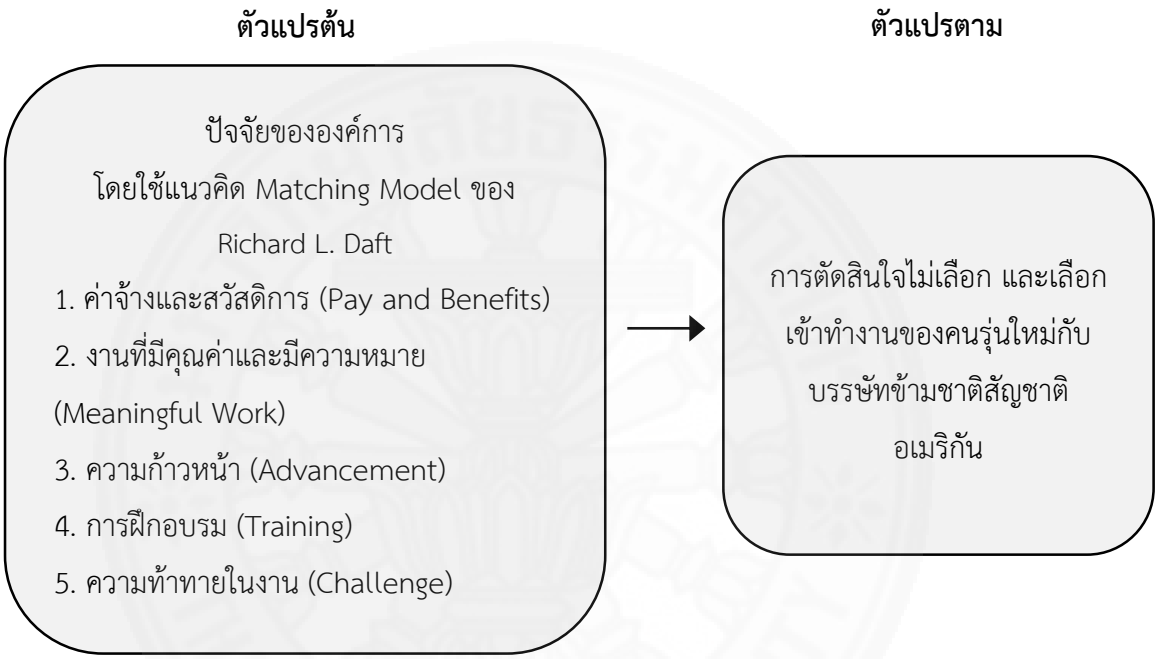
4. บรรษัทข้ามชาติ (Multinational Corporations, MNCs) หมายถึง บรรษัทที่ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตในสองประเทศขึ้นไป โดยที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในประเทศซึ่งเป็นประเทศแม่ (Home Country) และเข้าไปลงทุนเพื่อดำเนินธุรกิจในประเทศผู้รับการลงทุน (Host Country) (Grunberg, 1996)

5. บริษัทท้องถิ่น (Local Company) หมายถึง บริษัทที่จัดตั้งขึ้นโดยมีเจ้าของและผู้ถือหุ้นใหญ่เป็นคนไทย ซึ่งดำเนินธุรกิจขึ้นภายในประเทศและบริหารงานโดยคนไทย

Ref. code: 25595802036235MBW

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือก และเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่” โดยได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเชื่อมโยงตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.

Ref. code: 25595802036235MBW

บทที่ 2
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่" ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมของกรณีศึกษาทั้งในประเทศไทย และในต่างประเทศ และทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ภาพลักษณ์ของบรรษัทข้ามชาติในประเทศไทย

บรรษัทข้ามชาติ (Multinational Corporations, MNCs) เป็นบรรษัทที่ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตในสองประเทศขึ้นไป โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในประเทศซึ่งเป็นประเทศแม่ (Home Country) และเข้าไปลงทุนเพื่อดำเนินธุรกิจในประเทศผู้รับการลงทุน (Host Country) (Grunberg, 1996) บรรษัทข้ามชาติ (MNCs) นี้อาจถูกเรียกในชื่อ Transnational Corporations (TNCs) หรือ Multinational Enterprise (MNEs)

สำหรับประเทศไทยเองนั้น เริ่มมีการลงทุนโดยตรงจากบรรษัทข้ามชาติ (Foreign Direct Investment, FDI) ตั้งแต่ช่วงราวปี พ.ศ. 2503 ต่อมาในเมื่อวันที่ 22 เดือน กันยายน พ.ศ. 2528 กลุ่มประเทศ G5 ได้แก่ สหรัฐอเมริกา เยอรมัน ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และอังกฤษ ได้ทำข้อตกลง Plaza Accord เพื่อแทรกแซงค่าเงินเยนให้แข็งขึ้น ทำให้ญี่ปุ่นต้องปรับตัวครั้งใหญ่ ด้วยการลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพ รวมทั้งย้ายฐานการผลิตออกนอกประเทศ ประกอบกับที่ประเทศไทยได้ประกาศใช้นโยบายส่งเสริมการส่งออกตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2515 ถึง พ.ศ. 2519 ส่งผลให้บรรษัทข้ามชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศญี่ปุ่นมีการโยกย้ายฐานการผลิตเข้ามายังประเทศไทย และภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นจำนวนมาก (เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ, 2550)

ในส่วนของบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันนั้น ได้เริ่มมีการจัดตั้งหอการค้าอเมริกันในประเทศไทย (American Chamber of Commerce in Thailand) เมื่อปี พ.ศ. 2499 โดยในปีนั้นมีสมาชิกด้วยกัน 9 บริษัท ได้แก่

1. บริษัท เอไอเอ (ประเทศไทย) จำกัด
2. ธนาคารอเมริกา
3. บริษัท เชฟรอน (ไทย) จำกัด

Ref. code: 25595802036235MBW

4. บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด

5. บริษัท เอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด

6. บริษัท ไอบีเอ็ม ประเทศไทย จำกัด

7. บริษัท เคี่ยนหงวน (ประเทศไทย) จำกัด

8. บริษัท น้ำมันปิโตรเลียมไทย จำกัด

9. บริษัท ติลลิกีแอนด์กิบบินส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ปัจจุบันสมาชิกของหอการค้าอเมริกันในประเทศไทย ได้เพิ่มจำนวนเป็นทั้งสิ้นมากกว่า 800 บรรษัท มีเงินลงทุนในประเทศไทยสูงกว่า 50,000 ล้านเหรียญสหรัฐ และก่อให้เกิดตำแหน่งงานในไทยมากกว่า 250,000 ตำแหน่งงาน (The American Chamber of Commerce in Thailand, 2016)

จากรายงานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย (Thailand Development Research Institute, TDRI) พบว่าในปี พ.ศ. 2549 บรรษัทต่างชาติ ได้เข้ามาลงทุนในอุตสาหกรรมของไทยเกือบทุกประเภท มีส่วนแบ่งผลผลิตโดยเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 48.3 ตำแหน่งการจ้างงานอยู่ที่ร้อยละ 34.9 และมีมูลค่าการส่งออกอยู่ที่ร้อยละ 58.9 ของภาคอุตสาหกรรมไทยทั้งหมด (ดูตารางที่ 2.1) (เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ, 2550) ซึ่งเป็นข้อมูลที่สนับสนุนความคิดที่ว่า การเข้ามาลงทุนของบรรษัทข้ามชาติในประเทศไทย มีบทบาทสำคัญช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม และช่วยทำให้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยขยายตัว โดยช่วยเพิ่มอัตราการจ้างงาน และเป็นการช่วยสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยอีกด้วย

ตารางที่ 2.1

บทบาทของบริษัทต่างชาติในอุตสาหกรรมไทยในปี พ.ศ. 2549

อุตสาหกรรม	ร้อยละของส่วนแบ่งของบริษัทต่างชาติ		
	ผลผลิต	การจ้างงาน	การส่งออก
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	85.0	67.4	88.1
กระจกและผลิตภัณฑ์	76.2	49.2	72.2
เครื่องมือในการประกอบวิชาชีพและเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์	73.4	61.5	90.9
เครื่องอุปกรณ์ขนส่ง	71.3	39.8	86.4
เครื่องดื่ม	70.5	85.6	44.1

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ 2.1

บทบาทของบริษัทต่างชาติในอุตสาหกรรมไทยในปี พ.ศ. 2549 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	ร้อยละของส่วนแบ่งของบริษัทต่างชาติ		
	ผลผลิต	การจ้างงาน	การส่งออก
เครื่องประดับอัญมณี	64.6	42.6	60.8
สารเคมีอื่น	61.2	36.0	59.9
เครื่องจักรกลยกเว้นเครื่องจักรสำหรับอุตสาหกรรมไฟฟ้า	58.6	41.5	74.6
สิ่งทอ	58.4	43.0	66.4
ผลิตภัณฑ์ยาง	55.4	37.4	48.0
การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะอื่น ๆ	55.2	34.9	77.5
กระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ	53.3	23.6	61.2
ปิโตรเคมี	49.2	59.6	50.2
สารเคมีอุตสาหกรรม	42.8	49.7	64.2
เหล็กและเหล็กกล้า	42.2	32.2	52.1
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	40.4	28.0	51.5
การผลิตเครื่องแต่งกาย	35.5	18.5	44.1
ผลิตภัณฑ์เครื่องหนัง	35.2	24.4	53.5
เฟอร์นิเจอร์ยกเว้นโลหะ	34.1	15.5	47.7
ผลิตภัณฑ์อาหาร	30.8	21.5	37.3
เครื่องเล่น	23.9	18.7	36.1
ผลิตภัณฑ์จากไม้	20.1	8.3	28.1
รองเท้าและเครื่องหนัง	18.4	24.7	47.4
ผลิตภัณฑ์เซรามิก	5.5	14.5	32.9
ยาสูบ	4.6	8.9	18.4
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	48.3	34.9	58.9

หมายเหตุ. จาก “โครงการบทบาทของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย,” โดย เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ, 2550.

Ref. code: 25595802036235MBW

จากการจัดอันดับนิตยสาร Business+ ระหว่างปี พ.ศ. 2557 ถึงปี พ.ศ. 2559 มีบรรษัทข้ามชาติที่เข้ามาดำเนินกิจการในประเทศไทยมามากกว่า 10 ปี ซึ่งประสบความสำเร็จในแง่ของรายได้อยู่หลายบริษัท (ดูตารางที่ 2.2)

ตารางที่ 2.2

รายชื่อ 10 อันดับบรรษัทข้ามชาติที่เข้ามาดำเนินกิจการในประเทศไทยซึ่งประสบความสำเร็จในแง่ของรายได้ในปี พ.ศ. 2558

ชื่อบรรษัทข้ามชาติในประเทศไทย	ปีที่จดทะเบียน	รายได้:ล้านบาท (อันดับที่) พ.ศ. 2557	รายได้:ล้านบาท (อันดับที่) พ.ศ. 2558
โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด	พ.ศ. 2505	510,944 (2)	417,826 (3)
โตโยต้า มอเตอร์ เอเชีย แปซิฟิก เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด	พ.ศ. 2546	400,394 (5)	369,656 (4)
อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	พ.ศ. 2509	192,385 (13)	177,538 (13)
มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด	พ.ศ. 2530	166,580 (17)	175,498 (14)
เอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	พ.ศ. 2539	219,261 (10)	169,067 (16)
ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด	พ.ศ. 2535	188,723 (14)	163,666 (18)
ออโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด	พ.ศ. 2538	113,739 (33)	162,726 (19)
เอไอเอ จำกัด	พ.ศ. 2481	140,666 (22)	146,179 (23)
ตรีเพชรอีซูซุเซลส์ จำกัด	พ.ศ. 2517	157,688 (19)	133,001 (27)
เชฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด	พ.ศ. 2505	158,758 (-)	130,650 (28)

หมายเหตุ. ปรับปรุงโดยผู้เขียนจาก “Top 1000 Highest Total Revenue Companies in 2015,” โดย สราญลักษณ์ พวงกนก (บรรณาธิการ), 2560, *Business+ Top 1000, 2*(3), น. 186-249.

บรรษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในไทยเป็นบรรษัทที่ประสบความสำเร็จในการขยายการลงทุนและประกอบธุรกิจไปยังหลายประเทศทั่วโลก ซึ่งบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บรรษัทข้ามชาติเหล่านั้นประสบความสำเร็จโดยเป็นทรัพยากรหลักที่ช่วยขับเคลื่อนองค์การให้ดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่น (จตุรงค์ นภาธร, 2553) จากการบริหารงานของบรรษัทข้ามชาติที่มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ชัดเจนซึ่งได้รับมาจากประเทศแม่ ส่งผลให้บรรษัทข้ามชาติมีภาพลักษณ์ที่ดี น่าเชื่อถือ

Ref. code: 25595802036235MBW

และทำให้สามารถดึงดูดคนเก่งที่สนใจมองหาความก้าวหน้าให้เข้ามาร่วมงานในบรรษัทข้ามชาติได้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสำรวจบรรษัทข้ามชาติที่ได้รับความสนใจจากกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี (Thailand's Most Attractive Employers) ของ Universum Global (2014-2016) มีบรรษัทข้ามชาติที่อยู่ใน 10 อันดับแรกติดต่อกันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 ถึงปี พ.ศ. 2559 อยู่ด้วยกัน 6 บริษัท ได้แก่

1. กลุ่มบริษัท เชฟรอน
2. กลุ่มบริษัท บีเอ็มดับเบิลยู
3. บริษัท กูเกิล (ประเทศไทย) จำกัด
4. บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด
5. บริษัท ไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด
6. บริษัท อินเทล (ประเทศไทย) จำกัด

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าบรรษัทข้ามชาตินั้นมีบทบาทการลงทุนในเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในประเทศไทย และมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาคนรุ่นใหม่อยู่พอสมควร

2.2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติ

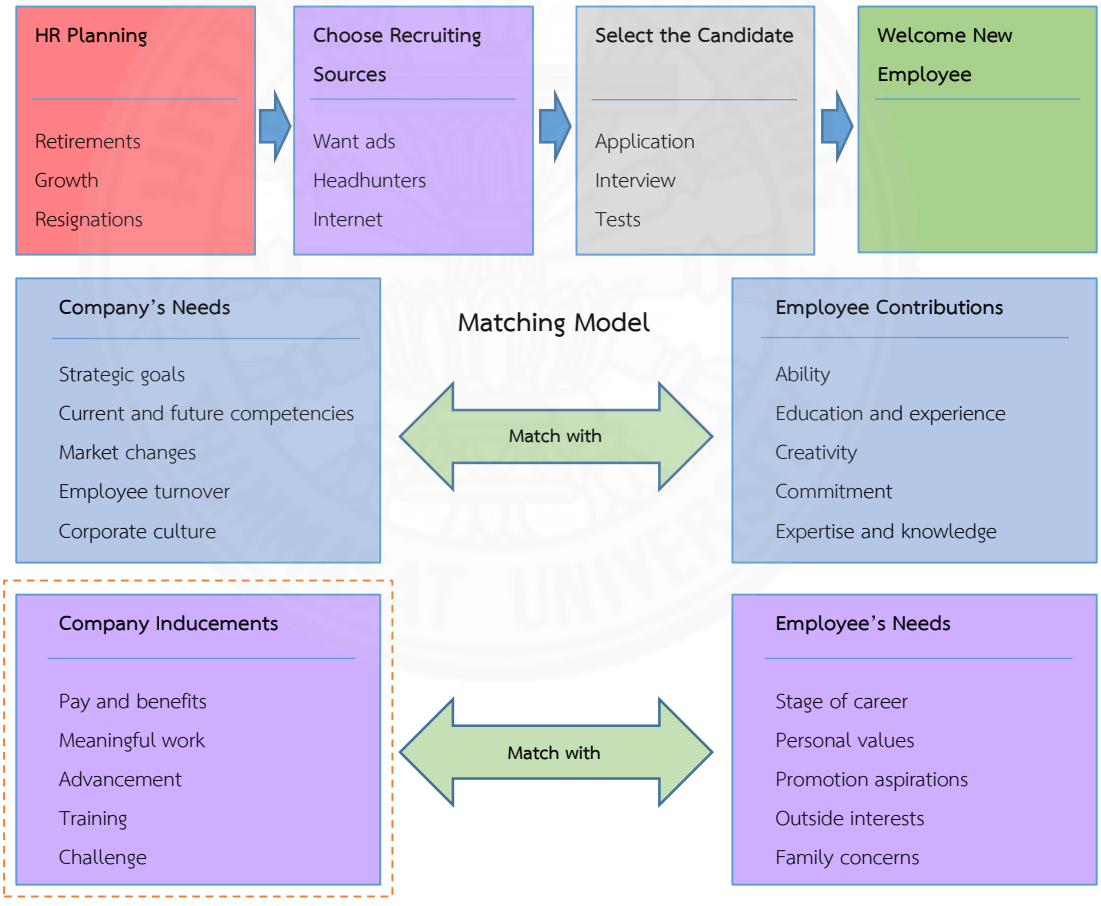
เป้าหมายหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย การสรรหา การพัฒนาและการเก็บรักษาบุคลากร การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนแรกของการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมให้กับองค์การ ซึ่งหัวหน้าหรือนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องคาดการณ์ความต้องการในการสรรหาพนักงานใหม่บนพื้นฐานของตำแหน่งงานที่เปิดอยู่ ขั้นตอนที่สองเป็นการใช้กระบวนการสรรหาเพื่อสื่อสารกับผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่องค์การต้องการ ขั้นตอนที่สามเป็นการคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมที่สุดให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การ และขั้นตอนสุดท้ายเป็นการต้อนรับพนักงานใหม่เข้าสู่องค์การ

ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เข้ามาร่วมงาน องค์การต้องพยายามดึงดูดผู้สมัคร โดยจับคู่ความต้องการ ความสนใจ และคุณค่าที่ทั้งองค์การและผู้สมัครต่างต้องการมอบให้ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อให้องค์การได้ผู้สมัครที่ตรงกับคุณสมบัติที่ต้องการ และในขณะเดียวกันผู้สมัครได้เข้าร่วมงานกับองค์การที่คาดหวังตามทฤษฎี Matching Model ของ Richard L. Daft (2015) (ดูภาพที่ 2.1)

Richard L. Daft (2015) ได้ยกตัวอย่างกรณีบริษัทพัฒนาซอฟต์แวร์ขนาดเล็กอาจจะต้องการให้พนักงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีทักษะความชำนาญในการออกแบบระบบ

Ref. code: 25595802036235MBW

ทำงานให้บริษัทมากกว่าเวลางานปกติ ในทางกลับกันบริษัทก็ให้อิสระในการทำงานที่มากกว่าการทำงานแบบอยู่ในระเบียบที่เคร่งครัด และบริษัทอาจจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานในอัตราที่สูงกว่าบริษัททั่วไป ส่วนกรณีของบริษัทผู้ผลิตสินค้าหรือบริการรายใหญ่อาจจะมีความสามารถที่จะมอบความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่พนักงาน แต่บริษัทอาจจะมีกฎระเบียบและข้อบังคับในการทำงานจำนวนมากและมักจะต้องอาศัยความเห็นชอบจากหัวหน้างานอยู่บ่อยครั้ง พนักงานที่เหมาะสมกับการทำงานในบริษัทพัฒนาซอฟต์แวร์ขนาดเล็กอาจรู้สึกถูกจำกัดและไม่มีความสุขในการทำงานกับบริษัทผู้ผลิตสินค้าหรือบริการรายใหญ่ ดังนั้นเพื่อให้ทั้งบริษัทและพนักงานได้ประโยชน์สูงสุดในการร่วมงานกัน จึงควรต้องใช้การจับคู่ความต้องการ ความสนใจ และคุณค่าตาม Matching Model ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร



ภาพที่ 2.1 ปัจจัยของบริษัทจับคู่กับความต้องการของผู้สมัคร (Matching Model). จาก *Management* (น. 410), โดย R. L. Daft, 2015, Boston: Cengage Learning.

Ref. code: 25595802036235MBW

จากทฤษฎี Matching Model ข้างต้น (ดูภาพที่ 2.1) สามารถนำมาเชื่อมโยงกับการสรรหาผู้สมัครของบรรษัทข้ามชาติได้ บรรษัทข้ามชาติให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นจุดเด่นที่ทำให้บรรษัทข้ามชาติต่าง ๆ ที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยได้รับความสนใจจากคนวัยทำงาน นิสิต หรือนักศึกษาจบใหม่ ที่ตั้งความหวังว่าอยากจะเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติในระดับสากลที่มีชื่อเสียง และมีสาขาอยู่ทั่วโลก ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำปัจจัยตามทฤษฎีของ Richard L. Daft (2015) มาใช้ศึกษาซึ่งปัจจัยที่สามารถดึงดูดผู้สมัครให้เข้ามาร่วมงาน (Company Inducements) นั้น ประกอบไปด้วย

2.2.1 ค่าจ้างและสวัสดิการ (Pay and Benefits)

ค่าจ้างและสวัสดิการ เป็นค่าตอบแทนที่องค์การให้กับพนักงานทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน โดยจับคู่ค่าจ้างและสวัสดิการขององค์การกับอายุงานของผู้สมัคร (Stage of Career) อาทิเช่น คนอายุงานน้อยมักจะมีความต้องการในผลประโยชน์ตอบแทนที่แตกต่างกับคนอายุงานมาก โดยช่วงแรกของการเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน นักศึกษาจบใหม่อาจยังไม่สนใจเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการ แต่กลับให้ความสนใจในเรื่องของงานที่มีคุณค่าและมีความท้าทาย เมื่อเข้าสู่วัยกลางคนอายุงานมากขึ้น สถานภาพสมรสเปลี่ยนแปลงไป เริ่มมีครอบครัวทำให้มีความต้องการค่าจ้างและสวัสดิการเพิ่มขึ้น และเมื่อเริ่มเข้าสู่ช่วงใกล้วัยเกษียณ จะมีความต้องการใช้จ่ายลดลงจึงทำให้มองหาความมั่นคงมากกว่าการให้ความสำคัญเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการ

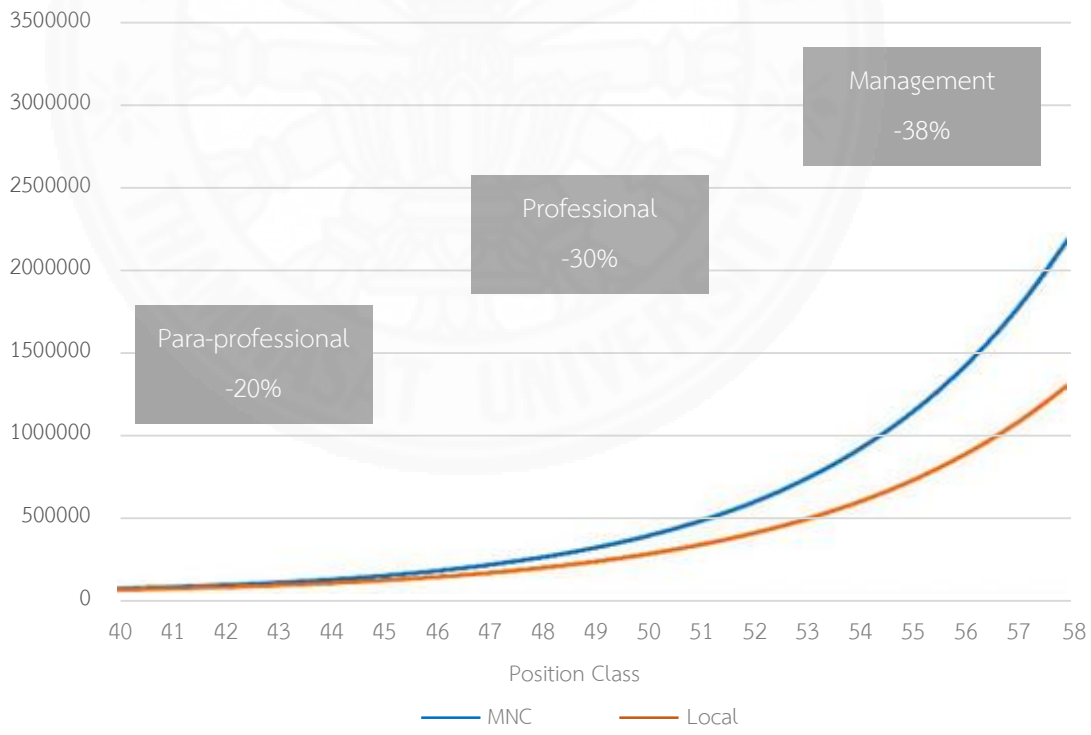
การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในตลาดเกิดใหม่มีการแข่งขันเพื่อดึงดูดผู้สมัครให้เข้ามาร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติ ซึ่งคนเก่งที่มีความรู้ความสามารถกำลังเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานทำให้หลายองค์การต่างพยายามไขว่คว้าเพื่อแย่งชิงคนเก่งเหล่านั้นให้เข้ามาร่วม งาน ซึ่งเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญเพื่อใช้สร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน งานวิจัยของ Dewhurst, Pettigrew, & Srinivasan (2012) พบว่าบริษัททั่วโลกต้องเตรียมรับมือกับบริษัทท้องถิ่นที่มีศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนคนเก่งและค่าตอบแทนการจ้างงานในตลาดแรงงานที่สูงขึ้นทำให้การแย่งชิงคนเก่ง กลายเป็นเรื่องสำคัญ หากบริษัทไม่สามารถดึงดูดคน และรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์การได้ จะส่งผลให้บริษัทยากที่จะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

นอกจากนี้ผลการวิจัยการแย่งชิงคนเก่งในจีนของ Schmidt (2011) พบว่าบรรษัทข้ามชาติตะวันตกมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันและมีความมั่นคงลดลง เนื่องจากบรรษัทข้ามชาติตะวันตกได้รับผลกระทบจากการตกต่ำของเศรษฐกิจโลกทำให้บรรษัทข้ามชาติต้องลดการจ้างงาน ตัดค่าใช้จ่าย และบางกรณีเลิกจ้าง ส่งผลให้บรรษัทข้ามชาติตะวันตกต้องปรับเปลี่ยน

Ref. code: 25595802036235MBW

โครงสร้าง และมีอัตราการเติบโตขององค์การลดลง ในขณะที่บริษัทท้องถิ่นในจีนไม่ได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจโลกมากนัก แต่กลับได้รับความสนใจจากผู้สมัครงานเพิ่มขึ้นทั้งกลุ่มผู้สมัครที่มีประสบการณ์และกลุ่มนักศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่วัยทำงาน ดูได้จากการไปรับสมัครงานตามมหาวิทยาลัยที่เจ้าหน้าที่สรรหาบุคลากรประสบกับปัญหานักศึกษาให้ความสนใจในการสมัครเข้าทำงานกับบรรษัทต่างชาติลดลงอย่างมาก

นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างผลการสำรวจค่าจ้างในประเทศเวียดนามโดยบริษัท Talentnet ร่วมกับบริษัท Mercer ในปี 2016 สามารถสรุปได้ว่าบริษัทท้องถิ่นเวียดนามมีการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าบรรษัทข้ามชาติโดยเฉลี่ยที่ร้อยละ 31 (ดูภาพที่ 2.2) (Vietnam Economic Times, 2016) ซึ่งงานวิจัยในประเทศไทยเองพบว่าบรรษัทข้ามชาติที่ดำเนินกิจการในประเทศไทยส่วนใหญ่ใช้ระบบค่าตอบแทนที่มีส่วนผสม (Compensation Mix) ของค่าตอบแทนหลายรูปแบบ เช่น เงินเดือน โบนัส และการให้ประโยชน์ด้านสวัสดิการ (Benefits) เป็นต้น เพื่อเป็นการดึงดูดใจ (จตุรงค์ นภาธร, 2553) และส่วนใหญ่จะใช้นโยบายการบริหารค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกประเทศทั่วโลก



ภาพที่ 2.2 เปรียบเทียบการจ่ายค่าจ้างระหว่างบริษัทท้องถิ่นและบรรษัทข้ามชาติในเวียดนาม. จาก “Local companies still behind MNCs in pay,” โดย Vietnam Economic Times, 2016.

Ref. code: 25595802036235MBW

2.2.2 งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work)

การที่บุคคลได้รับงานที่มีความสำคัญ และรู้สึกตระหนักในงานที่ทำเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถทำให้รู้สึกสนุกและมีความสุขกับงาน เมื่อนำมาจับคู่กับค่านิยมส่วนตัว (Personal Values) ผู้สมัครงานจะรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญนั้นจะทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมาย

คนเก่งมีอยู่ในทุกองค์การไม่ว่าจะในบริษัทท้องถิ่นหรือบรรษัทข้ามชาติ และเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันเป็นหนึ่งในบรรษัทข้ามชาติที่มีคนเก่งมากมายเข้ามาทำงาน และยังเป็นบรรษัทข้ามชาติที่ให้ความสำคัญกับการบริการจัดการคนเก่งโดยมีการใช้กลยุทธ์ และวิธีการที่แตกต่างเพื่อให้สามารถรักษาคนเก่งที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การในระยะยาว (จตุรงค์ นภาธร, 2553) ซึ่งการบริหารงานของบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันนั้นเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานค่อนข้างมาก และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมาย โดยการมอบหมายงานที่มีคุณค่าและมีความหมายจะช่วยดึงดูดคนเก่งที่มีความสามารถให้เข้ามาร่วมงาน เช่น บริษัท กูเกิล ที่ได้รับเลือกให้เป็นองค์การที่น่าทำงานมากที่สุดติดอันดับ 1 ใน 5 จากการจัดอันดับของนิตยสารฟอร์จูนมาติดต่อกันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 โดยกูเกิลมีวัฒนธรรมที่เน้นความสามารถ ส่งเสริมความหลากหลายของพนักงาน (Diversity) และความเท่าเทียมกัน และเป็นองค์การที่กระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานคิดนอกกรอบ กล้าฝัน กล้าเสี่ยง กล้าลองผิดลองถูก และให้อิสระในการทำงาน (ศิริยุพา รุ่งเริงสุข, 2559)

นอกจากนี้การที่องค์การที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility, CSR) จะช่วยทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและดึงดูดคนเก่งให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การได้ ซึ่งปัจจุบันบริษัทใหญ่ ๆ หลายบริษัทที่ประสบความสำเร็จทั่วโลกต่างหันมาให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น แต่สำหรับในประเทศไทยเพิ่งนำแนวคิด CSR มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจอย่างแพร่หลายในระยะ 10 ปี ที่ผ่านมา (ธัชวรรณ กนิษฐ์พงศ์, 2555) ซึ่งในประเทศไทยพบว่าบริษัทท้องถิ่นของไทยสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และให้ความสนใจอย่างจริงจัง โดยเน้นให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ทำให้พนักงานได้ทำความดี และมีความรู้สึกที่ดีต่อสังคมและองค์การเพิ่มขึ้นด้วย ในขณะที่บรรษัทข้ามชาติไม่ได้ให้การสนับสนุนเรื่องของการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมเท่าที่ควร ทำให้องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) ได้บรรจุเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ในแนวทางปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 โดยเสนอให้บรรษัทข้ามชาติคำนึงถึง

Ref. code: 25595802036235MBW

ความรับผิดชอบต่อสังคมและติดต่อค้าขายกับเฉพาะคู่ค้าที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมเท่านั้น (รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ, 2556)

2.2.3 ความก้าวหน้า (Advancement)

ความก้าวหน้าเป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์การจากความสามารถในการทำงาน ซึ่งเมื่อนำมาจับคู่กับความต้องการของผู้ที่มองหางานนั้น คนที่ใฝ่ฝันที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง (Promotion Aspirations) ก็จะมองหาองค์การที่สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองได้ ซึ่งในทางกลับกันบริษัทก็ต้องการผู้สมัครที่มองหาความก้าวหน้าด้วยเช่นกัน

บรรษัทข้ามชาติต่างขยายการดำเนินกิจการไปยังหลายประเทศทั่วโลก ในการบริหารงานนั้นส่วนใหญ่บริษัทแม่จะส่งคนจากประเทศแม่มาเป็นผู้บริหารในตำแหน่งสำคัญ ๆ เนื่องจากมองว่าพนักงานในประเทศผู้รับการลงทุน (Host Country) ยังขาดทักษะและประสบการณ์ จึงทำให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถในประเทศผู้รับการลงทุนได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการเป็นผู้บริหารค่อนข้างน้อย ซึ่งจากงานวิจัยของ Dewhurst, Pettigrew, & Srinivasan (2012) ในจีนพบว่าบริษัทจีนมีการเปลี่ยนแปลงด้านการแข่งขันอย่างรวดเร็ว จากปี พ.ศ. 2549 มีบริษัทจีนติด 10 อันดับบริษัทในดวงใจเพียง 2 บริษัท และเพิ่มขึ้นเป็น 7 บริษัทในปี พ.ศ. 2553 ซึ่งหนึ่งผู้บริหารมองว่าบริษัทท้องถิ่นในจีนมีภาพลักษณ์องค์การที่เข้มแข็งขึ้น และสามารถเสนอตำแหน่งที่มีความก้าวหน้าในสายผู้บริหารได้ ซึ่งผู้บริหารที่เป็นคนท้องถิ่นมีทักษะในการบริหารและทักษะด้านภาษาอังกฤษกำลังเป็นที่ต้องการ โดยผู้บริหารระดับสูงชาวจีนในองค์การระดับโลกคาดหวังว่าการเปลี่ยนงานของตนจะต้องได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 30 ถึง 40 นอกจากนี้ผู้สมัครงานยังมองหาโอกาสการทำงานและอาศัยในบ้านเกิดของตัวเอง

สอดคล้องกับงานวิจัยการต่อสู้ในการแย่งชิงคนเก่งในจีนของ Schmidt (2011) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในอดีตนั้นบรรษัทข้ามชาติตะวันตกเป็นบรรษัทในดวงใจของคนทำงานในจีน เนื่องจากมีภาพลักษณ์ที่ดี และมีข้อเสนอการจ้างงานที่น่าสนใจ รวมถึงมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกว่าบริษัทท้องถิ่น แต่ปัจจุบันบริษัทท้องถิ่นกลับได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น ทำให้บรรษัทข้ามชาติตะวันตกสูญเสียความเป็นบริษัทในดวงใจ จากผลการวิจัยพบว่านักศึกษาที่กำลังศึกษาในจีนให้ความสนใจบรรษัทข้ามชาติน้อยลง โดยบริษัทท้องถิ่นในจีนกลายเป็นบริษัทในดวงใจ จากการทำสำรวจพนักงานในจีนมากกว่า 300,000 คนกว่า 60 บริษัทในปี พ.ศ. 2550 พบว่า ร้อยละ 41 ของพนักงานที่มีทักษะสูงสนใจที่จะทำงานในบรรษัทข้ามชาติ ขณะที่ร้อยละ 9 สนใจที่จะทำงานในบริษัทท้องถิ่น ต่างกันอยู่ร้อยละ 32 หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2553 พบว่าพนักงานสนใจที่จะทำงานในบรรษัทข้ามชาติเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 41 เป็นร้อยละ 44 ขณะที่บริษัทท้องถิ่นได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นจาก

Ref. code: 25595802036235MBW

ร้อยละ 9 เป็นร้อยละ 28 ทำให้ช่องว่างระหว่างบรรษัทข้ามชาติและบริษัทท้องถิ่นลดลงเหลือร้อยละ 16 ภายในเวลา 2 ปี

2.2.4 การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้แนวใหม่ซึ่งทำให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนดซึ่งเมื่อนำมาจับคู่กับผู้สมัครที่ชอบมองหาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน (Outside Interests) ก็จะมองหาบริษัทที่สามารถตอบสนองการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ให้ตนได้

ในบรรษัทข้ามชาตินั้นจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานอย่างมาก โดยบรรษัทข้ามชาติส่วนใหญ่ได้มีการจัดตั้ง Corporate University ของตนเองโดยตั้งเป็นสถาบันฝึกอบรมขึ้นมาให้กับพนักงาน เช่น บริษัท ไอบีเอ็ม จัดให้มีระบบการฝึกอบรมพนักงานแบบในห้องเรียน และมีระบบ e-learning ที่ให้พนักงานสามารถเข้าไปเรียนรู้ได้ตลอดเวลา หรือแม้แต่โรงแรมในกลุ่ม Mandarin Oriental Hotel Group ยังจัดให้มี School of The Oriental Hotel Apprenticeship Program ซึ่งเป็นสถาบันฝึกอบรมให้กับพนักงานของโรงแรมแชงกรี-ลาทั่วโลก ทำให้บรรษัทข้ามชาติสามารถสร้างมาตรฐาน เอกลักษณ์ และสร้างข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่งได้ ซึ่งในการฝึกอบรมบรรษัทข้ามชาติจะดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในทุกปี เพื่อให้พนักงานรู้ว่าองค์การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม และกระตุ้นให้พนักงานตื่นตัวในการปฏิบัติงานจากการฝึกอบรม (จตุรงค์ นภาธร, 2553)

2.2.5 ความท้าทายในงาน (Challenge)

สำหรับงานที่มีความท้าทายขององค์การนั้นจัดเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและเกิดการพัฒนาให้แก่พนักงาน ทั้งนี้องค์การต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของพนักงานด้วย (Family Concerns)

ผลการสำรวจของ บริษัท โนเลจสตอร์ม คอนซัลติ้ง ได้ทำการสำรวจกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Gen Y) ในประเทศไทย พบว่ากลุ่มคนรุ่นใหม่ตัดสินใจเลือกงานจากลักษณะงานที่ชอบและใฝ่ฝันไว้ แล้วจึงเลือกงานจากประเภทธุรกิจที่ท้าทายความสามารถของตนเป็นอันดับถัดมา โดยเน้นงานที่มีการจ่ายเงินเดือนสูงประกอบกับงานที่มีความตื่นเต้น ท้าท้าย และได้สวัสดิการดี มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (ผู้จัดการ 360° รายสัปดาห์, 2550)

Ref. code: 25595802036235MBW

สำหรับบรรษัทข้ามชาติที่มีสาขาอยู่หลากหลายประเทศทั่วโลก พนักงานที่มีทักษะและมีความเชี่ยวชาญในงานมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายโดยอาจถูกส่งไปปฏิบัติงานในสาขาต่าง ๆ ได้หลายรูปแบบ (ชลธิศ ดาราวงษ์, 2556) อาทิเช่น

1. ตัวแทนของบริษัท โดยพนักงานจะถูกส่งไปเป็นตัวแทนของบริษัทแม่เพื่อไปดูแลกิจกรรรมทางธุรกิจแก่บริษัทลูกในต่างประเทศ

2. ผู้แก้ปัญหา โดยพนักงานจะถูกส่งไปปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะเรื่องที่เกิดขึ้น โดยประเทศปลายทางไม่สามารถหาบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในประเทศเพียงพอจึงต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากประเทศอื่น

3. ผู้พัฒนาศักยภาพ โดยพนักงานจะถูกส่งไปปฏิบัติงาน เพื่อถ่ายทอดทักษะและความรู้ สร้างการเรียนรู้แก่พนักงานและองค์การในประเทศปลายทาง ซึ่งก่อให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน

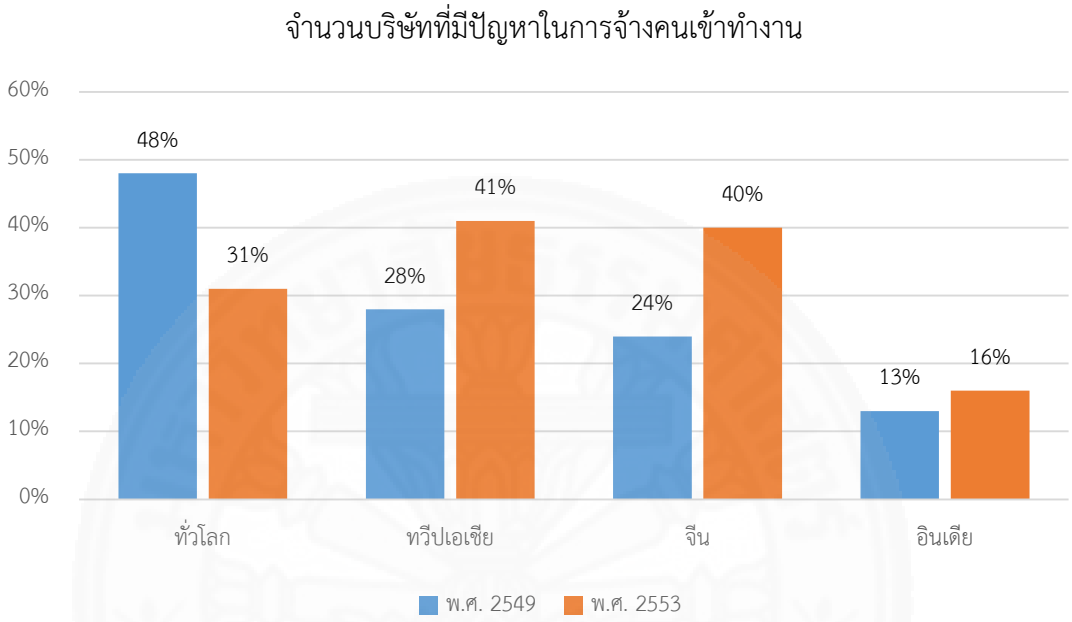
4. ผู้สร้างประสบการณ์ โดยพนักงานระดับผู้บริหารรุ่นใหม่จะถูกมอบหมายงานให้ไปปฏิบัติงานระยะสั้น เพื่อให้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ ก่อนจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รูปแบบนี้มีการนำไปใช้กันอย่างกว้างขวางในบริษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน

นอกจากนี้จากผลสำรวจของ บริษัท PwC โดยร่วมมือกับมหาวิทยาลัย Southern California และ The London Business School ผ่านการสำรวจพนักงานในกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Gen Y) และ Generation อื่น ๆ กว่า 44,000 คน จากเครือข่าย PwC ใน 18 ประเทศทั่วโลก พบว่าพนักงานในกลุ่มคนรุ่นใหม่ร้อยละ 70 มองเรื่องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) มากกว่าค่าตอบแทน (PwC, 2556)

จากปัจจัยทั้ง 5 ที่กล่าวไปข้างต้น พนักงานที่ทำงานในบรรษัทข้ามชาติล้วนเป็นคนเก่งที่มีความสามารถ และได้รับการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการที่สูง และมีโอกาสในการเดินทางไปดูงานหรือทำงานในต่างประเทศ ในขณะที่พนักงานทั่วไปหรือพนักงานระดับผู้บริหารอาจได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานค่อนข้างน้อยเนื่องจากบริษัทแม่จะพิจารณาผู้บริหารจากประเทศแม่เป็นหลัก และส่งพนักงานที่มีความชำนาญจากประเทศอื่นเข้ามาปฏิบัติงานในประเทศผู้รับการลงทุน ส่วนในเรื่องการฝึกอบรมบรรษัทข้ามชาติจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานอย่างมาก ซึ่งในการฝึกอบรมจะดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทุกปี และมุ่งมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้กับพนักงาน ดังนั้นการที่บรรษัทข้ามชาติจะบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละประเทศได้สำเร็จต้องมีการปรับ HR Practices ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกันของคนในท้องถิ่น ในขณะเดียวกันก็ยังบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่ภายในกรอบที่บริษัทแม่กำหนดขึ้น (จตุรงค์ นภาธร, 2553)

Ref. code: 25595802036235MBW

งานวิจัยของ Schmidt (2011) ยังพบว่าบริษัทในทวีปเอเชียประสบปัญหาการจ้างงานเพิ่มขึ้น (ดูแผนภาพที่ 2.3) เนื่องจากมีบรรษัทข้ามชาติหลากหลายสัญชาติต่างเข้ามาลงทุน ทำให้บรรษัทข้ามชาติและบริษัทท้องถิ่นต่างต้องแข่งขันกันเพื่อแย่งชิงคน



ภาพที่ 2.3 คนเก่งกำลังขาดแคลนในทวีปเอเชีย. จาก “The Battle for China’s Talent,” โดย C. Schmidt, 2011, *Harvard Business Review, 89*(3), น. 27.

ซึ่ง Schmidt (2011) ได้แนะนำกลยุทธ์ที่จะทำให้บรรษัทข้ามชาติตะวันตกกลับมาเป็นบริษัทในดวงใจของคนเก่งในจีน ดังนี้

1. ทำการเริ่มต้นสร้างภาพลักษณ์องค์การใหม่ทั้งหมด โดยต้องทำให้เห็นข้อดี และทำให้เห็นถึงความมั่นคงขององค์การ

2. สร้างโอกาสในการพัฒนาตัวพนักงานในประเทศ โดยไม่ต้องไปทำงานในต่างประเทศเป็นเวลานาน

3. เสนอโอกาสความก้าวหน้า โดยให้พนักงานในท้องถิ่นขึ้นเป็นผู้บริหาร แทนที่การให้ผู้บริหารจากประเทศแม่มาดำรงตำแหน่งในบรรษัทท้องถิ่น

4. การจ่ายค่าตอบแทนที่ดึงดูด เนื่องจากบริษัทจีนให้ค่าตอบแทนสูงขึ้นเพื่อดึงดูดคน ดังนั้นบรรษัทข้ามชาติตะวันตกจึงต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันได้

5. การทำให้บรรษัทดูเหมือนบริษัทท้องถิ่นในสายตาของคนในประเทศนั้น ๆ

Ref. code: 25595802036235MBW

จากที่กล่าวไปข้างต้นจะเห็นได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องก่อนหน้านี้ศึกษาแต่บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันว่ามีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ (International Human Resource Management, IHRM) อย่างไร แต่ไม่ได้ศึกษาว่าตอบโจทย์ความต้องการของคนรุ่นใหม่หรือไม่ ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยชิ้นแรกที่เน้นศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดคนเก่งให้อยากที่จะเข้าหรือไม่เข้าทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันตามแนวคิด Matching Model

Ref. code: 25595802036235MBW

บทที่ 3
วิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey) มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2. งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย หมายถึง การที่บุคคลนั้นได้รับงานที่มีความสำคัญ รู้สึกตระหนักในงานที่ทำ เนื่องจากงานที่ได้รับตรงกับความรู้ ความสามารถ ทำให้รู้สึกสนุก และมีความสุขกับงาน

3. ความก้าวหน้า หมายถึง แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถ เต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์การจากความสามารถในการทำงาน

4. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้บุคคลเกิดความรู้ ทักษะ การพัฒนา และประสบการณ์อันเหมาะสม ซึ่งทำให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

5. ความท้าทายในงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

3.2 สมมติฐานงานวิจัย

งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานงานวิจัยจากกรอบวิจัยไว้ดังนี้

Ref. code: 25595802036235MBW

3.2.1 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยขององค์การด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยขององค์การด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยขององค์การด้านความก้าวหน้ามีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยขององค์การด้านการฝึกอบรมมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยขององค์การด้านความท้าทายในมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

3.2.2 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยขององค์การด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยขององค์การด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยขององค์การด้านความก้าวหน้ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยขององค์การด้านการฝึกอบรมมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยขององค์การด้านความท้าทายในงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ นักศึกษาปริญญาโทของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทั้งหลักสูตรภาคภาษาไทยและหลักสูตรนานาชาติ จำนวน 4,286 คน

Ref. code: 25595802036235MBW

(ข้อมูล ณ วันที่ 5 กันยายน 2559) ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะนักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ หลักสูตรภาคภาษาไทย สาขาการเงินและสาขาการตลาดหลักสูตรนานาชาติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นนักศึกษาที่เข้าศึกษาปี พ.ศ. 2558 ถึงปี พ.ศ. 2559 และยังคงสภาพนักศึกษา โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 574 คน ผู้วิจัยเห็นว่าประชากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่สามารถเข้าทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันได้ โดยแบ่งออกเป็น

ตารางที่ 3.1

การจำแนกกลุ่มประชากรตามหลักสูตรการศึกษา คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

หลักสูตรการศึกษา	จำนวนนักศึกษาที่ยังคงสภาพนักศึกษา
ปริญญาโทสาขาการเงิน หลักสูตรนานาชาติ (MIF)	48
ปริญญาโทสาขาการตลาด หลักสูตรนานาชาติ (MIM)	158
ปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ (MBA)	315
ปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจเน้นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (MBA-HRM)	53
รวม	574

หมายเหตุ. ปรับปรุงโดยผู้เขียนจาก “สถิติ,” โดย สำนักงานทะเบียนนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) จึงสามารถกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อน กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

Ref. code: 25595802036235MBW

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{574}{(1 + 574\ (0.05)^2)} \text{ คน}$$

$$n = 236 \text{ คน}$$

ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากจำนวนประชากรทั้งหมด 574 คน และกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% หรือเท่ากับ 0.05 ดังนั้น จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 236 คน แต่เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความแม่นยำขึ้น ทางผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจำนวน 2 ชุด ได้แก่

แบบสอบถามชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน

แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลวิจัยจากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสร้างข้อคำถาม โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามทั้ง 2 ชุดออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สาขาที่เรียน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายอาชีพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือก หรือเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน (พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554, น. 103-110) และแบบสอบถามการหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Ref. code: 25595802036235MBW

(เมธี ไพรชิต, 2556, น. 71-76) มาปรับเรียบเรียงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาปริญญาโทที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งปัจจัยขององค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือก หรือเลือกเข้าทำงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ (Pay and Benefits)
2. ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work)
3. ด้านความก้าวหน้า (Advancement)
4. ด้านการฝึกอบรม (Training)
5. ด้านความท้าทายในงาน (Challenge)

นอกจากนี้ แบบสอบถามยังมีข้อคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับความสนใจในการเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในอีก 5 ปีข้างหน้า

ข้อคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดโดยมีตัวเลือกให้ตอบตามเกณฑ์ที่มีการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน 5 ระดับตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert's Method) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย หรือ มาก
ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ หรือ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย หรือ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ น้อยที่สุด

คะแนนการประเมินที่ได้มาแต่ละด้านนั้นจะนำมารวมกัน เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้คะแนนเฉลี่ยมาแปลความหมายของระดับคะแนนนั้น ๆ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าการแปลความหมายของคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยในการแบ่ง ดังต่อไปนี้

$$\text{ความกว้างของแต่ละช่วงคะแนน} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด - ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

แทนค่าในสูตร

$$\text{ความกว้างของแต่ละช่วงคะแนน} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

Ref. code: 25595802036235MBW

ความกว้างในแต่ละช่วงอันตรภาคชั้นที่ได้คือ 0.80 ทำให้ได้การจัดระดับและแปลความหมาย ดังนี้

ตารางที่ 3.2

การจัดระดับและแปลความหมายแบบสอบถาม

ระดับคะแนน	คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.21 ถึง 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
4	3.41 ถึง 4.20	อยู่ในระดับมาก
3	2.61 ถึง 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
2	1.81 ถึง 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1	1.00 ถึง 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

นอกจากนี้แบบสอบถามส่วนที่ 2 ยังมีส่วนของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยขององค์การแต่ละด้านได้อีกด้วย

3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากผู้วิจัยได้จัดทำร่างแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบร่างแบบสอบถามโดยใช้วิธีการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.5.1 การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้อง โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

“+1” หมายถึง “สอดคล้อง” กล่าวคือ ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

“0” หมายถึง “ไม่แน่ใจ” กล่าวคือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

Ref. code: 25595802036235MBW

“-1” หมายถึง “ไม่สอดคล้อง” กล่าวคือ ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

จากนั้นผู้วิจัยได้นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index, IOC) คำนวณจากค่าเฉลี่ยผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

สำหรับเกณฑ์การให้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่กำหนดได้กำหนดให้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ถือว่ามีค่าความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ทดสอบ Pre-Test ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์

3.5.2 การทดสอบความเชื่อมั่น

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรง และเหมาะสมตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัยไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน และกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน จำนวนกลุ่มละ 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และนำผลแบบสอบถามมาทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) โดยระดับแอลฟาที่เป็นที่ยอมรับได้ต้องอยู่ในระดับ 0.7 ขึ้นไป

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม และทำการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลที่ได้กลับคืนมา พร้อมทั้งลงรหัสกำกับแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาเพื่อประโยชน์ต่อการนำแบบสอบถามที่ใช้ได้จริงไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อย ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences, SPSS) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 วิธี คือ

Ref. code: 25595802036235MBW

3.7.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แบ่งการวิเคราะห์สถิติตามแบบสอบถาม 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สาขาที่เรียน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ สายอาชีพ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยขององค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานทั้ง 5 ด้าน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน

ผู้วิจัยทำการแยกข้อมูลสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน และกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันจากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วย 2 วิธี ได้แก่

3.7.2.1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์

หลังจากแยกแบบสอบถามออกเป็น 2 กลุ่มเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่างปัจจัยขององค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เข้า หรือเข้าทำงานที่เป็นตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้านกับตัวแปรตาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบว่าตัวแปรทั้งหมดไม่ได้อยู่ในสภาวะที่เกิดสหสัมพันธ์ (Collinearity) หรือเกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัวขึ้นไป (Multicollinearity) เหมาะแก่การนำตัวแปรทั้งหมดไปวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละคู่ของตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.75 จึงจะถือว่ายอมรับได้ (ฐณัฐ วงศ์สายเชื้อ, 2558)

3.7.2.2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

หลังได้ตัวแปรที่ผ่านการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ทิศทางของความสัมพันธ์ และนัยสำคัญของตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม จากนั้นนำผลที่ได้ไปสรุปการยอมรับและไม่ยอมรับสมมติฐาน และอภิปรายผลการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

Ref. code: 25595802036235MBW

บทที่ 4
ผลการวิจัยและอภิปรายผล

หลังจากผู้วิจัยได้จัดทำร่างแบบสอบถามจำนวน 2 ชุด โดยแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย มีจำนวนข้อคำถามในส่วนที่ 1 จำนวน 7 ข้อ และส่วนที่ 2 จำนวน 28 ข้อ และแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย มีจำนวนข้อคำถามในส่วนที่ 1 จำนวน 7 ข้อ และส่วนที่ 2 จำนวน 28 ข้อ เป็นที่เรียบร้อย จากนั้นผู้วิจัยจึงนำร่างแบบสอบถามทั้ง 2 ชุดไปดำเนินการตามวิธีวิจัย ได้ผลดังนี้

4.1 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้วิจัยโดยทำการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบ ได้แก่ รศ.ดร.นพดล ร่มโพธิ์ ผศ.เอกรินทร์ ยลระบิล และ อ.ดร.จตุรงค์ นภาธร ได้ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index, IOC) ของข้อคำถามต่ำกว่า 0.5 และถูกตัดออก ดังนี้

(1) แบบสอบถามชุดตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน มีข้อคำถามที่ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 9 และด้านความท้าทายในงาน จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อที่ 25 และ ข้อที่ 26 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ก.1

(2) แบบสอบถามชุดตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน มีข้อคำถามที่ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ด้านความท้าทายในงาน จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อที่ 25 และ ข้อที่ 26 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ก.2

4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น

หลังจากทำการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามและได้ทำการปรับปรุงแบบแก้ไขแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บตัวอย่างแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน และสนใจเข้าร่วมงานกับ

Ref. code: 25595802036235MBW

บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันอย่างละ 30 ตัวอย่าง เพื่อนำมาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยผลการทดสอบมีตัวแปรอิสระ (X) บางตัวที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ต่ำกว่า 0.7 ส่งผลให้ต้องปรับปรุงแบบสอบถามโดยการตัดข้อคำถามออกบางข้อออก เพื่อให้ตัวแปรอิสระ (X) นั้น ๆ ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น ดังนี้

(1) แบบสอบถามชุดตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน ต้องปรับปรุงข้อคำถามด้านการฝึกอบรม โดยการตัดข้อคำถามออกจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 18 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข.1

(2) แบบสอบถามชุดตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน ต้องปรับปรุงข้อคำถามด้านความก้าวหน้า โดยการตัดข้อคำถามออกจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 12 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข.2

4.3 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค.1 และ ค.2 ผ่าน 2 ช่องทาง ได้แก่ ช่องทางออนไลน์ซึ่งจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms และช่องทางการแจกแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาปริญญาโท คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หลักสูตรภาคภาษาไทยและหลักสูตรนานาชาติ ทั้งนี้ มีจำนวนการตอบกลับของแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 424 ชุด โดยผู้วิจัยได้คัดกรองแบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วนและตัดแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุมากกว่า 37 ปีขึ้นไปซึ่งไม่ตรงตามคำนิยามของงานวิจัยเกี่ยวกับคนรุ่นใหม่ออกจำนวน 11 ชุด ได้แบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนและผ่านเกณฑ์ทั้งหมดจำนวน 413 ชุด

4.4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน คิดเป็นร้อยละ 42.6 และร้อยละ 57.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 23 ถึง 27 ปี กำลังศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 4 ปี ถึง 6 ปี

Ref. code: 25595802036235MBW

ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (Officer) โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาท ถึง 30,000 บาท และทำงานอยู่ในสายอาชีพธุรกิจและพาณิชย์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป		ไม่เลือก		เลือก		รวม	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	63	35.8	68	28.7	131	31.7
	หญิง	113	64.2	169	71.3	282	68.3
อายุ	23 - 27 ปี	78	44.3	123	51.9	201	48.7
	28 - 32 ปี	71	40.3	91	38.4	162	39.2
	33 - 37 ปี	27	15.3	23	9.7	50	12.1
สาขาที่เรียน	MBA (หลักสูตรภาษาไทย)	108	61.4	119	50.2	227	55.0
	MBA-HRM (หลักสูตรภาษาไทย)	20	11.4	29	12.2	49	11.9
	MIF (หลักสูตรนานาชาติ)	10	5.7	16	6.8	26	6.3
	MIM (หลักสูตรนานาชาติ)	38	21.6	73	30.8	111	26.9
ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	2	1.1	7	3.0	9	2.2
	1 - 3 ปี	48	27.3	84	35.4	132	32.0
	4 - 6 ปี	80	45.5	97	40.9	177	42.9
	7 - 9 ปี	22	12.5	33	13.9	55	13.3
	10 - 12 ปี	13	7.4	11	4.6	24	5.8
	13 - 15 ปี	10	5.7	4	1.7	14	3.4
	มากกว่า 15 ปี	1	0.6	1	0.4	2	0.5
ตำแหน่งงาน	Officer	88	50.0	122	51.5	210	50.8
	Senior Officer	52	29.5	80	33.8	132	32.0
	Manager ขึ้นไป	30	17.0	23	9.7	53	12.8
	อื่น ๆ	6	3.4	12	5.1	18	4.4

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		ไม่เลือก		เลือก		รวม	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0 - 15,000 บาท	2	1.1	5	2.1	7	1.7
	15,001 - 30,000 บาท	61	34.7	97	40.9	158	38.3
	30,001 - 45,000 บาท	55	31.3	86	36.3	141	34.1
	45,001 - 60,000 บาท	30	17.0	28	11.8	58	14.0
	60,001 - 75,000 บาท	13	7.4	16	6.8	29	7.0
	75,001 - 90,000 บาท	9	5.1	3	1.3	12	2.9
	90,001 บาทขึ้นไป	6	3.4	2	0.8	8	1.9
สายอาชีพ	วิศวกรรม	28	15.9	15	6.3	43	10.4
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	16	9.1	20	8.4	36	8.7
	ธุรกิจและพาณิชย์	86	48.9	115	48.5	201	48.7
	สุขภาพและการแพทย์	12	6.8	19	8.0	31	7.5
	ศิลปศาสตร์และการศึกษา	11	6.3	16	6.8	27	6.5
	กฎหมาย	2	1.1	3	1.3	5	1.2
	วิทยาศาสตร์	4	2.3	6	2.5	10	2.4
	อื่น ๆ	17	9.7	43	18.1	60	14.5
รวม		176	42.6	237	57.4	413	100.0

จากตารางที่ 4.1 สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีแนวโน้มเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมากกว่าเพศชาย อายุงานหรือตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในทิศทางเดียวกัน และกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษาหลักสูตรนานาชาติมีโอกาสเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมากกว่าหลักสูตรภาษาไทย

Ref. code: 25595802036235MBW

4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยขององค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้า งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย และการฝึกอบรม ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้า ค่าจ้างและสวัสดิการ และงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ	ไม่เลือก			เลือก		
	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ค่าจ้างและสวัสดิการ (Pay and Benefits)	2.97	0.72	ระดับปานกลาง	3.90	0.52	ระดับมาก
งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work)	2.99	0.70	ระดับปานกลาง	3.88	0.50	ระดับมาก
ความก้าวหน้า (Advancement)	3.28	0.73	ระดับปานกลาง	3.94	0.58	ระดับมาก
การฝึกอบรม (Training)	2.98	0.72	ระดับปานกลาง	3.80	0.63	ระดับมาก
ความท้าทายในงาน (Challenge)	2.82	0.89	ระดับปานกลาง	3.81	0.66	ระดับมาก
รวม	3.01	0.60	ระดับปานกลาง	3.87	0.43	ระดับมาก

Ref. code: 25595802036235MBW

4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์

จากการรันสถิติเพื่อวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยแยกกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่มพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 5 และตัวแปรตามไปในทิศทางเดียวกัน (+) อยู่ระหว่าง +0.435 ถึง +0.641 และกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 5 และตัวแปรตามไปในทิศทางเดียวกัน (+) อยู่ระหว่าง +0.325 ถึง +0.643 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ง.1 และ ง.2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ที่ได้มีค่าน้อยกว่า 0.75 แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กันต่ำถึงปานกลาง ไม่ได้อยู่ในสภาวะที่เกิดสหสัมพันธ์ (Collinearity) หรือเกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัวขึ้นไป (Multicollinearity) (ฐณัฐ วงศ์สายเชื้อ, 2558) ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำตัวแปรทั้ง 5 ปัจจัยไปใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ในขั้นตอนต่อไปได้

4.7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการทดสอบสมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบเลือกเข้า (Enter Selection) โดยนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการถดถอยแบบพหุคูณพร้อมกันในขั้นตอนเดียวเพื่อทดสอบสมมติฐานและไม่ตัดตัวแปรใดออกจากสมการ โดยมีตัวแปรอิสระ (X) คือ ปัจจัยขององค์การ 5 ปัจจัย ได้แก่ ค่าจ้างและสวัสดิการ งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ความก้าวหน้า การฝึกอบรม และความท้าทายในงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคำตอบในแต่ละตัวแปรอิสระมาวิเคราะห์ ซึ่งมีตัวแปรตาม (Y) คือ การตัดสินใจไม่เลือกและเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ โดยใช้ค่า SPSS Variable Name ดังแสดงตามตารางที่ 4.3

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ 4.3

ตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ด้วยโปรแกรม SPSS

ประเภทตัวแปร	ปัจจัยขององค์การ	SPSS Variable Name
ตัวแปรอิสระ (X)	ค่าจ้างและสวัสดิการ	X_PayAndBenefits
	งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย	X_MeaningfulWork
	ความก้าวหน้า	X_Advancement
	การฝึกอบรม	X_Training
	ความท้าทายในงาน	X_Challenge
ตัวแปรตาม (Y)	การตัดสินใจไม่เลือกและเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	Y

4.7.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน

ตารางที่ 4.4

ผลทางสถิติจากการทดสอบสมการถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธีแบบคัดเลือกเข้าสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.643[a]	.413	.396	.76377

a. Predictors: (Constant), X_Challenge, X_PayAndBenefits, X_Advancement, X_Training, X_MeaningfulWork

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.825	5	13.965	23.940	.000[b]
	Residual	99.169	170	.583		
	Total	168.994	175			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_Challenge, X_PayAndBenefits, X_Advancement, X_Training, X_MeaningfulWork

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ 4.4

ผลทางสถิติจากการทดสอบสมการถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธีแบบคัดเลือกเข้าสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน (ต่อ)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.274	.313		-.874	.383
	X_PayAndBenefits	.125	.102	.091	1.225	.222
	X_MeaningfulWork	.283	.118	.201	2.406	.017
	X_Advancement	.461	.111	.342	4.158	.000
	X_Training	.142	.111	.105	1.282	.202
	X_Challenge	.040	.093	.037	.435	.664

a. Dependent Variable: Y

4.7.2 การอภิปรายผลการวิจัยสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

จากผลการทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ ในตารางที่ 4.4 สามารถเขียนสมการพยากรณ์การวิเคราะห์ถดถอยสำหรับการตัดสินใจไม่เลือกเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ได้ ดังนี้

$$Y = -0.274 + 0.283X_2 + 0.461X_3$$

โดย Y คือ การตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

X_2 คือ งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) *

X_3 คือ ความก้าวหน้า (Advancement) **

** แสดง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P \leq 0.01$

* แสดง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $0.01 < P \leq 0.05$

Ref. code: 25595802036235MBW

นอกจากนี้ยังพบว่าสมการพยากรณ์การวิเคราะห์ถดถอยข้างต้นสามารถพยากรณ์การตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ ร้อยละ 39.6 (Adjusted R^2 = 0.396) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.76377 และจากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนตามตาราง ANOVA พบว่ามีค่าทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ $P \leq 0.01$

เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (P) จากตาราง Coefficients พบว่าตัวแปรอิสระด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย และด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$) จึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

ลำดับที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยขององค์การด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2	ปัจจัยขององค์การด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3	ปัจจัยขององค์การด้านความก้าวหน้ามีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4	ปัจจัยขององค์การด้านการฝึกอบรมมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 5	ปัจจัยขององค์การด้านความท้าทายในงานมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	ปฏิเสธ

Ref. code: 25595802036235MBW

4.7.2.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยขององค์การด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณข้างต้น พบว่าปัจจัยขององค์การด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P > 0.05$ (Sig = 0.222) และมีค่าน้ำหนัก B = 0.125 ซึ่ง**ปฏิเสธสมมติฐาน** สามารถอธิบายได้ว่าด้านค่าจ้างและสวัสดิการไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ สาเหตุเนื่องมาจากปัจจุบันบริษัทสัญชาติอื่นให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการดีขึ้นจนผู้หางานไม่รู้สึกถึงความแตกต่างเมื่อเทียบกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน แต่อาจยังมีความกังวลเรื่องการถูกตัดโบนัสหรือเลิกจ้าง สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ว่า

“...เดี๋ยวนี้บริษัททุกสัญชาติก็จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการคล้ายกันหมด ไม่ได้แตกต่างกันเหมือนแต่ก่อน บริษัทไทยก็ปรับปรุงและพัฒนาค่าจ้าง สวัสดิการ และมีผลประกอบการที่ดูโดเด่นมากขึ้น เพื่อให้สามารถแข่งขันกับบรรษัทสัญชาติอื่นได้...”

“...การเลือกบริษัทที่จะเข้าทำงานนั้น ไม่ได้มองที่ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือผลประกอบการเท่านั้น แต่ชื่อเสียงถือเป็นปัจจัยแรกที่เลือกใช้ในการตัดสินใจ...”

4.7.2.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยขององค์การด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณข้างต้น พบว่าปัจจัยขององค์การด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P \leq 0.05$ (Sig = 0.017) และมีค่าน้ำหนัก B = 0.283 ซึ่ง**ยอมรับสมมติฐาน** สามารถอธิบายได้ว่าด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายส่งผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ สาเหตุเนื่องมาจากบรรษัทข้ามชาติอเมริกันมอบหมายงานที่ทำให้ได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำกัดเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากเป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่และมีพนักงานจำนวนมาก องค์การจึงต้องมีการแบ่งงานให้มีความชัดเจนกว่าองค์การขนาดเล็ก และมีกระบวนการทำงานที่เป็นไปตามขั้นตอนและกฎระเบียบมากเกินไป ในขณะที่การบริหารงานขององค์การมีรูปแบบที่ส่งผลให้พนักงานไม่สามารถร่วมแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้ และเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาตนเองน้อยกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น สะท้อนค่านิยมส่วนตัว (Personal Values) ของคนรุ่นใหม่บางกลุ่มที่ไม่ตรงกับสิ่งที่บริษัทมอบให้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ว่า

“...บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันจำกัดการทำงานเฉพาะด้านทำให้ได้เรียนรู้งานเพียงด้านเดียว และเฉพาะด้านมากเกินไป เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น เช่น บริษัทไทยที่มอบหมายงานที่หลากหลายทำให้ได้พัฒนาตนเองมากกว่า...”

Ref. code: 25595802036235MBW

ดังนั้น บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันจึงควรพิจารณาปรับปรุงกระบวนการในการทำงาน และลักษณะงานโดยเปรียบเทียบลักษณะงานของบริษัทกับบริษัทอื่นที่ทำธุรกิจคล้ายกันเพื่อดึงดูดให้ผู้สมัครรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีความสำคัญ และได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง

4.7.2.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยขององค์การด้านความก้าวหน้ามีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณข้างต้น พบว่าปัจจัยขององค์การด้านความก้าวหน้ามีระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P \leq 0.05$ (Sig = 0.000) และมีค่าน้ำหนัก B = 0.461 ซึ่ง**<u>ยอมรับสมมติฐาน</u>** สามารถอธิบายได้ว่าด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ สาเหตุเนื่องมาจากบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมีรูปแบบการบริหารองค์การหลายลำดับขั้น และบริษัทแม่ส่งผู้บริหารหรือพนักงานระดับปฏิบัติการจากประเทศอื่นมาปฏิบัติงานในไทยทำให้พนักงานมองว่ามีโอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้าค่อนข้างน้อยเนื่องจากบริษัทแม่มองว่าคนที่ถูกส่งมาจากบริษัทแม่มีความสามารถมากกว่า ในขณะเดียวกันผู้ที่จบการศึกษาในประเทศไทย มีปัญหาทักษะด้านภาษาอังกฤษ และไม่ชอบวัฒนธรรมการทำงานของบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันอาทิเช่นการพูดจาตรงไปตรงมาไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เน้นการแข่งขันรวมไปถึงมีความสามารถเชี่ยวชาญในงานมองว่าการทำงานในบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอื่นอาจจะทำให้ก้าวหน้ามากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ว่า

“...ความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษและความกล้าในการแสดงความคิดเห็นสามารถเป็นอุปสรรคในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานและมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานได้ เพราะคนที่มีความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษมีโอกาสเติบโตก้าวหน้ามากกว่าเมื่อทำงานในบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน...”

“...วัฒนธรรมการทำงานของบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันที่พูดจาตรงไปตรงมา และมุ่งเน้นการแข่งขัน มีผลทำให้ไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น เพราะบางทีเสนอความคิดเห็นไปแล้วก็ไม่รับฟังความคิดเห็นของเราทำให้รู้สึกว่าไม่มีโอกาสที่จะเติบโตในบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน...”

เนื่องจากด้านความก้าวหน้ามีระดับนัยสำคัญในการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่มากที่สุด เมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่นทั้ง 5 ด้าน บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันจึงควรให้ความสำคัญในการเร่งปรับปรุงเพื่อปิดช่องว่างด้านความก้าวหน้า อย่างเร่งด่วน โดยเปิดโอกาสให้คนเก่งในประเทศผู้รับการลงทุนได้มีโอกาสบริหารงาน

Ref. code: 25595802036235MBW

ในระดับประเทศท้องถิ่นเพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และดึงดูดคนให้อยู่กับองค์การ บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันควรวางแผนจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) ให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้สมัครมองเห็นโอกาสที่จะเติบโตและอยากเข้ามาร่วมงาน นอกจากนี้ควรสื่อสารภาพลักษณ์ให้คนเห็นว่าบริษัทสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ไม่ได้พิจารณาด้านทักษะด้านภาษาอังกฤษเป็นหลักและจัดโปรแกรมฝึกอบรมพัฒนาภาษาอังกฤษให้กับพนักงานที่ต้องการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษของตน และส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะแสดงความสามารถ และความคิดเห็น

4.7.2.4 สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยขององค์การด้านการฝึกอบรมมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณข้างต้น พบว่าปัจจัยขององค์การด้านการฝึกอบรมมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ P > 0.05 (Sig = 0.202) และมีค่าน้ำหนัก B = 0.142 ซึ่ง**ปฏิเสธสมมติฐาน** สามารถอธิบายได้ว่าด้านการฝึกอบรมไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ สาเหตุเนื่องมาจากบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างจากบรรษัทสัญชาติอื่น ปัจจุบันบริษัทท้องถิ่นและบรรษัทข้ามชาติอื่นก็มีการส่งพนักงานไปอบรมและศึกษาดูงานในต่างประเทศไม่แพ้กัน แม้ว่าบริษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันจะมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ระยะยาว แต่ยังน้อยกว่าบริษัทสัญชาติอื่นอยู่บ้าง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ว่า

“...ด้านการฝึกอบรมของบริษัทนั้นแต่ละบริษัท หรือแต่ละสัญชาติอาจจะไม่แตกต่างเพราะมองในมุมเดียวกัน คือ เพื่อพัฒนาบุคลากร แต่อาจจะแตกต่างกันตรงนโยบายการฝึกอบรมที่แต่ละบริษัทไม่ว่าจะสัญชาติไทยหรืออังกฤษหรืออเมริกาก็น่าจะมีนโยบายไม่เหมือนกันทีเดียว...”

4.7.2.5 สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยขององค์การด้านความท้าทายในงานมีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณข้างต้น พบว่าปัจจัยขององค์การด้านความท้าทายในงานมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ P > 0.05 (Sig = 0.664) และมีค่าน้ำหนัก B = 0.040 ซึ่ง**ปฏิเสธสมมติฐาน** สามารถอธิบายได้ว่าด้านความท้าทายในงานไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ สาเหตุเนื่องมาจากบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมอบหมายงานที่มีความท้าทายได้ใช้ความรู้และศักยภาพของตนไม่แตกต่างเมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น บริษัทอื่นเริ่มมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับ

Ref. code: 25595802036235MBW

การทำงาน ทำให้งานที่ได้รับมีความแปลกใหม่และท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ว่า

"...คน Gen Y ชอบมองหางานที่ท้าทาย การทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันถือเป็นโอกาสที่ดี แต่งานที่ได้รับอาจจะไม่ท้าทายเท่ากับการได้ทำงานในองค์การเล็กแต่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อแก้ปัญหาที่หลากหลายมากกว่า และเรื่อง Work-Life Balance ในบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันที่ให้อิสระพนักงานในการบริหารจัดการเวลาเอง แต่งานก็เยอะจนไม่สามารถ Work-Life Balance ได้..."

4.7.2.6 สรุปปัจจัยขององค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

โดยสรุปแล้ว การตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ มี 2 ปัจจัยที่มีระดับนัยสำคัญที่ส่งผลถึง ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dewhurst, Pettigrew, & Srinivasan (2012) ที่ว่าปัจจุบันบริษัทท้องถิ่นในประเทศจีนก็สามารถเสนอโอกาสความก้าวหน้าได้เทียบเท่าหรือดีกว่ากับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอื่น จากผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันนั้นยังคงมีความเชื่อและติดกับภาพลักษณ์แบบเดิม ๆ ที่ว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันจะทำให้ไม่ได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับมอบหมายงานที่หนัก และจำกัดเฉพาะด้านมากเกินไป

ดังนั้นบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันควรแก้ไขปรับปรุงภาพลักษณ์ดังกล่าวโดยเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานคนไทยให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารเพื่อเป็นแบบอย่างและประชาสัมพันธ์ให้คนทั้งภายในและภายนอกองค์การรับรู้ ซึ่งจะช่วยดึงดูดคนเก่งให้เข้ามาร่วมงานและรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์การ ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายควรสื่อสารและอธิบายลักษณะงานให้คนทั่วไปได้เห็นภาพของงาน และด้านกิจกรรมเพื่อสังคมในประเทศไทยพบว่าบริษัทท้องถิ่นสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่บรรษัทข้ามชาติไม่ได้ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร ดังนั้นบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันควรหันมาสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นและทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการทำความดีซึ่งจะช่วยทำให้พนักงานงานรู้สึกว่าตนได้ทำงานในองค์การที่สร้างคุณค่าให้กับสังคม

Ref. code: 25595802036235MBW

4.7.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน

ตารางที่ 4.6

ผลทางสถิติจากการทดสอบสมการถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธีแบบคัดเลือกเข้าสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.685[a]	.470	.458	.53711

a. Predictors: (Constant), X_Challenge, X_PayAndBenefits, X_Advancement, X_Training, X_MeaningfulWork

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.980	5	11.796	40.889	.000[b]
	Residual	66.641	231	.288		
	Total	125.620	236			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_Challenge, X_PayAndBenefits, X_Advancement, X_Training, X_MeaningfulWork

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.687	.331		-2.073	.039
	X_PayAndBenefits	.159	.078	.114	2.036	.043
	X_MeaningfulWork	.621	.097	.429	6.413	.000
	X_Advancement	.060	.078	.047	.766	.444
	X_Training	.148	.065	.128	2.273	.024
	X_Challenge	.152	.071	.138	2.140	.033

a. Dependent Variable: Y

Ref. code: 25595802036235MBW

4.7.4 การอภิปรายผลการวิจัยสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

จากผลการทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ ในตารางที่ 4.4 สามารถเขียนสมการพยากรณ์การวิเคราะห์ถดถอยสำหรับการตัดสินใจเลือกเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ได้ ดังนี้

$$Y = -0.687 + 0.159X_1 + 0.621X_2 + 0.148X_4 + 0.152X_5$$

โดย Y คือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

X_1 คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ (Pay and Benefits) *

X_2 คือ งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) **

X_4 คือ การฝึกอบรม (Training) *

X_5 คือ ความท้าทายในงาน (Challenge) *

** แสดง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P \leq 0.01$

* แสดง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $0.01 < P \leq 0.05$

นอกจากนี้ยังพบว่าสมการพยากรณ์การวิเคราะห์ถดถอยข้างต้นสามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ ร้อยละ 45.8 (Adjusted $R^2 = 0.458$) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.53711 และจากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนจากตาราง ANOVA พบว่ามีค่าทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ $P \leq 0.01$

เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (P) จากตาราง Coefficients พบว่าตัวแปรอิสระด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ด้านการฝึกอบรม และด้านความท้าทายในงานส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq 0.05$) จึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ ดังตารางที่ 4.7

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ 4.7

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

ลำดับที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 6	ปัจจัยขององค์การด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 7	ปัจจัยขององค์การด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 8	ปัจจัยขององค์การด้านความก้าวหน้ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 9	ปัจจัยขององค์การด้านการฝึกอบรมมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 10	ปัจจัยขององค์การด้านความท้าทายในงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่	ยอมรับ

4.7.4.1 สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยขององค์การด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณข้างต้น พบว่าปัจจัยขององค์การด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P \leq 0.05$ (Sig = 0.043) และมีค่าน้ำหนัก B = 0.159 ซึ่ง**<u>ยอมรับสมมติฐาน</u>** สามารถอธิบายได้ว่าด้านค่าจ้างและสวัสดิการส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ สาเหตุเนื่องมาจากเชื่อว่าบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการดีกว่าบริษัทสัญชาติอื่น การที่มีประสบการณ์ทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันยังส่งผลให้การย้ายงานใหม่ได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าเดิม ตอบสนองความต้องการวางแผนอาชีพและแผนชีวิตของคนรุ่นใหม่ได้ (Stage of Career) สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ว่า

Ref. code: 25595802036235MBW

"...องค์การไทยก็เริ่มปรับปรุงเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการเพื่อให้สามารถสู้บรรษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในไทย แต่ก็ยังมองว่าบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันก็ยังให้ค่าจ้างและสวัสดิการดีในสายตาของผู้หางาน..."

จากการพิจารณาระดับนัยสำคัญจะเห็นว่าค่าเข้าใกล้ 0.05 มากแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างก็ยิ่งมองว่าค่าจ้างและสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันดีกว่าแต่ก็เกือบไม่มีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น ดังนั้นบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันอาจต้องปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการโดยพิจารณาจากตลาดแรงงาน และเปรียบเทียบกับบริษัทที่ได้รับการจัดอันดับติด Top 10 บริษัทที่คนไทยอยากทำงานด้วยมากที่สุด เพื่อให้บริษัทสามารถตอบโจทย์ผู้หางาน และดึงดูดคนเก่งให้เข้ามาร่วมงานได้

4.7.4.2 สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยขององค์การด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณข้างต้น พบว่าปัจจัยขององค์การด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P \leq 0.05$ (Sig = 0.000) และมีค่าน้ำหนักสูงที่สุด เมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่นทั้ง 5 ด้าน โดยค่า B = 0.621 ซึ่ง**ยอมรับสมมติฐาน** สามารถอธิบายได้ว่าด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ สาเหตุเนื่องมาจากบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับความเชี่ยวชาญทำให้ได้รับผิดชอบงานที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อองค์การ และได้ใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ เนื่องมาจากมีการถ่ายทอดทิศทางการทำงานหรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานจากบริษัทแม่อยู่เสมอ ในขณะที่การบริหารงานขององค์การมีรูปแบบที่ส่งผลให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน หรือได้ทำงานกับคนที่มีความสามารถจะช่วยทำให้ได้พัฒนาตนเอง ตอบสนองค่านิยมส่วนบุคคลของคนรุ่นใหม่ (Personal Values) ส่วนเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กลุ่มตัวอย่างมองว่าบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมีการให้สนับสนุนในเรื่องนี้แต่ยังน้อย

บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันจึงควรรักษาข้อดีด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย โดยอาจจัดสำรวจความคาดหวังของพนักงานในแต่ละปี เพื่อสรุปความสนใจของพนักงาน และมอบหมายงานที่มีคุณค่าและมีความหมายให้เหมาะกับความสนใจและความต้องการของพนักงานแต่ละคน นอกจากนี้บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันควรให้การสนับสนุนเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มมากขึ้นเพื่อทำให้พนักงานงานรู้สึกว่าตนได้ทำงานในองค์การที่สร้างคุณค่าให้กับสังคมอีกด้วย

Ref. code: 25595802036235MBW

4.7.4.3 สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยขององค์การด้านความก้าวหน้ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณข้างต้น พบว่าปัจจัยขององค์การด้านความก้าวหน้ามีระดับนัยสำคัญทางสถิติ P > 0.05 (Sig = 0.444) และมีค่าน้ำหนัก B = 0.060 ซึ่ง**ปฏิเสธสมมติฐาน** สามารถอธิบายได้ว่าด้านความก้าวหน้าไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ สาเหตุเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการร่วมงานกับบริษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกา หรือประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศเป็นเรื่องที่ดี แต่บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมักส่งผู้บริหารหรือพนักงานระดับปฏิบัติการจากประเทศอื่นมาปฏิบัติงานทำให้มองว่ามีโอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้าค่อนข้างน้อย ปัจจัยขององค์การด้านความก้าวหน้าจึงไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกของคนรุ่นใหม่ที่คาดหวังโอกาสความก้าวหน้า (Promotion Aspirations) เป็นที่ชัดเจนนัก

4.7.4.4 สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยขององค์การด้านการฝึกอบรมมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณข้างต้น พบว่าปัจจัยขององค์การด้านการฝึกอบรมมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ P ≤ 0.05 (Sig = 0.024) และมีค่าน้ำหนัก B = 0.148 ซึ่ง**ยอมรับสมมติฐาน** สามารถอธิบายได้ว่าด้านการฝึกอบรมส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ สาเหตุเนื่องมาจากบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันสนับสนุนการฝึกอบรม และได้เพิ่มพูนทักษะทางด้านภาษาอังกฤษดีกว่าบริษัทสัญชาติอื่น

ทั้งนี้บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันหลายองค์การมีศูนย์พัฒนาฝึกอบรมของตนเองแต่อาจจะยังไม่ได้เป็นที่รู้จักเท่าที่ควร ดังนั้นควรส่งเสริม และสนับสนุนด้านการฝึกอบรมให้ดูเป็นจุดเด่นเพื่อสร้างความแตกต่างจากบริษัทสัญชาติอื่นและดึงดูดกลุ่มคนเก่งให้มาร่วมงาน เนื่องจากบริษัทท้องถิ่นในประเทศไทยก็มีเริ่มมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝึกอบรมของตนเองเพิ่มมากขึ้นตอบสนองความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ของคนรุ่นใหม่ (Outside Interests)

4.7.4.5 สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยขององค์การด้านความท้าทายในงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณข้างต้น พบว่าปัจจัยขององค์การด้านความท้าทายในงานมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ P ≤ 0.05 (Sig = 0.033) และมีค่าน้ำหนัก B = 0.152 ซึ่ง**ยอมรับสมมติฐาน** สามารถอธิบายได้ว่าด้านความท้าทายในงานส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ สาเหตุเนื่องมาจากบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมอบหมายงานที่ท้าทาย ทำให้ได้รับการฝึกฝนในการแก้ปัญหา และ

Ref. code: 25595802036235MBW

ใช้ความรู้และศักยภาพของตนมากกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น รวมทั้งสามารถจัดสรรเวลาสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่ในด้านงานและครอบครัว (Family Concerns) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ว่า

"...การได้ทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันจะทำให้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย ได้เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของเราอยู่ตลอดเวลาเพราะบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันเปลี่ยนแปลงตามเทรนด์ตลอดเวลา และทำให้เราต้องคอยติดตามเทรนด์เหล่านั้นที่เปลี่ยนแปลงไปและเพื่อนำมาใช้กับงานของเราซึ่งทำให้ไม่รู้สึกน่าเบื่อ ในขณะเดียวกันรู้สึกท้าทายตลอดเวลา..."

4.7.4.6 สรุปปัจจัยขององค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่

โดยสรุปแล้ว การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่มี 4 ปัจจัยที่มีระดับนัยสำคัญที่ส่งผลถึง โดยด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันสูง ส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านความท้าทายในงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันบ้าง จากผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันนั้นมีความเชื่อว่าบริษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมีการมอบหมายงานที่ทำให้ได้ใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ได้ทำงานกับคนที่สามารถช่วยพัฒนาตนเอง และสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการดีกว่าบริษัทสัญชาติอื่น ประสบการณ์ทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันยังส่งผลให้การย้ายงานใหม่ได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าเดิม นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนการฝึกอบรม และเพิ่มพูนทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ และยังมอบหมายงานที่ท้าทาย ทำให้ได้รับการฝึกฝนในการแก้ปัญหา และใช้ความรู้และศักยภาพของตนมากกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น

4.8 สรุปผลการวิเคราะห์

เมื่อพิจารณาภาพรวมของผลการวิจัย กลุ่มตัวอย่างทั้งไม่เลือกและเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันทั้งสองกลุ่มมีมุมมองด้านความก้าวหน้าตรงกันว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันอาจไม่มีโอกาสก้าวหน้าเพราะมีชาวต่างชาติดำรงตำแหน่งผู้บริหารอยู่ และบริษัทแม่ส่งผู้บริหารหรือพนักงานระดับปฏิบัติการจากประเทศอื่นมาปฏิบัติงานในไทย ปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการฝึกอบรม และด้านความท้าทายในงานที่เคย

Ref. code: 25595802036235MBW

ได้รับความนิยมจากผู้หางานในอดีต ปัจจุบันพบว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างมีมุมมองว่าบริษัทท้องถิ่นหรือบรรษัทสัญชาติอื่นสามารถจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการเกือบใกล้เคียงหรือเทียบเท่ากัน มีการส่งพนักงานไปฝึกอบรมต่างประเทศ และมอบหมายงานที่ให้พนักงานได้ทำงานหรือได้ใช้เทคโนโลยีแบบใหม่ ๆ ที่ได้ท้าทายความรู้ความสามารถเหมือนกัน เพราะปัจจุบันบริษัทท้องถิ่นและบริษัทสัญชาติอื่นในไทยมีการสร้างภาพลักษณ์องค์การที่ดูโดดเด่น และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แข่งขันกับคู่แข่งได้ ดังนั้นบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันจึงควรปรับปรุงภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์การโดยโปรโมทภาพลักษณ์องค์การใหม่ ทำให้เห็นข้อดีและความมั่นคงขององค์การ

อย่างไรก็ดี จากการเก็บข้อมูลและทำการศึกษาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพบว่ายังอาจมีปัจจัยอิสระอื่น นอกเหนือจากปัจจัยอิสระทั้ง 5 ที่กล่าวไปข้างต้น เช่น ส่วนหนึ่งมีความคิดเห็นว่าปัจจัยภาพลักษณ์องค์การและชื่อเสียงขององค์การยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกและเลือกเข้าทำงาน

Ref. code: 25595802036235MBW

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่กับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่กับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไม่เลือก หรือเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่โดยใช้แนวคิด Matching Model ของ Richard L. Daft (2015) โดยมีตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัย 5 ตัวแปร ได้แก่ ค่าจ้างและสวัสดิการ (Pay and Benefits) งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) ความก้าวหน้า (Advancement) การฝึกอบรม (Training) และความท้าทายในงาน (Challenge)

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจหลักสูตรภาคภาษาไทย สาขาการเงินและสาขาการตลาด หลักสูตรนานาชาติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 413 คน และผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานงานวิจัยไว้ว่า "ปัจจัยขององค์การด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ด้านความก้าวหน้า ด้านการฝึกอบรม และด้านความท้าทายในงาน มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือก และเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่"

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) สามารถสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ดังนี้

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ 5.1

ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลกับตัวแปรตามผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

ปัจจัยองค์การ	ตัดสินใจไม่เลือก	ตัดสินใจเลือก
ค่าคงที่	-.274	-.687*
ค่าจ้างและสวัสดิการ	-	.159*
งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย	.283*	.621**
ความก้าวหน้า	.461**	-
การฝึกอบรม	-	.148*
ความท้าทายในงาน	-	.152*

หมายเหตุ. 1. ค่า Adjusted R^2 = 0.396 และ 0.458 ตามลำดับ

2. ** แสดง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ P ≤ 0.01

* แสดง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 < P ≤ 0.05

ปัจจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ P > 0.05 ถือว่าไม่ส่งผล จึงไม่ปรากฏอยู่ในตาราง

3. N=176 คน และ 237 คนตามลำดับ

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่สนใจเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันคิดเป็นร้อยละ 42.6 และร้อยละ 57.4 ตามลำดับ

2. กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีแนวโน้มเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมากกว่าเพศชาย อายุงานหรือตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในทิศทางเดียวกัน และกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษาหลักสูตรนานาชาติมีโอกาสเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมากกว่าหลักสูตรภาษาไทย

3. ปัจจัยขององค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า (P = 0.000, B = 0.461) และปัจจัยด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (P = 0.017, B = 0.283) ตามลำดับ

4. ปัจจัยขององค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ ได้แก่ ปัจจัยด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (P = 0.000, B = 0.621)

Ref. code: 25595802036235MBW

ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (P = 0.024, B = 0.148) ปัจจัยด้านความท้าทายในงาน (P = 0.033, B = 0.152) และปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการ (P=0.043, B = 0.159) ตามลำดับ

5. กลุ่มตัวอย่างทั้งไม่เลือกและเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันทั้งสองกลุ่มมีมุมมองด้านความก้าวหน้าตรงกันว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันอาจไม่มีโอกาสก้าวหน้าเพราะมีชาวต่างชาติดำรงตำแหน่งผู้บริหารอยู่ และบริษัทแม่ส่งผู้บริหารหรือพนักงานระดับปฏิบัติการจากประเทศอื่นมาปฏิบัติงานในไทย ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการก้าวหน้า (Promotion Aspirations) ของคนรุ่นใหม่

6. ปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการฝึกอบรม และด้านความท้าทายในงานที่เคยได้รับความนิยมจากผู้หางานในอดีตเนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการด้านการวางแผนอาชีพและแผนชีวิต (Stage of Career) และความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ (Outside Interests) และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Family Concerns) ปัจจุบันพบว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างมีมุมมองว่าบริษัทท้องถิ่นหรือบรรษัทสัญชาติอื่นสามารถจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการเกือบใกล้เคียงหรือเทียบเท่ากัน มีการส่งพนักงานไปฝึกอบรมต่างประเทศ และมอบหมายงานที่ให้พนักงานได้ทำงานหรือได้ใช้เทคโนโลยีแบบใหม่ ๆ ที่ได้ท้าทายความรู้ความสามารถเหมือนกัน

7. ปัจจัยด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย กลุ่มตัวอย่างมองว่า บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมอบหมายงานที่ทำให้ได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำกัดเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่อาจได้ใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ เนื่องมาจากมีการถ่ายทอดทิศทางการทำงานหรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานจากบริษัทแม่อยู่เสมอ ตรงกับค่านิยมส่วนตัว (Personal Values) ของคนรุ่นใหม่ ส่วนเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กลุ่มตัวอย่างมองว่าบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันเริ่มมีการให้สนับสนุนในเรื่องนี้แต่ยังน้อยและยังไม่ได้เป็นที่รับทราบเท่าที่ควร

8. จากการเก็บข้อมูลและทำการศึกษาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพบว่ายังอาจมีปัจจัยอิสระอื่นนอกเหนือจากปัจจัยอิสระทั้ง 5 ที่กล่าวไปข้างต้น เช่น ปัจจัยภาพลักษณ์องค์การและชื่อเสียงขององค์การ ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกและเลือกเข้าทำงาน

5.2 ประโยชน์ของการวิจัย

จากผลสรุปของงานวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ดังต่อไปนี้

Ref. code: 25595802036235MBW

5.2.1 ด้านการบริหารค่าตอบแทน

บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันควรทำการสำรวจค่าจ้างและค่าตอบแทน ศึกษาความต้องการวางแผนอาชีพและแผนชีวิต (Stage of career) ของคนรุ่นใหม่ โดยเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน และบริษัทที่ได้รับการจัดอันดับติด Top 10 บริษัทที่คนไทยอยากทำงานด้วยมากที่สุด เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างและค่าตอบแทน ซึ่งจะช่วยดึงดูดคนเก่งให้เข้ามาร่วมงาน เพราะปัจจุบันพบว่าค่าจ้างและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันน้อย โดยคนรุ่นใหม่มีมุมมองว่าบริษัทท้องถิ่นหรือบรรษัทสัญชาติอื่นสามารถจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการเกือบใกล้เคียงหรือเทียบเท่ากัน

5.2.2 ด้านการวิเคราะห์งาน

บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันควรพิจารณาปรับปรุงลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการค่านิยมส่วนตัว (Personal Values) ของคนรุ่นใหม่ โดยเปรียบเทียบกับองค์การอื่นที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกันเพื่อให้ผู้หางานรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความท้าทาย นอกจากนี้องค์การอาจจะมอบหมายโครงการพิเศษเพื่อให้ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และดึงดูดให้ผู้หางานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีความสำคัญและพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพราะคนรุ่นใหม่มองว่าปัจจุบันบริษัทท้องถิ่นหรือหรือบรรษัทสัญชาติอื่นมอบหมายงานที่ให้พนักงานได้ทำงานหรือได้ใช้เทคโนโลยีแบบใหม่ ๆ ที่ได้ท้าทายความรู้ความสามารถและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แข่งขันกับคู่แข่งได้

5.2.3 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันควรให้การสนับสนุนเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มมากขึ้นเพื่อทำให้พนักงานงานรู้สึกว่าตนได้ทำงานในองค์การที่สร้างคุณค่าให้กับสังคม เพราะคนรุ่นใหม่มีมุมมองว่าบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันให้การสนับสนุนในเรื่องนี้แต่ยังน้อยและยังไม่ได้เป็นที่รับทราบเท่าที่ควรในขณะที่บริษัทท้องถิ่นไทยสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ทำให้พนักงานได้ทำความดี และมีความรู้สึกที่ดีต่อสังคมและองค์การเพิ่มขึ้นด้วย

5.2.4 ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ

บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันควรวางแผนจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) สำหรับการเติบโตในสายบริหารให้ชัดเจน เพื่อตอบสนองความต้องการก้าวหน้าของคนรุ่นใหม่ (Promotion Aspirations) คัดเลือกและวางแผนพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับโอกาสในการบริหารองค์การที่จะมาถึง ซึ่งจะช่วยให้สามารถดึงดูดคนเก่งที่ต้องการความก้าวหน้าเข้ามาร่วมงานกับองค์การ เพราะคนรุ่นใหม่

Ref. code: 25595802036235MBW

มีมุมมองว่าการที่บริษัทแม่ส่งผู้บริหารหรือพนักงานระดับปฏิบัติการจากประเทศอื่นมาปฏิบัติงานในไทยจะทำมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าค่อนข้างน้อย

บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันยังควรสื่อสารภาพลักษณ์ให้ผู้หางานเห็นว่าบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันเน้นสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่ได้พิจารณาทักษะด้านภาษาอังกฤษแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งจะส่งผลให้คนรุ่นใหม่กล้าที่จะเข้ามาสมัครงานด้วย

5.2.5 ด้านการฝึกอบรม

บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันควรส่งเสริม และสนับสนุนด้านการฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ของคนรุ่นใหม่ (Outside Interests) ให้ดูเป็นจุดเด่นเพื่อสร้างความแตกต่างจากบริษัทสัญชาติอื่นและดึงดูดกลุ่มคนเก่งให้มาร่วมงาน เช่น เปิดอบรมสัมมนาฟรี หรือจัดเปิดบ้านให้เยี่ยมชมการทำงานเพื่อให้ผู้หางานที่สนใจเข้าร่วมงานได้มีโอกาสเยี่ยมชมบรรยากาศในการทำงาน และสามารถใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์การในอนาคต เพราะคนรุ่นใหม่มีมุมมองว่าปัจจุบันบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างจากบรรษัทสัญชาติอื่น นอกจากนี้บริษัทท้องถิ่นและบรรษัทข้ามชาติอื่นก็มีการส่งพนักงานไปอบรมและศึกษาดูงานในต่างประเทศไม่แพ้กัน

5.2.6 ด้านความท้าทายในงาน

บรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายเพื่อให้คนรุ่นใหม่รู้สึกว่าได้ทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพของตน ติดตามอัพเดทเทรนด์ด้านเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์การ ส่วนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันควรเปิดโอกาสให้พนักงานจัดสรรเวลาของตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่ในด้านงานและครอบครัว (Family Concerns) เพราะคนรุ่นใหม่มักแสวงหางานที่ท้าทายและองค์การที่ให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

5.2.7 ด้านการสื่อสารภายนอกองค์การ

ผลการวิจัยเห็นชัดเจนว่าคนรุ่นใหม่ที่ไม่เลือกและที่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันมีภาพลักษณ์ต่อบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันที่แตกต่างกัน ดังนั้นบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันควรส่งเสริมด้านการสื่อสารภายนอกองค์การให้ผู้หางานหรือคนทั่วไปได้ทราบถึงการดำเนินธุรกิจและความเคลื่อนไหวขององค์การมากขึ้น ซึ่งในบางเรื่องบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันอาจจะมีการดำเนินการแล้วแต่คนภายนอกไม่ได้รับรู้ และควรปรับปรุงภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์การโดยโปรโมทภาพลักษณ์องค์การใหม่ ทำให้เห็นข้อดีและความมั่นคงขององค์การ เพื่อเป็นการดึงดูดผู้หางานให้เข้ามาสมัครงาน และสื่อสารให้ผู้หางานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์การ เพราะคนรุ่นใหม่มีแนวโน้มเลือกเข้าทำงานบริษัทไทยหรือบริษัทสัญชาติอื่นเพิ่มขึ้น

Ref. code: 25595802036235MBW

และมีบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันติดอันดับ Top 10 บริษัทที่น่าร่วมงานด้วยมากที่สุดในประเทศไทยในสัดส่วนที่ลดลง

5.3 ข้อจำกัดการวิจัย

เนื่องด้วยระยะเวลาที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระค่อนข้างจำกัด ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่” อาจได้ข้อมูลที่ยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนเท่าที่ควร

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาปริญญาตรีที่กำลังจะจบการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงผลการวิจัยในวงกว้างมากกว่าจำกัดเฉพาะกลุ่ม

2. ควรทำการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบกับการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาพลักษณ์องค์การและชื่อเสียง วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้สามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงปัจจัยองค์การและได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

Ref. code: 25595802036235MBW

รายการอ้างอิง

บทความวารสาร

จตุรงค์ นภาธร. (มิถุนายน 2553). เรียนรู้ HR Practices ของบรรษัทข้ามชาติ (MNCs) ในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ, 33*(126), 8-27.

ชลธิศ ดาราวงษ์. (มิถุนายน 2556). การบริหารพนักงานข้ามชาติในยุคการค้าเสรีอาเซียน. *วารสารบริหารธุรกิจ, 36*(138), 28-39.

ธัชวรรณ กนิษฐ์พงศ์. (2555). เด็นโซ่ (ประเทศไทย) CSR จากภายในสู่ภายนอก. *Competitiveness Review, 2*, 59-68.

รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ. (มิถุนายน 2556). CSR: กลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์ขององค์การ. *วารสารนักบริหาร, 33*(2), 3-9.

วิทยา กิจชาญไพบูลย์ (บรรณาธิการ). (มกราคม 2558). สุดยอดบริษัทแห่งปี 2556. *Business+ Top 1000*, 149-217.

วิทยา กิจชาญไพบูลย์ (บรรณาธิการ). (มกราคม 2559). Top 1000 highest total revenue companies in 2014. *Business+ Top 1000, 1*(1), 174-241.

ศรันย์ทัศน์ ตั้งคุณานนท์. (กุมภาพันธ์ 2559). สุดยอดองค์กรในฝัน. *Business+,* (324), 38.

สราญลักษณ์ พวงกนก (บรรณาธิการ). (มกราคม 2560). Top 1000 highest total revenue companies in 2015. *Business+ Top 1000, 2*(3), 186-249.

วิทยานิพนธ์

จิราภรณ์ สีขาว. (2536). *ภาพลักษณ์สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารการศึกษาระดับสูง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาบริหารการศึกษา.

พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์.

Ref. code: 25595802036235MBW

เมธี ไพรชิต. (2556). *การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด.* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม, สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ฐณัฐ วงศ์สายเชื้อ. (14 ธันวาคม 2558). การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ด้วยโปรแกรม SPSS. สืบค้นจาก https://www.youtube.com/watch?v=XiBTuEQGrsY

ฐานเศรษฐกิจ. (16 พฤษภาคม 2559). เศรษฐกิจอเมริกายังแย่. สืบค้นจาก http://www.thansettakij.com/2016/05/16/51939

เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ. (2550). โครงการบทบาทของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย. สืบค้นจาก http://elibrary.trf.or.th/project_content.asp?PJID=RDG4910009

ประชาชาติธุรกิจ. (23 กรกฎาคม 2557). ผลสำรวจนศ.คนรุ่นใหม่ เลือกทำงานบริษัทของคนไทย ยกการบินไทย-ปตท. องค์กรในอดุมคติ. สืบค้นจาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1406102814

ผู้จัดการ 360° รายสัปดาห์. (3 สิงหาคม 2550). เปิดผลวิจัย Gen Y ใครว่าเป็นตัวป่วนองค์กร. สืบค้นจาก http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9500000090846

ศิริยุพา รุ่งเริงสุข. (4 มกราคม 2559). เปิดบ้านกูเกิล องค์กรที่น่าทำงานที่สุด. สืบค้นจาก http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/636542

สำนักงานทะเบียนนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (5 กันยายน 2559). สถิติ. สืบค้นจาก http://web.reg.tu.ac.th/registrar/home.asp?pageid=5

อเด็คโก้ประเทศไทย. (16 ธันวาคม 2554). อเด็คโก้เผยผลสำรวจบริษัทที่ชอบและคนที่ใช่. สืบค้นจาก http://th.adecco.co.th/adecco-news-detail.aspx?id=1000&c=1

PwC. (6 มิถุนายน 2556). PwC คาดแนวโน้มคน Gen Y ในองค์กรพุ่งปี'59 แนะธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-เก่า ต้านปัญหาสมองไหลก่อนเปิด AEC. สืบค้นจาก http://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2013/new-release-06-06-2013-th.html

PwC. (30 กันยายน 2558). PwC เผย 4 เทรนด์พลิกโฉมซีเอฟโออาเซียน แนะฝ่ายการเงินปรับบทบาทรับเปิดเออีซี. สืบค้นจาก http://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2015/new-release-30-09-2015-th.html

Ref. code: 25595802036235MBW

Books and Book Articles

Daft, R. (2015). *Management* (12th ed.). Boston: Cengage Learning.

Grunberg, L. (1996). *Introduction to International Political Economy*. New Jersey: Prentice Hall.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row Publication.

Articles

Schmidt, C. (2011, March). The Battle for China's Talent. *Harvard Business Review, 89*(3), 25-27.

Electronic Media

Comen, Stebbins, and Sauter. (2016, August 19). 12 Companies Laying Off the Most Workers. Retrieved from http://247wallst.com/special-report/2016/08/19/12-companies-laying-off-the-most-workers/5/

Dewhurst M., Pettigrew N., and Srinivasan R. (2012, June). How Multinationals Can Attract the Talent They Need. Retrieved from http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/how-multinationals-can-attract-the-talent-they-need

The American Chamber of Commerce in Thailand. (2016). About the Chamber. Retrieved from http://www.amchamthailand.com/acct/asp/general.asp?MenuCatID=1&MenuItemID=1&SponsorID=1553

Universum Global. (2016). Thailand's Most Attractive Employers - Trends and Rankings. Retrieved from http://universumglobal.com/rankings/thailand/

Vietnam Economic Times. (2016, October 14). Local companies still behind MNCs in pay. Retrieved from http://vneconomictimes.com/article/op-eds/local-companies-still-behind-mncs-in-pay

Ref. code: 25595802036235MBW

ภาคผนวก

Ref. code: 25595802036235MBW

ภาคผนวก ก
ผลการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

ก.1 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

ตารางที่ ก.1

ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

ข้อคำถาม		คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	ผลความเที่ยงตรง
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน						
1.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันให้ค่าตอบแทนด้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
2.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันให้สวัสดิการด้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
3.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านมีโอกาสถูกตัดโบนัสหรือเลิกจ้างมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
4.	ท่านคิดว่าผลประกอบการของบรรษัทข้ามชาติอเมริกันดูไม่โดดเด่น และรู้สึกไม่มั่นคงในสายตาของท่าน เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	0	+1	+1	+0.67	ผ่าน

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ ก.1

ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย (ต่อ)

ข้อคำถาม		คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	ผลความเที่ยงตรง
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย หมายถึง การที่บุคคลนั้นได้รับงานที่มีความสำคัญ รู้สึกตระหนักในงานที่ทำ เนื่องจากงานที่ได้รับตรงกับความรู้ ความสามารถทำให้รู้สึกสนุกและมีความสุขกับงาน						
5.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำกัดเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
6.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน มีกระบวนการทำงานที่เป็นไปตามขั้นตอนและกฎระเบียบมากเกินไป เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	0	+1	+1	+0.67	ผ่าน
7.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านไม่สามารถร่วมแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
8.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกันเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาตนเองน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
9.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันมีการจัดกิจกรรมเพื่อรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) นอกเหนือจากการทำธุรกิจหลักน้อยกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	0	0	+1	0.33	ตัดออก

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ ก.1

ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย (ต่อ)

ข้อคำถาม		คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	ผลความเที่ยงตรง
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ความก้าวหน้า หมายถึง แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถ เต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์การจากความสามารถในการทำงาน						
10.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันที่มีรูปแบบการบริหารองค์การหลายลำดับขั้นจะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
11.	ท่านคิดว่าการที่บรรษัทข้ามชาติอเมริกันส่งผู้บริหารจากประเทศอื่นมาปฏิบัติงานในไทย จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
12	ท่านคิดว่าการที่บรรษัทข้ามชาติอเมริกันส่งพนักงานระดับปฏิบัติการจากประเทศอื่นมาปฏิบัติงานในไทย จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	0	+1	+0.67	ผ่าน
13.	ท่านคิดว่าวัฒนธรรมการทำงานของบรรษัทข้ามชาติอเมริกันอาทิเช่นการพูดจาตรงไปตรงมา การไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เน้นการแข่งขัน จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
14.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) น้อยกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ ก.1

ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย (ต่อ)

ข้อคำถาม		คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	ผลความเที่ยงตรง
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
15.	ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในการทำงานของท่าน จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
16.	ท่านคิดว่าการจบการศึกษาในประเทศไทย จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในบรรษัทข้าม1ชาติอเมริกันน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
17.	ท่านคิดว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านภาษาอังกฤษของท่านจะทำให้ท่านก้าวหน้าในการทำงานในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
การฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้บุคคลเกิดความรู้ ทักษะ การพัฒนา และประสบการณ์อันเหมาะสมซึ่งทำให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น						
18.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันสนับสนุนการฝึกอบรมน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
19.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
20.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ระยะยาวน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ ก.1

ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย (ต่อ)

ข้อคำถาม		คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	ผลความเที่ยงตรง
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
21.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันสนับสนุนทุนการศึกษาต่อน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
ความท้าทายในงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ						
22.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้รับมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อนและไม่สร้างแรงจูงใจ เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
23.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้รับการฝึกฝนในการแก้ปัญหาน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
24.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้ใช้ความรู้และศักยภาพของตนน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
25.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านต้องเดินทางไปทำงานต่างประเทศบ่อย ๆ ซึ่งทำให้เกิดผลเสียต่อครอบครัว เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	0	0	+1	+0.33	ตัดออก
26.	ท่านคิดว่าการได้ทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) น้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	0	0	+1	+0.33	ตัดออก

Ref. code: 25595802036235MBW

ก.2 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

ตารางที่ ก.2

ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

ข้อคำถาม		คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	ผลความเที่ยงตรง
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน						
1.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันให้ค่าตอบแทนดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
2.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันให้สวัสดิการดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
3.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้รับโบนัสและรู้สึกมั่นคงมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
4.	ท่านคิดว่าผลประกอบการของบรรษัทข้ามชาติอเมริกันดูโดดเด่นในสายตาของท่านเมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	0	+1	+1	+0.67	ผ่าน
5.	ท่านคิดว่าการมีประสบการณ์ทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกันจะทำให้การย้ายงานใหม่ได้รับเงินเดือนสูงกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ ก.2

ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย (ต่อ)

ข้อคำถาม		คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	ผลความเที่ยงตรง
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย หมายถึง การที่บุคคลนั้นได้รับงานที่มีความสำคัญ รู้สึกตระหนักในงานที่ทำ เนื่องจากงานที่ได้รับตรงกับความรู้ ความสามารถทำให้รู้สึกสนุกและมีความสุขกับงาน						
6.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันมอบหมายงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับความเชี่ยวชาญมากกว่าบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
7.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้ใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ มากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
8.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านรับผิดชอบงานที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อองค์การมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
9.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
10.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้ทำงานกับคนที่มีความสามารถ อันจะเป็นการเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาตนเองมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
11.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันมีการจัดกิจกรรมเพื่อรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) นอกเหนือจากการทำธุรกิจหลักมากกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	0	+1	+1	0.67	ผ่าน

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ ก.2

ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย (ต่อ)

ข้อคำถาม		คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	ผลความเที่ยงตรง
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ความก้าวหน้า หมายถึง แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถ เต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์การจากความสามารถในการทำงาน						
12.	ท่านคิดว่าทักษะด้านภาษาอังกฤษจะทำให้ท่านก้าวหน้าในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
13.	ท่านคิดว่าการที่บรรษัทข้ามชาติอเมริกันส่งผู้บริหารจากประเทศอื่นมาปฏิบัติงานในไทย จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	0	+1	+0.67	ผ่าน
14.	ท่านคิดว่าการศึกษาจบจากต่างประเทศจะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
15.	ท่านคิดว่าประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศจะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
16.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านมีโอกาสการหมุนเวียนงาน หรือไปทำงานต่างประเทศดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
17.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) ที่ดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ ก.2

ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย (ต่อ)

ข้อคำถาม		คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	ผลความเที่ยงตรง
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
การฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้บุคคลเกิดความรู้ ทักษะ การพัฒนา และประสบการณ์อันเหมาะสมซึ่งทำให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น						
18.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาของพนักงานดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
19.	ท่านคิดว่าการทำงานในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันเปิดโอกาสให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
20.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ระยะยาวดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
21.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันสนับสนุนทุนการศึกษาต่อดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
ความท้าทายในงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ						
22.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ซ้ำซากและน่าเบื่อ เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
23.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้รับการฝึกฝนในการแก้ปัญหาอยู่เสมอ เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ ก.2

ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย (ต่อ)

ข้อคำถาม		คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนเฉลี่ย	ผลความเที่ยงตรง
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
24.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้ใช้ความรู้และศักยภาพของตนมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	+1	+1	+1	+1.00	ผ่าน
25.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านต้องเดินทางไปทำงานต่างประเทศบ่อย ๆ ซึ่งทำให้เกิดผลดีต่อตัวท่านมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	0	0	+1	+0.33	ตัดออก
26.	ท่านคิดว่าการได้ทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น	0	0	+1	+0.33	ตัดออก

Ref. code: 25595802036235MBW

ภาคผนวก ข
ผลการทดสอบความเชื่อมั่น

ข.1 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

ตารางที่ ข.1

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรอิสระ (X) ในแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ (X_1) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	4

ตัวแปรอิสระ (X_2) ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	4

ตัวแปรอิสระ (X_3) ด้านความก้าวหน้า

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	8

ตัวแปรอิสระ (X_4) ด้านการฝึกอบรม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	4

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ ข.1

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรอิสระ (X) ในแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย (ต่อ)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S2_Training.1	8.67	3.540	.665	.449
S2_Training.2	8.57	4.530	.302	.719
S2_Training.3	8.17	4.420	.498	.582
S2_Training.4	8.20	4.786	.399	.642

ตัวแปรอิสระ (X_5) ด้านความท้าทายในงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	3

ข.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

ตารางที่ ข.2

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรอิสระ (X) ในแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ (X_1) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	5

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ ข.2

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรอิสระ (X) ในแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ (X_2) ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	6

ตัวแปรอิสระ (X_3) ด้านความก้าวหน้า

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S2_Advancement.1	19.37	5.551	.264	.704
S2_Advancement.2	20.43	5.082	.440	.650
S2_Advancement.3	19.77	4.875	.519	.625
S2_Advancement.4	19.70	4.976	.345	.687
S2_Advancement.5	19.83	4.489	.608	.590
S2_Advancement.6	19.90	5.334	.410	.660

ตัวแปรอิสระ (X_4) ด้านการฝึกอบรม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	4

Ref. code: 25595802036235MBW

ตารางที่ ข.2

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรอิสระ (X) ในแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ (X_5) ด้านความท้าทายในงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	3

Ref. code: 25595802036235MBW

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

ค.1 แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

ชุดที่	

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน ของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งในงานวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับการวิจัย ซึ่งคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับเนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง ที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอแสดงความขอบคุณ

ผู้วิจัย

Ref. code: 25595802036235MBW

ส่วนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ❒ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. ชาย ❒ 2. หญิง

2. อายุ (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. 23 - 27 ปี ❒ 2. 28 - 32 ปี

❒ 3. 33 - 37 ปี ❒ 4. มากกว่า 37 ปี

3. สาขาที่เรียน (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. MBA (หลักสูตรภาษาไทย) ❒ 2. MBA-HRM (หลักสูตรภาษาไทย)

❒ 3. MIF (หลักสูตรนานาชาติ) ❒ 4. MIM (หลักสูตรนานาชาติ)

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. น้อยกว่า 1 ปี ❒ 2. 1 - 3 ปี

❒ 3. 4 - 6 ปี ❒ 4. 7 - 9 ปี

❒ 5. 10 - 12 ปี ❒ 6. 13 - 15 ปี

❒ 7. มากกว่า 15 ปี

5. ตำแหน่งงาน (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. Officer ❒ 2. Senior Officer

❒ 3. Manager ขึ้นไป ❒ 4. อื่น ๆ โปรดระบุ _____

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. 0 - 15,000 บาท ❒ 2. 15,001 - 30,000 บาท

❒ 3. 30,001 - 45,000 บาท ❒ 4. 45,001 - 60,000 บาท

❒ 5. 60,001 - 75,000 บาท ❒ 6. 75,001 - 90,000 บาท

❒ 7. 90,001 บาทขึ้นไป

7. สายอาชีพ (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. วิศวกรรม ❒ 2. เทคโนโลยีสารสนเทศ

❒ 3. ธุรกิจและพาณิชย์ ❒ 4. สุขภาพและการแพทย์

❒ 5. ศิลปศาสตร์และการศึกษา ❒ 6. กฎหมาย

❒ 7. วิทยาศาสตร์ ❒ 8. อื่น ๆ โปรดระบุ _____

(ยังมีคำถามต่อในส่วนที่ 2)

Ref. code: 25595802036235MBW

ส่วนที่ 2
ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

ส่วนที่ 2.1 โปรดเรียงลำดับความสำคัญ โดย 1 มีความสำคัญน้อยที่สุด และ 5 มีความสำคัญมากที่สุดลงในช่องว่าง

1. ปัจจัยที่ทำให้ท่านไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน

☐	ค่าจ้างและสวัสดิการ	☐	งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย
☐	ความก้าวหน้าในอาชีพ	☐	การฝึกอบรม
☐	ความท้าทายในงาน		

ส่วนที่ 2.2 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง **ระดับ 4** หมายถึง เห็นด้วย
ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ **ระดับ 2** หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทยในความเห็นท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ						
1.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันให้ค่าตอบแทนด้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับบริษัทสัญชาติอื่น					
2.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันให้สวัสดิการด้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับบริษัทสัญชาติอื่น					
3.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านมีโอกาสถูกตัดโบนัสหรือเลิกจ้าง เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
4.	ท่านคิดว่าผลประกอบการของบรรษัทข้ามชาติอเมริกันดูไม่โดดเด่นและรู้สึกไม่มั่นคงในสายตาของท่าน เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านค่าจ้างและสวัสดิการ						
_____						
_____						
_____						

Ref. code: 25595802036235MBW

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ<u>ไม่เลือก</u>เข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทยในความเห็นท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย						
5.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำกัดเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
6.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน มีกระบวนการทำงานที่เป็นไปตามขั้นตอนมากเกินไป เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
7.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านไม่สามารถร่วมแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้ เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
8.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานกับคนที่มีความสามารถ และได้พัฒนาความสามารถน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย _____ _____ _____						
ด้านความก้าวหน้า						
9.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันที่มีรูปแบบการบริหารองค์การหลายลำดับขั้นจะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
10.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันที่มีรูปแบบการบริหารโดยมอบหมายให้ผู้บริหารจากประเทศสำนักงานใหญ่มาเป็นผู้บริหารในประเทศไทยจะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
11.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันที่มีรูปแบบการบริหารโดยส่งพนักงานระดับปฏิบัติการจากประเทศอื่นมาปฏิบัติงานในประเทศไทยจะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
12.	ท่านคิดว่าวัฒนธรรมการทำงานของบรรษัทข้ามชาติอเมริกันอาทิเช่น การพูดจาตรงไปตรงมา การไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เน้นการแข่งขัน จะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					

Ref. code: 25595802036235MBW

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ<u>ไม่เลือก</u>เข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทยในความเห็นท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) ที่ด้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
14.	ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในการทำงานของท่าน จะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
15.	ท่านคิดว่าการที่ท่านจบการศึกษาในประเทศจะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
16.	ท่านคิดว่าการขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษจะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านความก้าวหน้า						
_____						
_____						
_____						
ด้านการฝึกอบรม						
17.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันให้การสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาด้อยกว่า หรือเทียบเท่ากับบริษัทสัญชาติอื่น					
18.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้รับการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ระยะยาวเพื่อพัฒนาความชำนาญด้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับบริษัทสัญชาติอื่น					
19.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อด้อยกว่า หรือเทียบเท่ากับบริษัทสัญชาติอื่น					
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านการฝึกอบรม						
_____						
_____						
_____						

Ref. code: 25595802036235MBW

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทยในความเห็นท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความท้าทายในงาน						
20.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้รับมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อนและไม่สร้างแรงจูงใจ เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
21.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้รับการฝึกฝนในการแก้ปัญหาน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
22.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้ใช้ความรู้และศักยภาพของตนน้อยกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านความท้าทายในงาน						
_____						
_____						
_____						

ส่วนที่ 2.3 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มาก
ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง น้อย
ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การตัดสินใจไม่เลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทยในความเห็นท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ในอีก 5 ปีข้างหน้าท่านยังคงไม่สนใจเข้าร่วมงานหรือทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน					

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(จบแบบสอบถาม)

Ref. code: 25595802036235MBW

ค.2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

ชุดที่	

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งในงานวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับการวิจัย ซึ่งคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับเนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง ที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอแสดงความขอบคุณ

ผู้วิจัย

Ref. code: 25595802036235MBW

ส่วนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ❒ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. ชาย ❒ 2. หญิง

2. อายุ (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. 23 - 27 ปี ❒ 2. 28 - 32 ปี

❒ 3. 33 - 37 ปี ❒ 4. มากกว่า 37 ปี

3. สาขาที่เรียน (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. MBA (หลักสูตรภาษาไทย) ❒ 2. MBA-HRM (หลักสูตรภาษาไทย)

❒ 3. MIF (หลักสูตรนานาชาติ) ❒ 4. MIM (หลักสูตรนานาชาติ)

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. น้อยกว่า 1 ปี ❒ 2. 1 - 3 ปี

❒ 3. 4 - 6 ปี ❒ 4. 7 - 9 ปี

❒ 5. 10 - 12 ปี ❒ 6. 13 - 15 ปี

❒ 7. มากกว่า 15 ปี

5. ตำแหน่งงาน (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. Officer ❒ 2. Senior Officer

❒ 3. Manager ขึ้นไป ❒ 4. อื่น ๆ โปรดระบุ _____

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. 0 - 15,000 บาท ❒ 2. 15,001 - 30,000 บาท

❒ 3. 30,001 - 45,000 บาท ❒ 4. 45,001 - 60,000 บาท

❒ 5. 60,001 - 75,000 บาท ❒ 6. 75,001 - 90,000 บาท

❒ 7. 90,001 บาทขึ้นไป

7. สายอาชีพ (เลือก 1 คำตอบ)

❒ 1. วิศวกรรม ❒ 2. เทคโนโลยีสารสนเทศ

❒ 3. ธุรกิจและพาณิชย์ ❒ 4. สุขภาพและการแพทย์

❒ 5. ศิลปศาสตร์และการศึกษา ❒ 6. กฎหมาย

❒ 7. วิทยาศาสตร์ ❒ 8. อื่น ๆ โปรดระบุ _____

(ยังมีคำถามต่อในส่วนที่ 2)

Ref. code: 25595802036235MBW

ส่วนที่ 2
ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย

ส่วนที่ 2.1 โปรดเรียงลำดับความสำคัญ โดย 1 มีความสำคัญน้อยที่สุด และ 5 มีความสำคัญมากที่สุดลงในช่องว่างปัจจัยที่ทำให้ท่านเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน

☐	ค่าจ้างและสวัสดิการ	☐	งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย
☐	ความก้าวหน้าในอาชีพ	☐	การฝึกอบรม
☐	ความท้าทายในงาน		

ส่วนที่ 2.2 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย
ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทยในความเห็นท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ						
1.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันให้ค่าตอบแทนดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
2.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันให้สวัสดิการดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
3.	ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้รับโบนัสและรู้สึกมั่นคงมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
4.	ท่านคิดว่าผลประกอบการของบรรษัทข้ามชาติอเมริกันดูโดดเด่นในสายตาของท่าน เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
5.	ท่านคิดว่าการมีประสบการณ์ทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกันจะทำให้การย้ายงานใหม่ได้รับเงินเดือนสูงกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านค่าจ้างและสวัสดิการ _____ _____ _____						

Ref. code: 25595802036235MBW

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ<u>เลือก</u>เข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทยในความเห็นท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย						
6.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันมอบหมายงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับความเชี่ยวชาญมากกว่าบริษัทสัญชาติอื่น					
7.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้ใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ มากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
8.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านรับผิดชอบงานที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อองค์การมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
9.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
10.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้ทำงานกับคนที่มีความสามารถ อันจะเป็นการเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาตนเองมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
11.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันมีการจัดกิจกรรมเพื่อรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) นอกเหนือจากการทำธุรกิจหลักมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย _____ _____ _____						
ด้านความก้าวหน้า						
12.	ท่านคิดว่าการที่บรรษัทข้ามชาติอเมริกันส่งผู้บริหารจากประเทศอื่นมาปฏิบัติงานในไทย จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
13.	ท่านคิดว่าการศึกษาจบจากต่างประเทศจะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
14.	ท่านคิดว่าประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศจะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					

Ref. code: 25595802036235MBW

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ<u>เลือก</u>เข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทยในความเห็นท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านมีโอกาสการหมุนเวียนงาน หรือไปทำงานต่างประเทศดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
16.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) ที่ดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านความก้าวหน้า						
_____						
_____						
_____						
ด้านการฝึกอบรม						
17.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาของพนักงานดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
18.	ท่านคิดว่าการทำงานในบรรษัทข้ามชาติอเมริกันเปิดโอกาสให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ทางด้านภาษาดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
19.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ระยะยาวดีกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
20.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันสนับสนุนทุนการศึกษาต่อดีกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านการฝึกอบรม						
_____						
_____						
_____						
ด้านความท้าทายในงาน						
21.	ท่านคิดว่าบรรษัทข้ามชาติอเมริกันสนับสนุนทุนการศึกษาต่อดีกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
22.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้รับการฝึกฝนในการแก้ปัญหาอยู่เสมอ เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					

Ref. code: 25595802036235MBW

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ<u>เลือก</u>เข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทยในความเห็นท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23.	ท่านคิดว่าการทำงานกับบรรษัทข้ามชาติอเมริกัน จะทำให้ท่านได้ใช้ความรู้และศักยภาพของตนมากกว่า เมื่อเทียบกับบริษัทสัญชาติอื่น					
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านความท้าทายในงาน _____ _____ _____						

ส่วนที่ 2.3 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มาก
ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง น้อย
ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การตัดสินใจ<u>เลือก</u>เข้าทำงานบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันในประเทศไทยในความเห็นท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ในอีก 5 ปีข้างหน้าท่านยังคงสนใจเข้าร่วมงานหรือทำงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน					

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(จบแบบสอบถาม)

Ref. code: 25595802036235MBW

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์

ง.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน

ตารางที่ ง.1

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน

		X_PayAndBenefits	X_MeaningfulWork	X_Advancement	X_Training	X_Challenge	Y
X_PayAndBenefits	Pearson Correlation	1	.499**	.546**	.466**	.480**	.444**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	176	176	176	176	176	176
X_MeaningfulWork	Pearson Correlation	.499**	1	.619**	.522**	.590**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	176	176	176	176	176	176
X_Advancement	Pearson Correlation	.546**	.619**	1	.532**	.495**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	176	176	176	176	176	176
X_Training	Pearson Correlation	.466**	.522**	.532**	1	.641**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	176	176	176	176	176	176
X_Challenge	Pearson Correlation	.480**	.590**	.495**	.641**	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	176	176	176	176	176	176
Y	Pearson Correlation	.444**	.534**	.590**	.457**	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	176	176	176	176	176	176

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ref. code: 25595802036235MBW

ง.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน

ตารางที่ ง.2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้าร่วมงานกับบรรษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน

		X_PayAndBenefits	X_MeaningfulWork	X_Advancement	X_Training	X_Challenge	Y
X_PayAndBenefits	Pearson Correlation	1	.393**	.479**	.325**	.334**	.393**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237	237
X_MeaningfulWork	Pearson Correlation	.393**	1	.509**	.454**	.633**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237	237
X_Advancement	Pearson Correlation	.479**	.509**	1	.401**	.483**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	237	237	237	237	237	237
X_Training	Pearson Correlation	.325**	.454**	.401**	1	.429**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	237	237	237	237	237	237
X_Challenge	Pearson Correlation	.334**	.633**	.483**	.429**	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	237	237	237	237	237	237
Y	Pearson Correlation	.393**	.643**	.438**	.438**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	237	237	237	237	237	237

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ref. code: 25595802036235MBW

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวศิริพร สำราญจิตต์
วันเดือนปีเกิด	17 มกราคม 2528
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2549: วิทยาศาสตรบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่สรรหาและว่าจ้าง ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
ประสบการณ์ทำงาน	2550-2560: เจ้าหน้าที่สรรหาและว่าจ้าง บริษัท ไอบีเอ็ม โซลูชั่นส์ ดิลิเวอรี่ จำกัด 2549-2550: เจ้าหน้าที่บัญชี บริษัท ไอบีเอ็ม โซลูชั่นส์ ดิลิเวอรี่ จำกัด

Ref. code: 25595802036235MBW