



ปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร

โดย

นางสาวชาครียา พุทธปวน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ปีการศึกษา 2557  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร

โดย

นางสาวชาครียา พุทธปวน



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



THE FACTORS THAT ENTICE PEOPLE TO COME TO THE JOB WITH  
THE ORGANIZATION

BY

MISS CHAKRIYA PHUTTHAPUAN



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 2014  
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวชาคริยา พุทธปวน

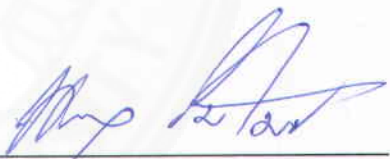
เรื่อง

ปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 3 ก ๓๐๐ ๒๕๖๕

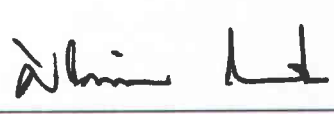
ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภดล ร่มโพธิ์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.มนวิกา ผดุงสิทธิ์)

คณบดี

  
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ โจนกิจอำนวย)

|                                 |                                                     |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------|
| หัวข้อการค้นคว้าอิสระ           | ปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร    |
| ชื่อผู้เขียน                    | นางสาวชาครียา พุทธปน                                |
| ชื่อปริญญา                      | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต                               |
| คณะ/มหาวิทยาลัย                 | คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี<br>มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ | รองศาสตราจารย์ ดร. มนวิภา ผดุงสิทธิ์                |
| ปีการศึกษา                      | 2557                                                |

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการอยากมาสมัครงานกับองค์กรเอกชน เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรเอกชนต่างๆ พัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่บกพร่องทำให้สามารถเป็นจุดที่ดึงดูดให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครงานกับองค์กร และเข้ามาช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มพนักงานในองค์กรเอกชน ที่ตั้งในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ 428 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทำการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่ทำการศึกษา โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์จะถูกจัดกลุ่มเข้าด้วยกัน และนำมาทำการวิเคราะห์การถดถอย (Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ได้จากการทำการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) กับความตั้งใจในการสมัครงานกับองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าและนโยบายองค์กร ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงขององค์กร และปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบาย ส่วนการสำรวจความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อมีโอกาสดัดสินใจใหม่ที่จะเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน ผลปรากฏว่า ระดับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อมีโอกาสดัดสินใจใหม่ที่จะเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน อยู่ในระดับความตั้งใจมาก ในการเข้าร่วมทำงานกับองค์กรปัจจุบันที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำอยู่

|                    |                                                                            |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Thesis Title       | THE FACTORS THAT ENTICE PEOPLE TO COME<br>TO THE JOB WITH THE ORGANIZATION |
| Author             | Miss Chakriya Phutthapuan                                                  |
| Degree             | Master of Business Administration                                          |
| Faculty/University | Faculty of Commerce and Accountancy<br>Thammasat University                |
| Thesis Advisor     | Assoc. Prof. Dr. Monvika Phadoongsitthi                                    |
| Academic Years     | 2014                                                                       |

### ABSTRACT

This research study about "The factors that entice people to come to the job with the organization" with the aim to study the factors that affect the motivation to do a job with organization. To guide private organization. Improve the fault can be the factor that drew incoming personnel are competent to register the organization. And help to develop the organization to move forward.

In this study, data were collected by means of online questionnaires to employees in private organization. Location in Bangkok To collect data from a sample of 428 people, then analyzed using statistical program. Factor analysis to group the variables in each of the factors studied. The factors that are related are grouped together. And the regression analysis. To study relation between the factors with the intention of joining the organization.

The results showed that factors that attract people want a job with organizations including the compensation and job description. Factors opportunities for advancement and policies. Factor of the famous and size of organization. Environmental factors and the stability of the organization. Communication and policy factors. The survey of a sample when they have a second chance to make decisions to work with current organization showed that the level is high.

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.มนวิกา ผดุงสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการช่วยพิจารณา กลั่นกรอง ให้คำปรึกษา และแก้ไข งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. นภตล ร่มโพธิ์ ที่ได้ให้เกียรติเป็นกรรมการ ซึ่งได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังใคร่ขอขอบพระคุณพี่ๆ เพื่อนๆ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถาม รวมไปถึงเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ช่วยประสานงานต่างๆ ในการทำวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีคุณประโยชน์แก่องค์กรต่างๆ และผู้ที่สนใจไม่มากนักน้อย หากมีข้อผิดพลาดประการใดในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นางสาวชาคริยา พุทธปวน

## สารบัญ

หน้า

|                                             |     |
|---------------------------------------------|-----|
| บทคัดย่อภาษาไทย                             | (1) |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ                          | (2) |
| กิตติกรรมประกาศ                             | (3) |
| สารบัญ                                      | (4) |
| สารบัญตาราง                                 | (8) |
| สารบัญภาพ                                   | (9) |
| บทที่ 1 บทนำ                                | 1   |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา               | 1   |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย                 | 3   |
| 1.3 ขอบเขตงานวิจัย                          | 4   |
| 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ               | 4   |
| 1.5 นิยามศัพท์                              | 4   |
| บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง    | 5   |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง             | 5   |
| 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ                | 5   |
| 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง    | 8   |
| 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร | 10  |



|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                        | 10 |
| 2.2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน                                    | 10 |
| 2.2.1.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ                          | 10 |
| 2.2.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานและภาระงาน                            | 11 |
| 2.2.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                          | 12 |
| 2.2.1.4 ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร                                   | 12 |
| 2.2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายนอก                                   | 13 |
| 2.2.2.1 ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดองค์กร                   | 13 |
| 2.2.2.2 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน                   | 13 |
| 2.2.2.3 ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน                               | 14 |
| 2.2.2.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | 14 |
| 2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย                                           | 16 |
| บทที่ 3 วิธีการวิจัย                                             | 17 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                                      | 17 |
| 3.1.1 กลุ่มประชากรเป้าหมาย                                       | 17 |
| 3.1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง                               | 18 |
| 3.1.3 การเก็บข้อมูล                                              | 19 |
| 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย                                       | 19 |
| 3.2.1 ตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรต้น (Independent Variables)          | 19 |
| 3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)                             | 19 |
| 3.3 สมมติฐานของงานวิจัย                                          | 19 |
| 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                                   | 20 |
| 3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล                                   | 22 |
| 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน                           | 22 |
| 3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)      | 22 |
| 3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)      | 22 |

|                                                                                                                                                                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล                                                                                                                                                                                                                  | 23 |
| 4.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม                                                                                                                                                                                                 | 24 |
| 4.2 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อตัววัด<br>ของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อแรงดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับ<br>องค์กรของกลุ่มประชากรวัยทำงานที่ กำลังทำงานอยู่ในบริษัท<br>เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และตัวแปรตาม | 25 |
| 4.3 การวิเคราะห์ปัจจัย                                                                                                                                                                                                                          | 29 |
| 4.3.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแปรอิสระ โดยวิธีวิเคราะห์ปัจจัย                                                                                                                                                                              | 30 |
| 4.3.2 การกำหนดกลุ่มปัจจัย                                                                                                                                                                                                                       | 31 |
| 4.4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัย<br>ที่มีผลต่อแรงดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กรกลุ่มประชากร<br>วัยทำงานที่ กำลังทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล                          | 34 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                                                             | 41 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                              | 42 |
| 5.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม                                                                                                                                                                                               | 42 |
| 5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการอยากมาสมัครงานกับองค์กร                                                                                                                                                                                      | 42 |
| 5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ                                                                                                                                                                                                                | 44 |
| 5.2.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและลักษณะงาน                                                                                                                                                                                                           | 44 |
| 5.2.2 ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าและนโยบายองค์กร                                                                                                                                                                                               | 45 |
| 5.2.3 ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดองค์กร                                                                                                                                                                                                    | 45 |
| 5.2.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงขององค์กร                                                                                                                                                                                               | 45 |
| 5.2.5 ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบาย                                                                                                                                                                                                                | 46 |
| 5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย                                                                                                                                                                                                                          | 46 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง                                                                                                                                                                                                                 | 46 |
| รายการอ้างอิง                                                                                                                                                                                                                                   | 48 |

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 51

ภาคผนวก ข รายละเอียดผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 56

ประวัติผู้เขียน 67



## สารบัญตาราง

| ตารางที่                                                                                                                                                        | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1.1 การอนุญาตประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม การจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจ<br>การอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุน และการจดทะเบียนเลิกกิจการ เดือนพฤศจิกายน<br>2556 – 2557 | 2    |
| 1.2 แสดงจำนวนและอัตราการว่างงานรายเดือน เปรียบเทียบปี พ.ศ. 2554 – 2557                                                                                          | 3    |
| 3.1 เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนสำหรับความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม                                                                                            | 21   |
| 3.2 เกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยคะแนนในระดับต่างๆ                                                                                                                  | 21   |
| 4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศของกลุ่มตัวอย่าง                                                                                                               | 24   |
| 4.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุของกลุ่มตัวอย่าง                                                                                                              | 24   |
| 4.3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง                                                                                                     | 24   |
| 4.4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง                                                                                                       | 25   |
| 4.5 ระดับคะแนนความสำคัญของปัจจัยทั้งภายในและภายนอกในการเลือกองค์กรที่<br>อยากสมัครงานด้วย                                                                       | 26   |
| 4.6 แสดงสัดส่วนความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อมีโอกาสในการตัดสินใจใหม่ที่จะ<br>เลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน                                                        | 28   |
| 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ฐานนิยม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง<br>เมื่อมีโอกาสในการตัดสินใจใหม่ที่จะเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน                     | 29   |
| 4.8 แสดงระดับผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดโดยใช้<br>KMO and Barlett's Test                                                                         | 30   |
| 4.9 เปรียบเทียบปัจจัยและตัววัดจากการทบทวนวรรณกรรมและจากการวิเคราะห์ปัจจัย                                                                                       | 31   |
| 4.10 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)                                                                                                | 35   |
| 4.11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแบบ (ANOVA)                                                                                                            | 36   |
| 4.12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)<br>ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร                            | 37   |

## สารบัญภาพ

| ภาพที่                                             | หน้า |
|----------------------------------------------------|------|
| 2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter – Lawler            | 9    |
| 2.2 กรอบแนวคิดค่านิยมการแข่งขันของวัฒนธรรมองค์กร   | 10   |
| 2.3 กรอบความคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร | 16   |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่สภาวะการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนำไปสู่ยุคของการแข่งขันของการทำธุรกิจ หากองค์กรต้องการที่จะพัฒนาจำเป็นที่จะต้องเข้าสู่ตลาดการแข่งขัน โดยหากองค์กรใดมีเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยและทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กร โดยองค์กรจะต้องวางแผนกลยุทธ์ ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อเปลี่ยนแปลง ดังนั้น องค์กรภาครัฐและเอกชนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) และสรรหาคนเก่งมาทำงานในองค์กร เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

“คน” หรือ “ทรัพยากรบุคคล” เป็นสิ่งสำคัญในการ พัฒนาองค์กรสู่การแข่งขัน ทั้งนี้ เพราะคน เป็นผู้ปฏิบัติและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ คนมีความต้องการความเจริญก้าวหน้า จึงพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเองให้ดีขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันที่นับวันจะเข้มข้นมากขึ้น หากองค์กรใดไม่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ ให้สามารถตั้งอยู่ในยุคจักรของการแข่งขันได้ ก็จะถูกกลืนหายไปในที่สุด

องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง นอกเหนือจากการมีบุคลากรที่ดีแล้ว ยังต้องมีลักษณะการบริหารงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ต้องทำให้บุคลากร สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ในอดีตที่ผ่านมา องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากองค์กรที่มีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้ชี้แนะและสั่งการ (dominate) การบริหารงานทุกอย่างถูกกำหนดโดยผู้นำ และพนักงานต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ก็อาจถูกผู้นำหรือผู้บริหารลงโทษ มาเป็นองค์กรที่มีการบริหารแบบการมีส่วนร่วม เปลี่ยนจากสายการบริหารแนวดิ่ง (hierarchy) ไปเป็นแนวราบ (flat organization) ทั้งนี้ เพื่อลดขั้นตอนการบังคับบัญชาให้น้อยลง ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานมากขึ้น และท้ายที่สุด ได้เปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานจากการรับคำสั่งจากหัวหน้างาน มาสู่การทำงานเป็นทีม (teamwork) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน เพราะเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง การจัดการองค์กรให้แบนราบและพนักงานมีส่วนร่วม จะเกิดการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดการร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน เกิดการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร องค์กรความรู้ และเกิดความคิดสร้างสรรค์ (innovation)

จนกลายเป็น**องค์กรแห่งการเรียนรู้** (learning organization) ทำให้ผลผลิตและรายได้ขององค์กร (productivity) เพิ่มขึ้น เป็น**องค์กรประสิทธิภาพ** (organization effectiveness) สามารถยืนหยัดแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติได้อย่างมั่นคง

การพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ องค์กรประสิทธิภาพ ในระดับแนวหน้า จำเป็นต้องมีการพัฒนาในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่ แผนกลยุทธ์ กระบวนการทำงาน การพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการ วิธีการทำงาน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ และการตลาด ในระยะแรก ๆ ของการพัฒนา องค์กรเน้นและให้ความสำคัญด้านฐานข้อมูลและการจัดเก็บ มีความพยายามที่จะจัดการกับฐานข้อมูลและองค์ความรู้ในรูปของเอกสารทางคอมพิวเตอร์ แต่ไม่สามารถทำให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ เกิดความตระหนักว่าสิ่งสำคัญที่สุดไม่ใช่ระบบฐานข้อมูล แต่เป็น **“คน”** หรือ **“ทรัพยากรบุคคล”** ที่เป็น**สิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การแข่งขัน** คนในองค์กรที่มีคุณภาพ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น องค์กรจึงควรคำนึงถึงบุคลากรขององค์กรเป็นสำคัญ

จากข้อมูลของกองวิจัยตลาดแรงงาน มีการสรุปข้อมูลการอนุญาตประกอบธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรม การจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจ การอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุน และการจดทะเบียนเลิกกิจการ พบว่ามีการอนุญาตให้ประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม และการจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปี พศ. 2556 ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1

การอนุญาตประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม การจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจ การอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุน และการจดทะเบียนเลิกกิจการ เดือนพฤศจิกายน 2556 – 2557

| การอนุญาต การอนุมัติเกี่ยวกับการจัดตั้งและการเลิกกิจการ | พ.ย.<br>2556 | พ.ย.<br>2557 |
|---------------------------------------------------------|--------------|--------------|
| 1. การอนุญาตให้ประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม (โรง)       | 384          | 447          |
| 2. การจำหน่ายทะเบียนโรงงาน (เลิกกิจการ) (โรง)           | 104          | 125          |
| 3. การจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจ (ราย)                      | 4,397        | 4,422        |
| 4. การจดทะเบียนเลิกกิจการ (ราย)                         | 1,783        | 2,081        |
| 5. การอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุน (ราย)               | 127          | 147          |

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมพัฒนาธุรกิจการค้า และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

จากตารางที่ 1.1 แสดงให้เห็นถึงความต้องการบุคลากรในการเข้าทำงานมากขึ้นทุกปี แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าอัตราการว่างงานยังคงมีเพิ่มมากขึ้นทุกปีเช่นกัน จากตารางแสดงร้อยละการว่างงานเป็นรายเดือนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ดังแสดงในตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2

แสดงจำนวนและอัตราการว่างงานรายเดือน เปรียบเทียบปี พ.ศ. 2554 – 2557

|      |        | หน่วย:แสนคน/อัตราร้อยละ |      |       |       |      |       |      |      |      |      |      |      |              |
|------|--------|-------------------------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|------|------|------|--------------|
| ปี   |        | ม.ค.                    | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | เฉลี่ยทั้งปี |
| 2554 | แสนคน  | 3.7                     | 2.7  | 2.8   | 2.8   | 2.0  | 1.6   | 2.0  | 2.7  | 3.0  | 2.2  | 3.2  | 1.7  | 2.5          |
|      | ร้อยละ | 1.0                     | 0.7  | 0.7   | 0.8   | 0.5  | 0.4   | 0.5  | 0.7  | 0.8  | 0.6  | 0.8  | 0.4  | 0.7          |
| 2555 | แสนคน  | 3.1                     | 2.6  | 2.9   | 3.8   | 3.6  | 2.7   | 2.3  | 2.2  | 2.5  | 2.2  | 1.6  | 1.9  | 2.6          |
|      | ร้อยละ | 0.8                     | 0.7  | 0.7   | 1.0   | 0.9  | 0.7   | 0.6  | 0.6  | 0.6  | 0.6  | 0.4  | 0.5  | 0.7          |
| 2556 | แสนคน  | 2.8                     | 2.4  | 2.8   | 3.3   | 3.0  | 2.3   | 3.6  | 3.2  | 2.7  | 2.4  | 2.7  | 2.6  | 2.8          |
|      | ร้อยละ | 0.7                     | 0.6  | 0.7   | 0.9   | 0.8  | 0.6   | 0.9  | 0.8  | 0.7  | 0.6  | 0.7  | 0.7  | 0.7          |
| 2557 | แสนคน  | 3.6                     | 3.3  | 3.4   | 3.4   | 3.6  | 4.5   | 3.8  | 2.9  | 3.1  | 2.9  | 2.1  | 2.2  | 3.2          |
|      | ร้อยละ | 0.9                     | 0.9  | 0.9   | 0.9   | 0.9  | 1.1   | 1.0  | 0.7  | 0.8  | 0.8  | 0.5  | 0.6  | 0.8          |

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติที่ทำการสำรวจในเดือนธันวาคม 2557

ในปัจจุบันบุคลากรที่จบการศึกษาในแต่ละสาขามีเป็นจำนวนมาก ความสนใจที่จะเข้าร่วมทำงานกับองค์กรต่างๆ นั้นมีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความถนัดส่วนบุคคล ซึ่งองค์กรหากต้องการให้บุคลากรเข้ามาสนใจร่วมงานด้วย ย่อมต้องมีปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรมาสนใจ จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อช่วยให้ทราบถึงปัจจัยดึงดูดให้บุคลากรเข้ามาสนใจร่วมงานกับองค์กรว่ามีปัจจัยใดบ้าง องค์กรจะได้พัฒนาปัจจัยนั้นๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงานและพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดให้บุคลากรอยากเข้าร่วมทำงานกับองค์กร โดยปัจจัยที่ศึกษา คือปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการอยากมาสมัครงานกับองค์กร โดยศึกษาทั้งปัจจัยภายนอก ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน/ภาระงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายองค์กร และปัจจัยภายใน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความมี



ชื่อเสียงและขนาดขององค์กร ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

### 1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดให้บุคลากรเข้ามาสมัครงานกับองค์กร โดยแบ่งเป็นปัจจัยแรงจูงใจภายใน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดขององค์กร ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยนี้คือ กลุ่มประชากรที่ทำงานในองค์กรเอกชน สาขาวิชาต่างๆ โดยทำการสำรวจในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร และดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่างผ่านแบบสอบถามออนไลน์ระหว่างเดือนมีนาคม 2558

### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของงานวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ผู้ศึกษาและผู้ประกอบการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดให้บุคลากรให้อยากมาร่วมงานกับองค์กร โดยจะเป็นประโยชน์กับทั้งองค์กรขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร เพื่อให้องค์กรพัฒนาปัจจัยนั้นให้ดียิ่งขึ้น ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กรมากขึ้น และเข้ามาช่วยพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายต่อไป

### 1.5 นิยามศัพท์

ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมกันเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาสมัครงานกับองค์กร โดยในงานวิจัยนี้ได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

##### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

##### 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

#### 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.3 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

##### 2.1.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น ที่ตอบสนองความต้องการของตน (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2547) รวมทั้งเป็นบุคคลที่รักษาพฤติกรรมนั้นไว้ Daft (2000, p.534) นอกจากนี้ Robbins (1993) ยังกล่าวไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ โดยพชรพร ครองยุทธ (2549) มีมุมมองในลักษณะขององค์กร ว่าแรงจูงใจ คือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคล พุ่งเทพแรงกายแรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

##### 2.1.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความ ต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้ (Maslow, 1970)

(1) ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

(2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

(3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

(4) ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

(5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ Alderfer (1972) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการของพนักงานในการทำงาน ประกอบด้วย ความต้องการ 3 ด้านคือ

(1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence Needs) หมายถึง ความต้องการในด้านร่างกาย การดำรงชีวิต ความสะดวกสบาย

(2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้อื่นและความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน มีมิตรภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ความต้องการทางสังคม

(3) ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) หมายถึง ความพึงพอใจในความสมบูรณ์ในสิ่งที่ต้องการสูงสุด

ทฤษฎี อี อาร์ จี มีแนวคิดคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ คือทฤษฎีความต้องการคงอยู่ต่อไป เปรียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความสัมพันธ์เปรียบได้กับความต้องการทางสังคม และความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการเจริญเติบโตเปรียบได้กับความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด ทฤษฎีตามแนวคิดของมาสโลว์ และอัลเดอร์เฟอร์แสดงถึงลำดับขั้นของความต้องการซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ในการจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจได้และทำได้โดยการให้พนักงานได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิตและเจริญก้าวหน้า

ทฤษฎีแรงจูงใจในไฟสัสมฤทธิของแมคเคลแลนด์ (McClelland acquired need theory) (McClelland, 1961) ได้ศึกษาถึงความต้องการของบุคคลซึ่งมีความต้องการ 3 ด้าน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลมีความต้องการอยู่เสมอในชีวิต คือ

(1) ความต้องการบรรลุความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้

(2) ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการในการเข้ากันได้ดี กับผู้อื่นและทำให้ผลการทำงานก้าวไปสู่ระดับสูงขึ้นได้

(3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการมีอำนาจมีอิทธิพล ความสามารถในการควบคุมผู้อื่นได้ ความต้องการอำนาจแบ่งได้เป็น ความต้องการอำนาจในตนเอง (Personalized power) ซึ่งหมายถึงมีอำนาจที่แสดงออกอย่างก้าวร้าวรุนแรงและใช้อำนาจสั่งการต่อผู้อื่นให้กระทำตามเป้าหมายที่ต้องการ และอำนาจในทางสังคม (Socialized power) หรือ (n'Aff) ซึ่งเป็นอำนาจในทางบวกหมายถึงการมีอำนาจเป็นที่ยอมรับในสังคม ความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงและระดับล่าง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor theory) ตามแนวคิดของเฟรดริก เฮอซเบิร์ก (Frederick Herzberg) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานพฤติกรรมที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือ (Maintenance factors) หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่นการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานที่ดีได้ หากแต่การกระตุ้นให้เกิดการจูงใจนั้นเกิดจากตัวงานทำได้โดยการจูงใจโดยการใช้ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงาน (Job enrichment) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ของพนักงานและสามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้เป็นอย่างดีเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของพนักงาน และทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น (จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์, 2555)

Hoy & Miskle (2008) ได้แบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ การกระทำการต่างๆ

ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์กรอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพันและเห็นใจกันทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานอันเนื่องมาจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่ที่ไป จึงกล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน ซึ่งสอดคล้องกับอาร์ พินธัมณี (2546) ที่ว่า เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ความต้องการเรียนเพื่อต้องการความรู้ ทำงานเพราะต้องการความสนุกและชำนาญ ซึ่งความต้องการหรือความสนใจพิเศษ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของแต่ละบุคคลจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้น ซึ่งได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความรัก ความศรัทธา เป็นต้น

แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง เป็นต้น แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง คำชมการยกย่อง การได้รับการยอมรับ เป็นต้น ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับอาร์ พินธัมณี (2546) ที่ว่า เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เช่น สิ่งของหรือเกียรติยศ เงินเดือน ปริญญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัล คำชมเชย การแข่งขัน การดิ้นรนทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมาย จึงเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายนั้น

## 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

2.1.2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Vroom Expectancy Theory of Motivation) การจูงใจเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อนตามแนวคิดของวรูม (Vroom, 1964) ได้กำหนดว่าความต้องการทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างไรก็ตามวรูมได้กำหนดจุดแข็งของการจูงใจไว้ว่าความคาดหวังในระดับที่บุคคลปรารถนาทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมเกี่ยวข้องกับการคาดหวังในคุณค่าหรือผลลัพธ์ของการกระทำของบุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมในรางวัลที่มีคุณค่าตามที่คาดหวังไว้

$$\text{Expectation} = \text{valence} \times \text{Instrumentality} \times$$

ทฤษฎีความคาดหวังประกอบด้วย การจูงใจโดยการคาดหวังในผลลัพธ์ซึ่งมี 2 ระดับคือ ผลลัพธ์ในระดับแรก และผลลัพธ์ในระดับที่ 2 ทำให้ผลจากพฤติกรรมของพนักงานหรือผลผลิตเพิ่มขึ้นลดการขาดงาน ลดการลาออก และเพิ่มคุณภาพของผลผลิต

แนวคิดของวรูม (Vroom's Model) มีแนวคิดพื้นฐาน 3 ประการ คือ

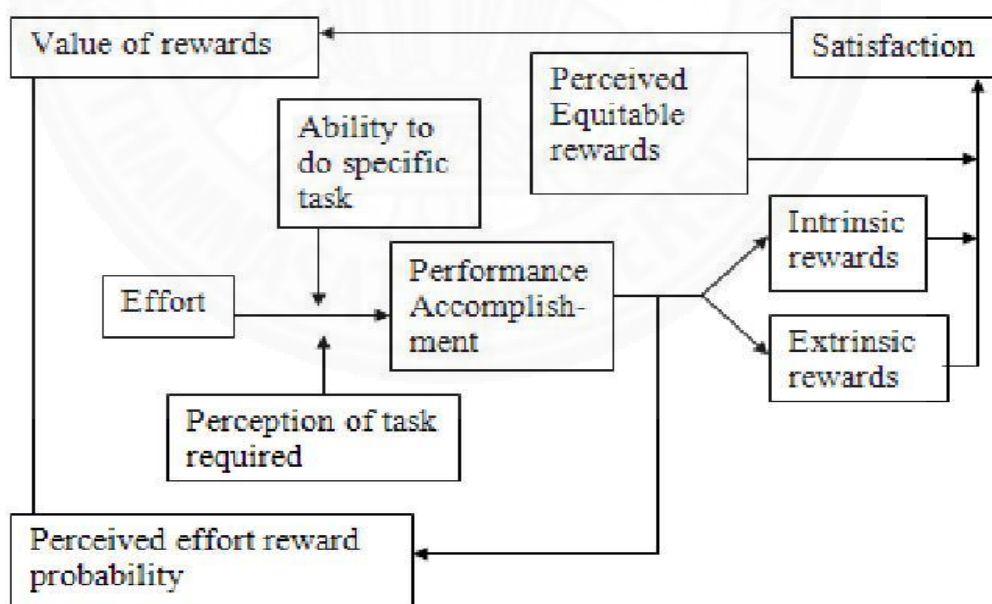
I = เครื่องมือ (Instrumentality)

V = ความพอใจในผลที่จะได้รับว่ามีคุณค่า (Valence)

E = ความคาดหวังในผลที่จะได้รับ (Expectancy)

P = ผลลัพธ์จากการทำงาน (Performance)

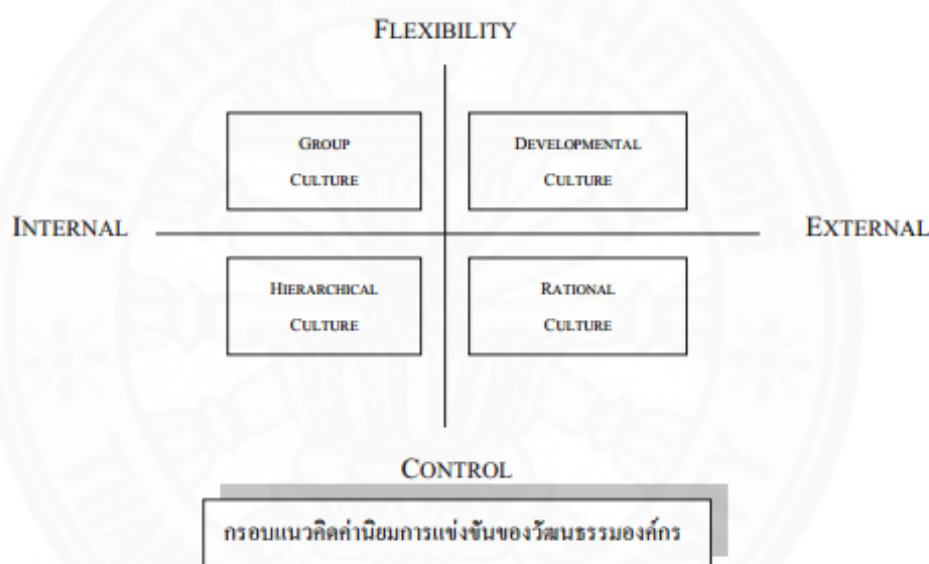
2.1.2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter-Lawler ได้ให้ความสำคัญกับความคาดหวังในรางวัลที่พนักงานจะได้รับอย่างเท่าเทียมกันซึ่งทำให้พนักงานพึงพอใจ พนักงานจะคำนึงถึงคุณค่าของรางวัลที่จะได้รับ และพิจารณาความเป็นไปได้ที่จะได้รับรางวัลนั้น หากเป็นไปได้พนักงานก็จะมี ความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยใช้ความสามารถในการทำงานที่ตนมีความสามารถและความต้องการในงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลซึ่งมีทั้งรางวัลภายในและรางวัลภายนอก ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคาดหวัง ความคาดหวังในรางวัลเป็นกระบวนการแรก ดังแสดงในภาพที่ 2.1 (จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์, 2555)



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter - Lawler จาก The Porter-Lawler theory of motivation by Anujmagazine, 2013

### 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร(Organization Culture) เป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วม ที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก (Schermerhorn, 1999) เป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่พนักงานปฏิบัติเป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง (Robbins and Coulter, 1999) ประกอบด้วยค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ พิธีต่าง ๆ เรื่องเล่า และการปฏิบัติสิ่งเหล่านี้จะเป็นค่านิยมร่วม ซึ่งพนักงานรับรู้และตอบสนองต่อองค์กรของเขาแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือกรอบแนวคิดค่านิยมของการแข่งขันของ Denison และSpreitzer, 1991 ซึ่งแบ่งลักษณะค่านิยมของการมุ่งเน้นที่มีความแตกต่างออกเป็น 2 มิติ ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดค่านิยมการแข่งขันของวัฒนธรรมองค์กร จาก (Denison and Spreitzer, 1991, Cameron and Freeman, 1991)

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน

#### 2.2.1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

นิรามิส อรุโณทอง (2539) ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี 2558 10 คณะ จำนวน 496 คน พบว่าบัณฑิตต่างคณะกันมีปัจจัยในการเลือกงานแตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการ และบัณฑิตที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน มีปัจจัยในการ



เลือกงานแตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการ เช่นกัน และงานวิจัยของ อภิศักดิ์ ดวงภักดี (2550) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมาย ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1 ในเดือนกุมภาพันธ์ ปี 2550 จำนวน 96 คน พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน ในประเด็นของสวัสดิการและบริการ มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ในระดับสูงสุด

ณัฐวัตร สนม (2550) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน)” พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน และสวัสดิการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิล ปาลเดชพงศ์ (2548) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า ผลปรากฏว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือรายได้ มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยระดับแรงจูงใจนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ Lim and Soon (2006) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยกลุ่มนักศึกษาปีสุดท้ายของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยยูทารา (University Utara) ในประเทศมาเลเซีย จำนวน 307 คน เกี่ยวกับเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลสำหรับการเลือกงานในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งวิสูตร สังข์ฉิม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม พนมพร แสนมีมา (2547) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการ และรางวัลผลตอบแทน มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

#### 2.2.1.2 ด้านลักษณะงาน/ภาระงาน

นิรามิส อรุโณทอง (2539) ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี 2558 10 คณะ จำนวน 496 คน พบว่าปัจจัยในด้านลักษณะงาน มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แตกต่างกัน และงานวิจัยของ สุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน (2548) ที่ศึกษา “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวิฑู จำกัด” พบว่าปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ณัฐวัตร สนม (2550) ที่ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)” พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง



### 2.2.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ศึกษา“ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี” พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และงานวิจัยของชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรพรรณ จันทร์ชื่น (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกดิเอ็มวีเวิลด์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแวดล้อมด้านสภาพการทำงานเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รวมทั้งงานวิจัยของ Lim and Soon (2006) ที่ทำการศึกษาวิจัยกลุ่มนักศึกษาปีสุดท้ายของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยยูทารา (University Utara) ในประเทศมาเลเซีย จำนวน 307 คน เกี่ยวกับเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกงาน พบว่า เกณฑ์ที่มีผลต่อการเลือกงานในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ณัฐวัตร สนมอม (2550) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน)” พบว่า ปัจจัยด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ ชลิล ปาลเดชพงศ์ (2548) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยระดับแรงจูงใจนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

### 2.2.1.4 ด้านนโยบายองค์กร

กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ศึกษา“ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี” พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งงานวิจัยของ สุวรรณี ทับทิมอ่อน (2548) ที่ได้ศึกษา“แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทบางปะกงวิฑูร จากัด” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ที่ศึกษา “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายของธนาคาร มีผลต่อระดับแรงจูงใจในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ชลิล ปาลเดชพงศ์ (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า

พบว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า โดยระดับแรงจูงใจนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เท่านั้น

## 2.2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายนอก

### 2.2.2.1 ด้านความมีชื่อเสียงและขนาดขององค์กร

สมนา ศิริบวรเกียรติ (2541) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 450 คน ผลการศึกษาพบว่า ประเภทองค์กร และขนาดองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีขนาดความสัมพันธ์ไม่ค่อยมากนัก

### 2.2.2.2 ด้านโอกาสการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ศึกษา“ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี” พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และLim and Soon (2006) ทำการศึกษาวิจัยกลุ่มนักศึกษาปีสุดท้ายของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยยูทารา (University Utara) ในประเทศมาเลเซีย จำนวน 307 คน เกี่ยวกับเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกงาน พบว่า เกณฑ์ที่สำคัญที่สุดสำหรับการเลือกงาน คือ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพในระยะยาวหรือรรณ ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรขึ้น (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุก ดรีมเวิลด์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รวมทั้งงานวิจัยของ สุวรรณี พัทธิมอ่อน (2548) ที่ศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทบางปะกงวัด จากัด” พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ชลิล ปาลเดชพงศ์ (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งระดับแรงจูงใจนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ ณัฐวัตร สนม (2550) ที่ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จากัด (มหาชน)” พบว่า ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จากัด(มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึง พนมพร แสนมีมา (2547) ที่ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีอยู่ในระดับปานกลาง

### 2.2.2.3 ด้านความมั่นคงของงาน

นิรามิส อรุณทอง (2539) ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี 2558 10 คณะ จำนวน 496 คน พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี รวมทั้งงานวิจัยของ อุมววรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนัก ข้าราชการแห่งชาติ ” พบว่า ปัจจัยความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักข้าราชการแห่งชาติ โดยหากมีความมั่นคงปลอดภัยสูงจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน และอภิศักดิ์ ดวงภักดี (2550) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1 ในเดือนกุมภาพันธ์ ปี 2550 จำนวน 96 คน พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ในระดับค่อนข้างสูง และงานวิจัยของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค” พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของลิ้มและซุน Lim and Soon (2006) ทำการศึกษาวิจัยกลุ่มนักศึกษาปีสุดท้ายของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยยูทารา (University Utara) ในประเทศมาเลเซีย จำนวน 307 คน เกี่ยวกับเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลสำหรับการเลือกงานในระดับมาก คือความมั่นคงในงาน ในทางเดียวกัน งานวิจัยของ วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ชลิล ปาลเดชพงศ์ (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า พบว่า ปัจจัยด้านความรู้สึกรับรู้มั่นคงในหน้าที่การงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยระดับแรงจูงใจนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เท่านั้น

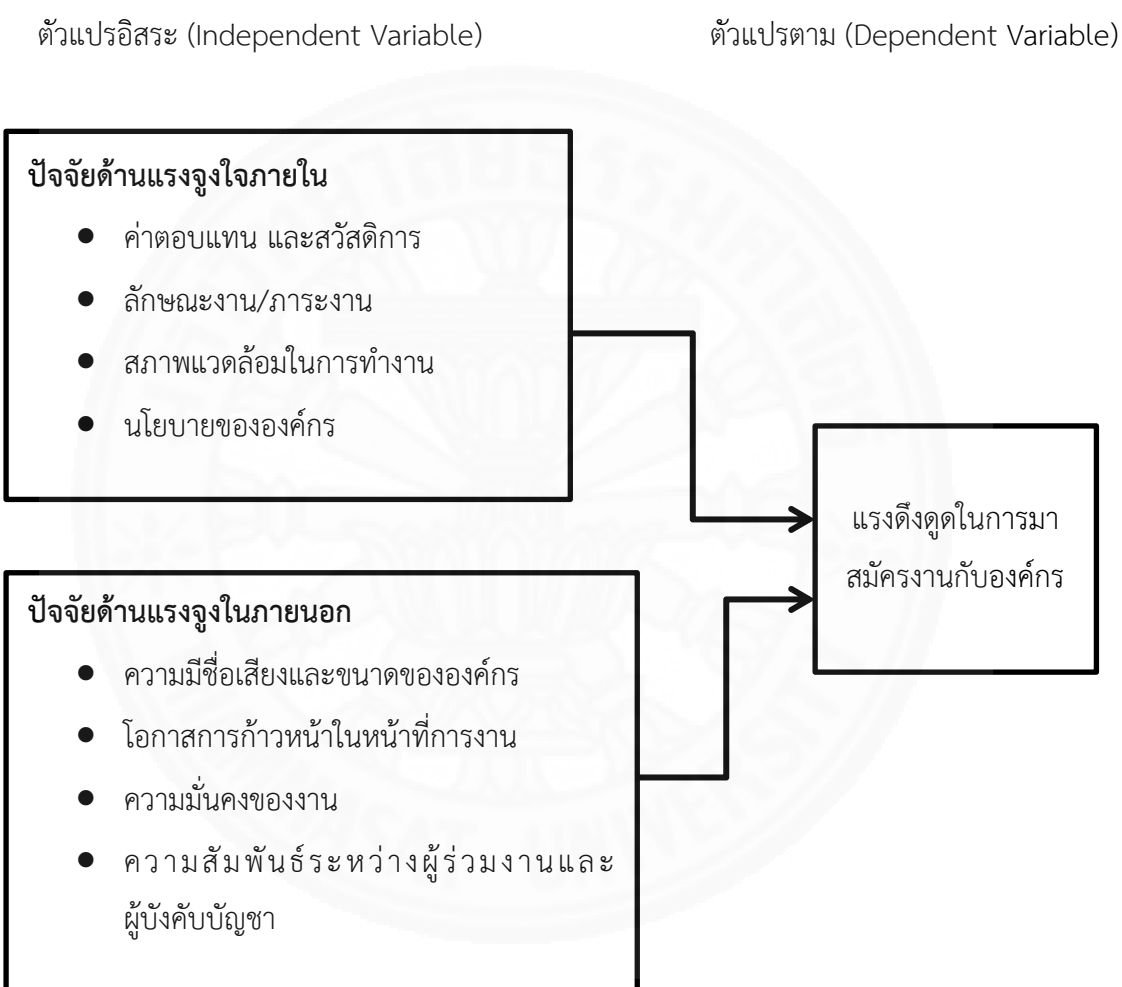
### 2.2.2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ศึกษา “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี” พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และงานวิจัยของ นิธิเมธ หัศไทย (2550) ที่ศึกษา “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน (2548) ที่ศึกษา “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทบางปะกงวิฑู จากัด” พบว่าปัจจัยด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมากและงานวิจัยของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค” พบว่า ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ญัฐวัตร สนหอม (2550) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จากัด(มหาชน)” พบว่า ปัจจัยด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึง ชลิล ปาลเดชพงศ์ (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยระดับแรงจูงใจนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ ฐนิตา ปัตตานี (2546) ศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสถานี วิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ” พบว่า ข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาจากปัจจัยด้านการปกครองบังคับ บัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

## 2.3 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า ปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในและปัจจัยด้านแรงจูงใจภายนอก สามารถนำมากำหนดกรอบการวิจัยได้ตาม ภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบความคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มเป้าหมาย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามโดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้กำหนดวิธีการดำเนินวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 3.1.1 กลุ่มประชากรเป้าหมาย
  - 3.1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
  - 3.1.3 การเก็บข้อมูล
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 สมมติฐานการวิจัย
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 กลุ่มประชากรเป้าหมาย

ประชากร (Population) ที่เป็กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร ได้แก่ ประชากรที่ กำลังทำงานอยู่ในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### 3.1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากกลุ่มประชากรเป้าหมายของงานวิจัยนี้ คือ ประชากรวัยทำงานที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ทำงานในบริษัทปัจจุบันมาไม่เกิน 5 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่ และมีลักษณะประชากรที่หลากหลาย ไม่สามารถทราบจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงได้ ทำให้การศึกษาในครั้งนี้ จะกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากร ด้วยสมมติฐานที่กำหนดว่าข้อมูลมีการกระจายตัวแบบปกติ (Normal Distribution) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง เพื่อประมาณสัดส่วนของประชากร

โดยได้กำหนดระดับความแปรปรวนสูงสุด คือ  $p = 50\%$  หรือ  $0.5$  และ  $q = 50\%$  หรือ  $0.5$  กำหนดระดับความเชื่อมั่น  $95\%$  และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้  $5\%$  หรือ  $0.05$  ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้ ดังนี้

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

โดยที่

$n$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$Z$  คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ  $95\%$

$p$  คือ โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์หรือสัดส่วนของคุณลักษณะที่สนใจในกลุ่ม

ตัวอย่าง

$q$  คือ โอกาสที่จะไม่เกิดเหตุการณ์ซึ่งเท่ากับ  $1 - p$  ในกรณีของกลุ่มตัวอย่าง

$e$  คือ ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

จากนั้นทำการแทนค่าลงในสูตร

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(1 - 0.5)}{(0.05)^2}$$

$$n = 384.16$$

จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างข้างต้นพบว่า จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องทำการเก็บข้อมูล เป็นจำนวน 385 ตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น  $95\%$  โดยเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน และเพื่อให้ได้ผลจากแบบสอบถามที่แม่นยำ ทางผู้วิจัยจึงจะเพิ่มจำนวนแบบสอบถามอีก  $10\%$  เป็น 425 ตัวอย่าง



### 3.1.3 การเก็บข้อมูล

เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนว่าจำนวนประชากรที่กำลังทำงานในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ทำงานในบริษัทปัจจุบันมาไม่เกิน 5 ปี มีจำนวนเท่าใด ทางผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ เนื่องจากเป็นวิธีที่เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สามารถลดระยะเวลา และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล โดยกลุ่มที่จะส่งให้ทำแบบสอบถามเป็นกลุ่มเป้าหมายที่กำลังทำงานในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 3.2.1 ตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

#### 3.2.1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน

- (1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรให้บุคลากรมีความเหมาะสม และมีความยุติธรรม
- (2) ลักษณะงาน/ภาระงาน
- (3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (4) นโยบายองค์กร

#### 3.2.1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายนอก

- (1) ชื่อเสียงและขนาดขององค์กร
- (2) โอกาสการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- (3) ความมั่นคงของงาน
- (4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

### 3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การที่บุคลากรมาสมัครงานร่วมงานกับองค์กร

## 3.3 สมมติฐานของงานวิจัย

จากกรอบแนวคิดงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ดึงดูดให้พนักงานอยากมาสมัครงานกับองค์กร โดยมีตัวแปรอิสระมาจากปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน และปัจจัยด้านแรงจูงใจภายนอก ผู้วิจัยจึงนำตัวอิสระนี้ มาตั้งสมมติฐาน ดังนี้



### สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้อยากมาสมัครงานกับองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานหรือภาระงานมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้อยากมาสมัครงานกับองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้อยากมาสมัครงานกับองค์กร

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้อยากมาสมัครงานกับองค์กร

### สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านชื่อเสียงและขนาดขององค์กรมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้อยากมาสมัครงานกับองค์กร

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านโอกาสการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้อยากมาสมัครงานกับองค์กร

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านความมั่นคงของงานมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้อยากมาสมัครงานกับองค์กร

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้อยากมาสมัครงานกับองค์กร

## 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้มีการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดในแบบสอบถามจะครอบคลุมปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถามจะแบ่งออกเป็นทั้งหมด 2 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจภายในและภายนอกในการเลือกองค์กรที่อยากจะร่วมงานด้วย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นการใช้เครื่องมือประเภทมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความเห็นออกเป็น 5 ระดับคือ จากระดับน้อยไปมาก (Likert Scale) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนสำหรับความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม

| ระดับความเห็น | ระดับคะแนน |
|---------------|------------|
| มากที่สุด     | 5          |
| มาก           | 4          |
| ปานกลาง       | 3          |
| น้อย          | 2          |
| น้อยที่สุด    | 1          |

สำหรับเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความเห็นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น เป็นดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จึงได้เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความเห็น ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

เกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยคะแนนในระดับต่างๆ

| ระดับความเห็น       | ระดับคะแนน  |
|---------------------|-------------|
| มากที่สุด           | 4.21 – 5.00 |
| มาก                 | 3.41 – 4.20 |
| ปานกลาง             | 2.61 – 3.40 |
| น้อย                | 1.81 – 2.60 |
| น้อยที่สุด          | 1.00 – 1.80 |
| ไม่สามารถประเมินได้ | 0 – 0.99    |

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านส่วนบุคคล โดยลักษณะแบบสอบถามจะมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choices)

### 3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 425 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Docs

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร ที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

#### 3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจะทำการวิเคราะห์และแสดงข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และร้อยละ (Percentage)

#### 3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ข้อมูลด้านปัจจัยแรงจูงใจที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามจะทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis testing) โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ผลทางสถิติ ดังนี้

3.6.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่ทำการศึกษา โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์จะถูกจัดกลุ่มเข้าด้วยกัน

3.6.2.2 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ได้จากการทำการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) กับความตั้งใจในการสมัครงานกับองค์กร

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลุ่มประชากรวัยทำงานที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ทำงานในบริษัทปัจจุบันมาไม่เกิน 5 ปี โดยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามออนไลน์ โดยทำการสำรวจในช่วงเดือนมีนาคม 2558 และพบว่ามีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับและอยู่ในกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 428 คน ส่งผลให้งานวิจัยนี้มีค่าความคลาดเคลื่อนลดเหลือ 4.73%

ผู้วิจัยได้นำผลจากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ โดย แบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น ส่วนต่างๆ ดังนี้

#### 4.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 4.2 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อตัววัดของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อแรงดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กรของกลุ่มประชากรวัยทำงานที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และตัวแปรตาม

#### 4.3 การวิเคราะห์ปัจจัย

##### 4.3.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแปรอิสระ โดยวิธีการวิเคราะห์ปัจจัย

##### 4.3.2 การกำหนดกลุ่มปัจจัย

#### 4.4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กรกลุ่มประชากรวัยทำงานที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

#### 4.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรวัยทำงานที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในองค์กรเอกชนที่ทำงานอยู่ไม่เกิน 5 ปี จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 428 มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงตามตารางที่ 4.1 – 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.1

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศของกลุ่มตัวอย่าง

| เพศ  | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------|------------|--------|
| ชาย  | 203        | 47.4   |
| หญิง | 225        | 52.6   |

จากตารางที่ 4.1 พบว่าเพศของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น 52.6% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางที่ 4.2

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุของกลุ่มตัวอย่าง

| อายุ     | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------|------------|--------|
| 20-30 ปี | 343        | 80.1   |
| 31-40 ปี | 59         | 13.8   |
| 41-50 ปี | 21         | 4.9    |
| 51-60 ปี | 5          | 1.2    |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าอายุของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี ถึง 30 ปี คิดเป็น 80.1% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางที่ 4.3

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

| ระดับการศึกษา          | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------------|------------|--------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี       | 387        | 90.4   |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 29         | 6.8    |
| ปริญญาโทหรือเทียบเท่า  | 12         | 2.8    |

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็น 90.4% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางที่ 4.4

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง

| ระดับรายได้                   | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|--------|
| ต่ำกว่า 10,000 บาท            | 8          | 1.9    |
| ตั้งแต่ 10,000 ถึง 20,000 บาท | 114        | 26.6   |
| ตั้งแต่ 20,001 ถึง 30,000 บาท | 94         | 22.0   |
| ตั้งแต่ 30,001 ถึง 40,000 บาท | 95         | 22.2   |
| ตั้งแต่ 40,001 ถึง 50,000 บาท | 61         | 14.3   |
| ตั้งแต่ 50,001 ถึง 60,000 บาท | 32         | 7.5    |
| ตั้งแต่ 60,000 บาท ขึ้นไป     | 24         | 5.6    |
| รวม                           | 428        | 100.0  |

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 ถึง 20,000 บาท คิดเป็น 26.6% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

**4.2 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อตัววัดของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อแรงดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กรของกลุ่มประชากรวัยทำงานที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และตัวแปรตาม**

จากผลการสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและภายนอก ในการเลือกองค์กรที่อยากสมัครงานด้วย เมื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของระดับความเห็น ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5

ระดับคะแนนความสำคัญของปัจจัยทั้งภายในและภายนอกในการเลือกองค์กรที่อยากสมัครงานด้วย

| ปัจจัย                                                                       | Mean | Std.<br>Deviation | การแปลค่า |
|------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------|-----------|
| <b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>                                             |      |                   |           |
| 1.ระดับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม                                       | 3.43 | 0.908             | มาก       |
| 2.ระดับเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความเหมาะสม                                     | 2.96 | 0.959             | ปานกลาง   |
| 3.ระดับเงินพิเศษ (Bonus) ที่ได้รับมีความเหมาะสม                              | 2.96 | 0.974             | ปานกลาง   |
| 4.ระดับสวัสดิการ (ค่ารักษาพยาบาล, ประกันภัย ฯลฯ) ที่องค์กรมีให้มีความเหมาะสม | 3.50 | 0.973             | มาก       |
| <b>ด้านลักษณะงาน/ภาระงาน</b>                                                 |      |                   |           |
| 1.องค์กรมีการกำหนดหน้าที่และภาระงานไว้อย่างชัดเจน                            | 3.51 | 0.951             | มาก       |
| 2.องค์กรมีการมอบหมายงาน ตามความรู้ความสามารถ ความถนัด ของท่าน                | 3.66 | 0.806             | มาก       |
| 3. องค์กรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และจูงใจ                         | 3.63 | 0.865             | มาก       |
| <b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>                                             |      |                   |           |
| 1.องค์กรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม               | 3.47 | 0.879             | มาก       |
| 2.สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการทำงาน          | 3.62 | 0.799             | มาก       |
| 3.องค์กรมีความปลอดภัยในการทำงาน                                              | 3.82 | 0.721             | มาก       |
| <b>ด้านนโยบายขององค์กร</b>                                                   |      |                   |           |
| 1.องค์กรมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน และสื่อสารให้พนักงานรับรู้                | 3.50 | 0.858             | มาก       |
| 2.องค์กรมีนโยบายการดำเนินการที่แสดงถึงการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง           | 3.61 | 0.815             | มาก       |

ตารางที่ 4.5

ระดับคะแนนความสำคัญของปัจจัยทั้งภายในและภายนอกในการเลือกองค์กรที่อยากสมัครงานด้วย  
(ต่อ)

| ปัจจัย                                                                                          | Mean | Std.<br>Deviation | การแปลค่า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------|-----------|
| <b>ด้านความมีชื่อเสียงและขนาดขององค์กร</b>                                                      |      |                   |           |
| 1.องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันในสังคม                                                      | 3.36 | 1.028             | ปานกลาง   |
| 2.องค์กรมีขนาดใหญ่                                                                              | 3.21 | 1.020             | ปานกลาง   |
| 3.องค์กรมีความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ                                                               | 3.50 | 0.784             | มาก       |
| <b>ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>                                                         |      |                   |           |
| 1.องค์กรสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม<br>สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้พนักงาน อย่างสม่ำเสมอ | 3.46 | 1.014             | มาก       |
| 2.องค์กรส่งเสริมการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่<br>อย่างสม่ำเสมอ                            | 3.28 | 0.996             | ปานกลาง   |
| 3.องค์กรสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ<br>การศึกษา อย่างเหมาะสม                          | 3.21 | 1.115             | ปานกลาง   |
| <b>ด้านความมั่นคงของงาน</b>                                                                     |      |                   |           |
| 1.องค์กรมีความมั่นคงในการทำธุรกิจ                                                               | 3.61 | 0.805             | มาก       |
| 2.องค์กรมีการปรับเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่าง<br>เหมาะสมและยุติธรรม                               | 3.53 | 0.900             | มาก       |
| 3.องค์กรมีสัญญาว่าจ้างที่แน่นอน มั่นคง                                                          | 3.80 | 0.789             | มาก       |
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</b>                                       |      |                   |           |
| 1.ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหาและให้ความ<br>ช่วยเหลืออย่างเต็มที่                        | 3.70 | 0.957             | มาก       |
| 2.ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบ<br>อย่างเสมอภาค                                   | 3.32 | 0.938             | ปานกลาง   |
| 3.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรและสามารถช่วยเหลือ<br>ซึ่งกันและกันได้                          | 3.90 | 0.770             | มาก       |



จากตารางที่ 4.5 จะเห็นว่าปัจจัยอิสระที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด 5 อันดับแรกได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรและสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และรองลงมาคือ องค์กรมีความปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 องค์กรมีสัญญาว่าจ้างที่แน่นอน มั่นคง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และองค์กรมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ความถนัด ของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยอิสระที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ ระดับเบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ระดับเงินพิเศษ (Bonus)ที่ได้รับมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 องค์กรสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 องค์กรมีขนาดใหญ่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และองค์กรส่งเสริมการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

จากผลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับคะแนนความเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการสมัครงานกับองค์กรปัจจุบัน ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6

แสดงสัดส่วนความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อมีโอกาสในการตัดสินใจใหม่ที่จะเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน

| ระดับความเห็นในการตัดสินใจใหม่ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|--------|
| เห็นด้วยมากที่สุด              | 54         | 12.6   |
| เห็นด้วยมาก                    | 165        | 38.6   |
| เห็นด้วยปานกลาง                | 174        | 40.7   |
| เห็นด้วยน้อย                   | 19         | 4.4    |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด             | 16         | 3.7    |

เมื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาคำนวณทางสถิติ จะได้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ฐานนิยม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างเมื่อมีโอกาสในการตัดสินใจใหม่ที่จะเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน

| ค่าทางสถิติ                               |       |
|-------------------------------------------|-------|
| ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)                   | 3.52  |
| ค่ามัธยฐาน (Median)                       | 4     |
| ฐานนิยม (Mode)                            | 3     |
| ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) | 0.904 |

เมื่อพิจารณาข้อมูลที่คำนวณความถี่ในตารางที่ 4.6 แสดงสัดส่วนความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อมีโอกาสในการตัดสินใจใหม่ที่จะเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่มีระดับความความตั้งใจในการสมัครงานกับองค์กรปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีจำนวน 174 คนจากกลุ่มตัวอย่าง 428 คน คิดเป็น 40.7% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และระดับความเห็นที่รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก โดยมีจำนวน 165 คน จาก 428 คน คิดเป็น 38.6% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อพิจารณาข้อมูลทางสถิติในตารางที่ 4.7 จะเห็นว่าระดับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อมีโอกาสในการตัดสินใจใหม่ที่จะเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 จัดอยู่ในระดับความตั้งใจมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20) ในการเข้าร่วมทำงานกับองค์กรปัจจุบันที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำอยู่

### 4.3 การวิเคราะห์ปัจจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยออกเป็น 8 ปัจจัย และได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 24 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ก) ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการนำไปวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Regression Analysis) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระทั้งหมด ไปสกัดความเหมือนกันของตัวแปรออกมาเป็นกลุ่มปัจจัยใหม่ก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการวิเคราะห์ที่เหมาะสมและมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

#### 4.3.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแปรอิสระ โดยวิธีการวิเคราะห์ปัจจัย

การวิเคราะห์ โดย KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Bartlett's Test of Sphericity ในการทดสอบความเหมาะสมของตัวแปรอิสระว่าเหมาะสมที่จะใช้วิธีการสกัดปัจจัยหรือไม่ ซึ่ง KMO เป็นการทดสอบว่าตัวแปรต่างๆ ที่รวบรวมมามีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ และทดสอบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยค่า KMO ที่สูงแสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำการวิเคราะห์ปัจจัยมาใช้ และหากค่า KMO ต่ำกว่า 0.5 แสดงว่าข้อมูลที่ได้มาไม่เหมาะสมที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย สำหรับการวิเคราะห์ Bartlett's Test of Sphericity เป็นการทดสอบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันหรือไม่ โดยงานวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดค่า  $\alpha = 0.05$  และตั้งสมมติฐานคือ

Ho : ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

H1 : ตัวแปรอิสระบางตัวมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.8

แสดงระดับผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดโดยใช้ KMO and Bartlett's Test

| KMO and Bartlett's Test                          |                    |          |
|--------------------------------------------------|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    | .903     |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square | 8690.908 |
|                                                  | df                 | 276      |
|                                                  | Sig.               | 0.000    |

จากตารางที่ 4.8 จะเห็นว่าค่า KMO = 0.903 มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน และข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และเมื่อทำการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่า Chi-Square = 8690.908 และมีค่า Sig = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ทำการทดสอบ คือ 0.05 แสดงว่าสมมติฐาน H1 เป็นจริง ทำให้สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ในลำดับต่อไป

#### 4.3.2 การกำหนดกลุ่มปัจจัย

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรทั้ง 24 ตัว ที่ผ่านการวิเคราะห์ความเหมาะสมในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย มาทำการสกัดปัจจัย (Extraction) แบบ Principal Component Analysis (PCA) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรทุกตัว แล้วทำการแปลงตัวแปรเหล่านั้นให้เป็นปัจจัย และผู้วิจัยเลือกใช้การหมุนแกนแบบ Varimax ในการจัดกลุ่มตัวแปร (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ข) โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสินจำนวนปัจจัยที่เหมาะสมจากการพิจารณาค่า Eigenvalue ที่มากกว่า 1 และค่า Factor Loading ของตัวแปรในปัจจัย ต้องไม่น้อยกว่า 0.5 ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวต้องไม่มีค่า Factor loading สูงใกล้เคียงกันในปัจจัยมากกว่า 1 ปัจจัย เพื่อสรุปเป็นปัจจัยในการ Run regression ต่อไป

เมื่อผู้วิจัยทำการวิเคราะห์แบบ Principal Component Analysis (PCA) ซึ่งสามารถจัดกลุ่มปัจจัยใหม่ได้ 4 กลุ่มปัจจัย ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรอิสระเดิมทั้งหมดได้ถึง 70.119% (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ข) และเมื่อประกอบกับค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลังหมุนแกน ของปัจจัยหมุนแกน สามารถจัดกลุ่มปัจจัยเป็น 4 กลุ่มปัจจัย อย่างไรก็ตาม มีตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปรที่มีค่า Factor loading ต่ำกว่า 0.5 ทำให้ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มปัจจัยได้ คือปัจจัยด้านองค์กรมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน และสื่อสารให้พนักงานรับรู้

จากการจัดกลุ่มปัจจัยใหม่ ผู้วิจัยได้ทำการตั้งชื่อกลุ่มปัจจัย และได้ทำตารางการเปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และกลุ่มปัจจัยใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9

เปรียบเทียบปัจจัยและตัววัดจากการทบทวนวรรณกรรมและจากการวิเคราะห์ปัจจัย

| ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม                                                                                                                                                                                                                                            | ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b><br>1.1 ระดับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม<br>1.2 ระดับเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความเหมาะสม<br>1.3 ระดับเงินพิเศษ (Bonus) ที่ได้รับมีความเหมาะสม<br>1.4 ระดับสวัสดิการ (ค่ารักษาพยาบาล, ประกันภัย ฯลฯ) ที่องค์กรมีให้มีความเหมาะสม | <b>1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและลักษณะงาน</b><br>1.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่<br>1.2 ระดับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม<br>1.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค<br>1.4 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรและสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ |

ตารางที่ 4.9

เปรียบเทียบปัจจัยและตัววัดจากการทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์ปัจจัย (ต่อ)

| ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม                                                                                                                                                                                                             | ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                             | <p>1.5 ระดับเงินพิเศษ(Bonus)ที่ได้รับมีความเหมาะสม</p> <p>1.6 องค์กรมีการมอบหมายงาน ตามความรู้ความสามารถ ความถนัด ของท่าน</p> <p>1.7 องค์กรมีการกำหนดหน้าที่และภาระงานไว้อย่างชัดเจน</p> <p>1.8 ระดับเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความเหมาะสม</p> <p>1.9 ระดับสวัสดิการ (ค่ารักษาพยาบาล, ประกันภัย ฯลฯ) ที่องค์กรให้มีความเหมาะสม</p> <p>1.10 องค์กรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และจูงใจ</p>                                                                                                                                                      |
| <p><b>2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงาน</b></p> <p>2.1 องค์กรมีการกำหนดหน้าที่และภาระงานไว้อย่างชัดเจน</p> <p>2.2 องค์กรมีการมอบหมายงาน ตามความรู้ความสามารถ ความถนัด ของท่าน</p> <p>2.3 องค์กรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และจูงใจ</p> | <p><b>2. ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าและนโยบายองค์กร</b></p> <p>2.1 องค์กรสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2.2 องค์กรสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา อย่างเหมาะสม</p> <p>2.3 องค์กรส่งเสริมการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2.4 องค์กรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม</p> <p>2.5 องค์กรมีนโยบายการดำเนินการที่แสดงถึงการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.6 องค์กรมีการปรับเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม</p> |

ตารางที่ 4.9

เปรียบเทียบปัจจัยและตัววัดจากการทบทวนวรรณกรรมและจากการวิเคราะห์ปัจจัย (ต่อ)

| ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                | ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b><br>3.1 องค์กรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ใช้ใน<br>หน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม<br>3.2 สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท<br>มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการทำงาน<br>3.3 องค์กรมีความปลอดภัยในการทำงาน                                                                             | <b>3. ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดองค์กร</b><br>3.1 องค์กรมีขนาดใหญ่<br>3.2 องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันในสังคม<br>3.3 องค์กรมีความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ<br>3.4 องค์กรมีความมั่นคงในการทำธุรกิจ                  |
| <b>4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงาน</b><br>4.1 องค์กรมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน<br>และสื่อสารให้พนักงานรับรู้<br>4.2 องค์กรมีนโยบายการดำเนินการที่แสดง<br>ถึงการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง                                                                                                                        | <b>4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคง<br/>ขององค์กร</b><br>4.1 สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท<br>มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการทำงาน<br>4.2 องค์กรมีความปลอดภัยในการทำงาน<br>4.3 องค์กรมีสัญญาว่าจ้างที่แน่นอน มั่นคง |
| <b>5. ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดของ<br/>องค์กร</b><br>5.1 องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันในสังคม<br>5.2 องค์กรมีขนาดใหญ่<br>5.3 องค์กรมีความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ                                                                                                                                        | <b>5. ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบาย</b><br>5.1 องค์กรมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน<br>และสื่อสารให้พนักงานรับรู้                                                                                                              |
| <b>6. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b><br>6.1 องค์กรสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ<br>ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้<br>พนักงานอย่างสม่ำเสมอ<br>6.2 องค์กรส่งเสริมการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง<br>ในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ<br>6.3 องค์กรสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่ม<br>วุฒิการศึกษา อย่างเหมาะสม |                                                                                                                                                                                                                         |

ตารางที่ 4.9

เปรียบเทียบปัจจัยและตัววัดจากการทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์ปัจจัย (ต่อ)

| ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม                                                                                                                                                                                                                                                     | ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>7. ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน</b><br>7.1 องค์กรมีความมั่นคงในการทำธุรกิจ<br>7.2 องค์กรมีการปรับเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม<br>7.3 องค์กรมีสัญญาว่าจ้างที่แน่นอน มั่นคง                                                                                          |                                   |
| <b>8. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</b><br>8.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่<br>8.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค<br>8.3 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรและสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ |                                   |

**4.4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กรกลุ่มประชากรวัยทำงานที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยออกเป็น 8 ปัจจัย และได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 24 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ก) ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการนำไปวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Regression Analysis) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระทั้งหมด ไปสกัดความเหมือนกันของตัวแปรออกมาเป็นกลุ่มปัจจัยใหม่ก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการวิเคราะห์ที่เหมาะสมและมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์ปัจจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องปรับเปลี่ยนสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มปัจจัยใหม่ทั้ง 5 กลุ่มปัจจัย โดยมีการปรับเปลี่ยนดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าและนโยบายองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงขององค์กรมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบายมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร

จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) โดยวิธี Enter Multiple Regression เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ถูกจัดกลุ่มขึ้นใหม่ โดยวิเคราะห์ปัจจัยกับ ความตั้งใจในการสมัครงานกับองค์กรปัจจุบันที่กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามกำลังทำงานอยู่ ซึ่งใช้แบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลครบถ้วน จำนวน 428 ชุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.10

ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .690a | .476     | .469              | .65843                     |

จากตารางที่ 4.10 พบว่าค่าความผิดพลาดมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.667 และมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (R Square) สูงสุดเท่ากับ 0.476 แสดงว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านสามารถลดความผิดพลาดในการประเมินความตั้งใจในการสมัครงานกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ในปัจจุบัน ได้ 47.6%



ตารางที่ 4.11

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแบบ (ANOVA)

| Model |            | ผลรวมของกำลัง<br>สองของค่า<br>เบี่ยงเบน (Sum<br>of Squares) | Df  | ค่าเฉลี่ยความ<br>เบี่ยงเบนกำลัง<br>สอง (Mean<br>Square) | F      | Sig.  |
|-------|------------|-------------------------------------------------------------|-----|---------------------------------------------------------|--------|-------|
| 1     | Regression | 165.900                                                     | 5   | 33.180                                                  | 76.534 | .000b |
|       | Residual   | 182.950                                                     | 422 | .434                                                    |        |       |
|       | Total      | 348.850                                                     | 427 |                                                         |        |       |

จากตารางที่ 4.11 พบว่าค่า F-Test มีค่า Sig = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ทางผู้วิจัยได้กำหนดเอาไว้คือ  $\alpha = 0.05$  จึงสามารถปฏิเสธ  $H_0$  ได้ แสดงว่าอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถนำมาใช้พิจารณาความตั้งใจในการสมัครงานกับองค์กรปัจจุบัน

ตารางที่ 4.12

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร

| Model                                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|---------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                                  | -.051                       | .198       |                           | -.258 | .797 |
| ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและลักษณะงาน             | .353                        | .038       | .375                      | 9.397 | .000 |
| ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าและนโยบายองค์กร | .117                        | .039       | .132                      | 2.993 | .003 |
| ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดองค์กร      | .230                        | .036       | .260                      | 6.338 | .000 |
| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงขององค์กร | .139                        | .042       | .123                      | 3.290 | .001 |
| ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบาย                  | .175                        | .049       | .167                      | 3.568 | .000 |

จากตารางที่ 4.12 พบว่ามีตัวแปรอิสระทั้งหมด 5 ตัวแปร ที่มีผลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (T-Test ของปัจจัยมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05) โดยเมื่อนำมาพิจารณาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอย (Beta Coefficient) เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและลักษณะงาน ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบาย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงขององค์กร และปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าและนโยบายองค์กร ตามลำดับ

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยสามารถตอบแต่ละสมมติฐานของงานวิจัย ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร**

จากผลการวิจัย ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดเอาไว้ คือ  $\alpha = 0.05$  จึงสามารถยอมรับสมมติฐานที่ 1 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร

หากบุคลากรได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบ ก็จะสามารถทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจให้อยากมาร่วมงานกับองค์กรนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรามิส อรุณทอง (2539) ที่พบว่าบัณฑิตต่างคณะกันมีปัจจัยในการเลือกงานแตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการ และลักษณะงาน และบัณฑิตที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน มีปัจจัยในการเลือกงานแตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการ เช่นกัน และยังพบว่าปัจจัยในด้านลักษณะงาน มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่แตกต่างกันด้วย ในทางเดียวกันกับงานวิจัยของกาญจนา ตรีรัตน์ (2549) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานขององค์กร และงานวิจัยของ อภิศักดิ์ ดวงภักดี (2550) ที่พบว่าทั้งปัจจัยด้านค่าตอบแทน ในประเด็นของสวัสดิการและบริการและด้านผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ในระดับสูงที่สุด ในขณะที่ณัฐวัตร สนหอม (2550) พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการ และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอีกด้วย นอกจากนี้งานวิจัยของ สุวรรณิ ทับทิมอ่อน (2548) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

### **สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าและนโยบายองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร**

จากผลการวิจัย ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดเอาไว้ คือ  $\alpha = 0.05$  จึงสามารถยอมรับสมมติฐานที่ 2 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าและนโยบายองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร หากบุคลากรได้รับการส่งเสริมการก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนถนัดอย่างเหมาะสม ซึ่งการที่บุคลากรจะได้รับการส่งเสริมนั้นองค์กรต้องมีนโยบายที่ส่งเสริมที่เหมาะสมด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในทางเดียวกันสุวรรณี ทับทิมอ่อน (2548) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายของธนาคาร มีผลต่อระดับแรงจูงใจในระดับมากเช่นกัน ในขณะที่ณัฐวัตร สนหอม (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึง พนมพร แสนมีมา (2547) ที่พบว่า ปัจจัยด้านโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีอยู่ในระดับปานกลาง

### สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร

จากผลการวิจัย ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดเอาไว้ คือ  $\alpha = 0.05$  จึงสามารถยอมรับสมมติฐานที่ 3 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีชื่อเสียงย่อมเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงจึงดึงดูดให้บุคลากรอยากมาร่วมงานด้วยดังนั้นบุคลากรส่วนใหญ่จึงสนใจสมัครงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีชื่อเสียงและมั่นคงมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมนา ศิริบรรเจียรติ (2541) ที่พบว่า ประเภทองค์กร และขนาดองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางเดียวกัน นิรามิส อรุโณทอง (2539) พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งงานวิจัยของ อุมารวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ที่พบว่า ปัจจัยความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยหากมีความมั่นคงปลอดภัยสูงจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน และอภิศักดิ์ ดวงภักดี (2550) ที่พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ในระดับค่อนข้างสูง และงานวิจัย วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก

### สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงขององค์กรมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร

จากผลการวิจัย ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดเอาไว้ คือ  $\alpha = 0.05$  จึงสามารถยอมรับสมมติฐานที่ 4 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงขององค์กรมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมและความมั่นคง บุคลากรย่อมอยากมาร่วมงานกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรามิส อรุโณทอง (2539) ที่พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งงานวิจัยของ อุมารวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ที่พบว่า ปัจจัยความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยหากมีความมั่นคงปลอดภัยสูงจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน และอภิศักดิ์ ดวงภักดี (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ใน

ระดับค่อนข้างสูง และงานวิจัย วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของอรรพรรณ จันทร์ชื่น (2550) ที่พบว่าปัจจัยแวดล้อมด้านสภาพการทำงานเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ในขณะที่ Lim and Soon (2006) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกงาน พบว่าเกณฑ์ที่มีผลต่อการเลือกงานในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### **สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบายมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร**

จากผลการวิจัย ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดเอาไว้ คือ  $\alpha = 0.05$  จึงสามารถยอมรับสมมติฐานที่ 5 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบายมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร หากองค์กรมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้บุคลากรที่ทำงานในองค์กรได้รับรู้ ย่อมเป็นสิ่งที่สามารถดึงดูดให้บุคลากรอยากมาร่วมงานกับองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร มะโนเพ็ญ (2551) ที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายของธนาคาร มีผลต่อระดับแรงจูงใจในระดับมาก และชลิล ปาลเดชพงศ์ (2548) พบว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ในทางเดียวกันกับงานวิจัยของสุวรรณี ทับทิมอ่อน (2548) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร หากองค์กรมีการสื่อสารด้านนโยบายกับบุคลากรที่ชัดเจนมากขึ้น จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการอยากมาร่วมงานกับองค์กรมากขึ้นด้วย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในปัจจุบันเรื่องทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพและศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่มากขึ้น บุคลากรกลายเป็นทรัพยากรสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กรที่เป็นตัวกำหนดทั้งความสำเร็จ โอกาสในการเจริญเติบโต และความล้มเหลวขององค์กรไม่ทางตรงก็ทางอ้อม แต่ละองค์กรก็ประสบกับปัญหาในหลากหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของระดับความรู้ความสามารถในการทำงาน และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมตลอดจนถึงทัศนคติที่มีต่อองค์กร ความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนี้นำให้แทบทุกองค์กร ต่างใช้ความพยายามและทรัพยากรไม่น้อยในการจัดการให้บุคลากรในองค์กร มีความมุ่งมั่น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่ตลาดการแข่งขันที่กำลังเข้ามาอย่างมากในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่หากต้องการการเจริญเติบโต ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานกับองค์กร เมื่อได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากและจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในอนาคตได้ เพราะผลที่ได้รับจากการบริหารนั้นไม่สอดคล้องกับความสำเร็จขององค์กร

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะนับตั้งแต่ประเทศไทยได้พบเจอกับสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงในปี 2540 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรทั้งหลาย ไม่เพียงแต่มีบทบาทในการวางแผนหาอัตรากำลังคน การสรรหาและคัดเลือก ตลอดจนการรักษาบุคลากรเท่านั้น หากแต่ยังฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้มีบทบาทเพิ่มเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้บริหารของฝ่ายต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนองค์กร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรเริ่มต้นเข้าไปช่วยสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาธุรกิจ ภายใต้อาสาทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ภายนอกองค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ในยุคของการแข่งขันในแต่ละองค์กรจะต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมาก เนื่องจากกระแสของการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา แต่ละองค์กรก็จะมีพิจารณาในส่วนของการบริหารให้เหมาะสมตามสถานการณ์ การสร้างรากฐานขององค์กรจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงในส่วนของการกำหนดบทบาทหน้าที่ โครงสร้างองค์กรและปรับนโยบายต่างๆให้สอดคล้องกับการจัดสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กร ตลอดจนการคัดเลือกให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีขีดความสามารถสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นใน

ระดับที่คู่แข่งตามไม่ทัน ถึงแม้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนในสินทรัพย์ที่มองไม่เห็น และไม่สามารถระบุผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในระยะเวลานั้นเร็ว จำเป็นต้องใช้เวลาพิสูจน์ชีวิต ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการพัฒนาในอนาคตก็ตาม การพยายามสรรหาและรักษาทรัพยากร มนุษย์ให้มีความรู้สึกร่วมกันมาทำงานกับองค์กรไปจนถึงร่วมสร้างองค์กรให้เจริญเติบโตย่อมเป็นสิ่งที่ ทุกองค์กรต้องการ แต่การที่จะทำให้บุคลากรเลือกองค์กรด้วยนั้น จำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการหรือสิ่ง ที่เป็นจุดดึงดูดให้บุคลากรอยากมาทำงานกับองค์กรด้วย เพื่อที่องค์กรจะได้นำมาปรับเข้ากับนโยบาย ปัจจุบันยังจะทำให้สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานได้ง่ายยิ่งขึ้น

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

### 5.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลวิจัยลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างพบว่าเป็นเพศหญิง 52.6% และเพศชาย 47.4% โดยส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี ถึง 30 ปี คิดเป็น 80.1% โดยส่วนใหญ่จบ การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็น 90.4% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และส่วนใหญ่มี รายได้อยู่ระหว่าง 10,000 ถึง 20,000 บาท คิดเป็น 26.6%

### 5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการอยากมาสมัครงานกับองค์กร

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับ องค์กร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลุ่มประชากรวัยทำงานที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีทั้งหมด 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอย(Beta Coefficient) เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและลักษณะงาน ปัจจัยด้านความมี ชื่อเสียงและขนาดองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบาย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคง ขององค์กร และปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าและนโยบายองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบาย เพิ่มเติมได้ดังนี้

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและลักษณะงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีแรงจูงใจที่มา จากปัจจัยด้านค่าตอบแทนและลักษณะงานอยู่ในอันดับต้นๆ เพราะการที่ได้รับค่าตอบแทนตาม ลักษณะงานที่เหมาะสมนั้น จะทำให้บุคลากรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความสบายใจ ไม่ต้องกังวลกับ เรื่องรายได้ ค่าใช้จ่าย อีกทั้งการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงยังทำให้บุคลากรเกิดความ ภูมิใจในความสามารถของตนอีกด้วย ระดับรายได้ที่บุคลากรคำนึงถึงจะมีทั้งด้านเงินเดือน เบี้ย เลี้ยง โบนัส และสวัสดิการ เช่นค่ารักษาพยาบาล ประกันภัย เพื่อสวัสดิภาพและอนามัยที่ดีของ บุคลากร ในขณะเดียวกันการที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมแล้วต้องมีลักษณะ งานที่เหมาะสมด้วย องค์กรมีความจำเป็นที่ต้องการกำหนดหน้าที่และภาระงานไว้อย่างชัดเจน เพราะ



เป็นปัจจัยหนึ่งที่บุคลากรให้ความสนใจหาก ไม่มีการกำหนดภาระหน้าที่ของตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจนก็จะทำให้บุคลากร ไม่มีความมั่นใจในการมาทำงานด้วย บุคลากรมีความชอบที่จะได้รับการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย หรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ เหมาะกับความสามารถที่มีจะทำให้ระดับในการทำงานสูงขึ้น และอยากมาทำงานกับองค์กร ในด้านของผู้บังคับบัญชา บุคลากรมองว่าผู้บังคับบัญชาต้องสามารถแก้ปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค เป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากร่วมงานด้วยหากมีผู้บังคับบัญชาในลักษณะแบบนี้ อีกทั้งการมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรและสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการจูงใจให้บุคลากรอยากเข้าร่วมงานกับองค์กร เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีย่อมทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าอยู่ ส่งผลต่อการทำงานในองค์กรจะมีความราบรื่น ปัญหาที่พบก็จะน้อยเนื่องจากมีวัฒนธรรมที่ช่วยเหลือกัน ส่งผลให้ผลงานที่ออกมาย่อมเป็นที่น่ายอมรับ เมื่อมองในลักษณะขององค์กรก็ย่อมเป็นผลดีเช่นกันเพราะการมี

บุคลากรที่ทำงานดี จะส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วต่อไป รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดองค์กร ที่บุคลากรให้ความสำคัญและคำนึงถึงเมื่อต้องการจะร่วมงานกับองค์กรไหน องค์กรที่บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสนใจและอยากมาสมัครงานด้วยคือองค์กรมีขนาดใหญ่และมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันในสังคมมีความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ที่สำคัญคือต้องมีความมั่นคงในการทำธุรกิจ การที่องค์กรมีชื่อเสียง มีขนาดใหญ่ และมั่นคง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นจากบุคลากร รวมถึงส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงาน ร่วมกันสร้างองค์กรให้เกิดการเจริญเติบโต ปัจจัยต่อมาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กรคือ ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบาย การที่องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้จะยิ่งทำให้บุคลากรเข้าใจนโยบายขององค์กรและทำให้บุคลากรรู้สึก ว่า องค์กรมีความชัดเจน หากเข้าร่วมงานด้วยย่อมเป็นผลดีต่อตนเอง ดังนั้นองค์กรใดที่ยังขาดเรื่องการสื่อสารนโยบายกับบุคลากรควรพัฒนาปรับปรุงในด้านนี้เพื่อที่จะสามารถดึงดูดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครงานกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงขององค์กรก็เป็นเรื่องที่บุคลากรให้ความสนใจเป็นแรงจูงใจหนึ่งในการเลือกองค์กรเพื่อเข้าร่วมงานด้วย การที่องค์กรมีความชัดเจนในเรื่องการจ้างงาน มีสัญญาที่เป็นธรรมทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร และอยากที่จะร่วมงานด้วย เมื่อบุคลากรรู้สึกได้ถึงความมั่นคงของหน้าที่การงานจะทำให้คลายความกังวลในเรื่องต่างๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ดีต่อองค์กร นอกจากด้านความมั่นคงของการจ้างงานแล้วสภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ต่อความตั้งใจในการสมัครงานกับองค์กร และแรงดึงดูดที่อยากมาทำงานกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม มีความสะอาด ปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน รวมไปถึงวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ควรจะมีให้เพียงพอและอยู่



ในสภาพที่ใช้งานได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความตั้งใจในการสมัครงานกับองค์กรทั้งสิ้น ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าและนโยบายองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อบุคลากรในการอยากมาสมัครงานกับองค์กร บุคลากรเมื่อได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคต มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างแน่นอน บุคลากรทุกคนทำงานล้วนอยากมีความก้าวหน้า และเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน องค์กรที่มีนโยบายการดำเนินการที่แสดงถึงการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่แสดงถึงความก้าวหน้าและบุคลากรย่อมเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความเอาใจใส่ขององค์กรที่จะพัฒนาบุคลากรไปพร้อมกับองค์กร เจริญเติบโตไปพร้อมๆกัน จะยิ่งทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่

## 5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจที่ส่งผลให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กรของกลุ่มประชากรวัยทำงานที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่ามี 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ซึ่งไม่ว่าองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ก็สามารถนำไปใช้ปรับปรุงจุดต่างๆที่องค์กรบกพร่องไป และสามารถพัฒนากลับมาเป็นจุดที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาสมัครงานกับองค์กร เพื่อเข้ามาช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าต่อไปได้

### 5.2.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและลักษณะงาน

ส่วนใหญ่องค์กรในปัจจุบันมีการปรับและพัฒนาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้นตามการแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบันเพื่อที่จะดึงเอาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาร่วมทำงานในองค์กร แต่หากว่าองค์กรใดที่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงแล้วแต่ยังไม่เหมาะสมกับลักษณะงาน ก็ยังไม่เพียงพอ เพราะยังต้องพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละประเภทด้วย องค์กรเล็กๆที่กำลังจะพัฒนาหากพัฒนาตรงจุดนี้ได้ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่อยากจะมาร่วมงานด้วย และจะเกิดความตั้งใจในการสมัครงานกับองค์กรมากยิ่งขึ้น อีกทั้งองค์กรยังต้องปรับพัฒนาทักษะของผู้บังคับบัญชาให้มีทักษะในการช่วยเหลือ และมอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียม ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการวางแผนกำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรไว้อย่างชัดเจน เพื่อสร้างความชัดเจนแก่ทั้ง

บุคลากรที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และบุคลากรที่กำลังจะเข้ามาทำงานกับองค์กร เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้องค์กรอีกด้วย

### 5.2.2 ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าและนโยบายขององค์กร

องค์กรไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ควรมีนโยบายการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะฝึกอบรม สัมมนา ส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้พนักงาน อย่างสม่ำเสมอแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กรต่อไป บุคลากรที่อยากจะทำมาร่วมงานกับองค์กรย่อมต้องการพัฒนาทักษะของตนเองไปด้วย และควรจัดทำทุนสนับสนุนเพื่อการศึกษาต่อแก่พนักงาน เพื่อที่กลับมาจะได้มาพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตต่อไป เมื่อถึงเวลาองค์กรควรมีการปรับเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรมแก่บุคลากรที่เหมาะสมเพื่อเป็นกำลังใจและความภูมิใจของพนักงาน นอกจากนั้นองค์กรควรมีนโยบายการดำเนินการที่แสดงถึงการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าขององค์กรที่มีอยู่ตลอด และยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรที่ทำงานอยู่ปัจจุบันและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรที่ยังคงมองหาองค์กรเข้าร่วมงานด้วย

### 5.2.3 ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงและขนาดองค์กร

ในปัจจุบันองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีชื่อเสียงย่อมเป็นที่ดึงดูดแก่บุคลากรให้อยากมาร่วมงานด้วย ดังนั้นองค์กรเล็กๆ ที่กำลังเจริญเติบโตควรพัฒนาให้องค์กรมีชื่อเสียงเพื่อที่จะสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโต และองค์กรที่มีความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงในการทำธุรกิจย่อมเป็นองค์กรที่บุคลากรอยากเข้าร่วมงานด้วย องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้องค์กร และดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาพัฒนาองค์กรต่อไป

### 5.2.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงขององค์กร

องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ดีย่อมเป็นสถานที่ที่บุคลากรทำงานแล้วมีความสุข สภาพแวดล้อมขององค์กรที่ดีควรมีสถานที่ทำงานจัดไว้เป็นสัดส่วนเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ไม่ใช่เพียงแค่สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกก็เช่นกันที่ควรจะมี เช่นความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ทางองค์กรอาจจะมียานพาหนะรับส่งพนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน ก็เป็นข้อดีที่จะทำให้พนักงานเห็นถึงความช่วยเหลือขององค์กร และโดยเฉพาะเรื่องความปลอดภัยที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะหากองค์กรขาดความปลอดภัยในการทำงาน ย่อมทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในองค์กรไปด้วยและไม่มีใครที่อยากจะทำมาร่วมงานด้วย การที่องค์กรมีความชัดเจนเรื่องการจ้างงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้บุคลากรอยากมาร่วมงานด้วย ดังนั้นองค์กรควรชัดเจนในเรื่องการจ้างงาน พร้อมทำบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม ที่สำคัญคือความปลอดภัยในการทำงาน

### 5.2.5 ปัจจัยด้านการสื่อสารนโยบาย

องค์กรควรมีการสื่อสารเรื่องนโยบายแก่บุคลากรที่กำลังทำงานอยู่ในปัจจุบัน และที่กำลังจะเข้ามาทำงาน เพื่อแสดงถึงความมั่นคงขององค์กร การสื่อสารนั้นไม่เพียงดึงดูดให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและอยากมาร่วมงานด้วยแล้ว ยังเพิ่มความมั่นใจของบุคลากรด้วยทำให้เค้ารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งนโยบายที่สื่อสารออกมาจะได้เกิดประสิทธิผลเพราะมีการสื่อสารแก่พนักงานอย่างชัดเจน ทุกคนจะได้ปฏิบัติไปในทางเดียวกัน ส่งผลดีต่อองค์กรที่ออกนโยบาย ก็ประสบความสำเร็จพร้อมทั้งยังทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยากที่จะมาร่วมงานกับองค์กรที่มีนโยบายชัดเจนมากขึ้นด้วย

### 5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย

เนื่องจากระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามมีค่อนข้างจำกัดคือประมาณ 1 เดือน (เดือนกุมภาพันธ์ 2558 ถึง เดือนมีนาคม 2558) จึงอาจทำให้ผลคลาดเคลื่อนในการนำไปอ้างอิงกลุ่มประชากรได้ เพราะกลุ่มประชากรไม่กระจายเท่าที่ควร ส่วนใหญ่ผู้วิจัยจำเป็นต้องแจกแบบสอบถามออนไลน์ จึงทำให้แบบสอบถามอาจจะไปไม่ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่าที่ควร ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้มักจะเป็นกลุ่มที่ใกล้ๆกัน และในรายละเอียดเชิงลึกในแต่ละอาชีพอาจจะไม่ได้กำหนดชัดเจนตามแรงจูงใจที่ควรจะเป็น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการสอบถามแบบโดยรวมจึงอาจจะไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดีมากสำหรับการอ้างอิงประชากรที่มีหลากหลายอาชีพ ซึ่งมีแรงจูงใจที่ต่างกันออกไป

### 5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง

ในงานวิจัยนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.4.1 เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจในการอยากมาสมัครงานกับองค์กร เพื่อนำการวิจัยมาปรับปรุงนโยบายขององค์กรไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาพัฒนาองค์กร เพื่อให้ได้ผลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และเพื่อแนวทางการปรับปรุงอย่างแท้จริง จึงควรมีการขยายผลการวิจัยไปยังสาขาอาชีพต่างๆแบบเชิงลึกเพื่อที่จะตอบสนองการปรับปรุงนโยบายเพื่อหาบุคลากรที่ต้องการได้ตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

5.4.2 งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงอาจจะมีผลที่คลาดเคลื่อนได้เมื่ออ้างอิงกลุ่มประชากรกลุ่มใหญ่ จึงควรขยายผลไปยัง

ต่างจังหวัดเพื่อสอบถามถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจริงกับบุคลากรในปัจจุบัน เพราะสภาพแวดล้อมอาจจะส่งผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกันด้วย

5.4.3 เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจที่แท้จริงในการเลือกองค์กรที่อยากจะร่วมงานด้วย ควรเพิ่มวิธีการในการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยอาจจะแยกตามความสนใจแต่ละอาชีพ หรือสายงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น สามารถนำไปใช้กับองค์กรได้จริงต่อไป



## รายการอ้างอิง

### หนังสือ

- दनัย เทียนพุม. (2546). ธุรกิจของ HR B2E : Business to Employee. กรุงเทพฯ : นาโกต้า.
- มานพ ชูนิล. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ : โปรควอลิตี้ พรินแอนด์ มีเดีย, 2537
- มนวิภา ผดุงสิทธิ์ และคณะ. (2555). การวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฟิลิกส์เซ็นเตอร์.
- ศุภณัฐ ชูชินปรากฏ. (2545). หัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าภายในองค์กร. วารสาร MBA. 44 (พฤศจิกายน), 28-29.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. การจูงใจและการเสริมแรง : พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด, 2548
- อาชว์ เตาลานนท์. (2544). บทบาทใหม่ของ HR ในยุค New Economy. วารสารการบริหารคน.4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2544), 16 – 19
- Denison and Spreitzer. (1991) กรอบแนวคิดค่านิยมการแข่งขันของวัฒนธรรมองค์กร.
- Porter – Lawler. (2013) ทฤษฎีความคาดหวัง. The Porter-Lawler theory of motivation by Anujmagazine

### วิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ

- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมืองนครราชสีมา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, คณะวิศวกรรมศาสตร์.
- ศิลปกร แสงสินชัย. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้เว็บไซต์หางาน. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน.
- พิเชษฐศักดิ์ รัตน์ปัญญาพร. (2555). ความตั้งใจในการสมัครงานกับองค์กรผ่านเว็บไซต์หางาน. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- วิไลวรรณ ชัยปรีดา. (2547). การศึกษาและการจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยในการเลือกงานของผู้สมัครงาน คุณสมบัติของผู้สมัครงาน และคุณสมบัติของพนักงานที่องค์กรต้องการ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, งานแนะแนวการศึกษา กองกิจการนักศึกษา.

- ชลิล ปานเดชพงศ์. (2547). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- ชาญชัย คล้ายสุขพงษ์. (2554). *ทัศนคติต่อเว็บไซต์ให้บริการหางานและสมัครงานออนไลน์ของผู้หางานเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต.
- ประพาฬศรี ลิมสุคนธ์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางบัญชีกรณีศึกษา บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- ปรารักษ์ณี แซ่โซ. (2552). *การพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำของคนหางาน*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท วายเอชเอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- ราตรี เปี่ยมช่วย. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของนักศึกษา*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- ธีระ เหลืองนทีเทพ และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2552). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาโรงเรียนพาณิชยการ*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- นิรมล พรหมสุภา. (2547). *ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของศูนย์การค้าซีทีคอมเพล็กซ์ ประตูน้ำ เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, คณะวิทยาการจัดการ.
- เลอพงษ์ คงเจริญ. (2548). *พฤติกรรมและความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการร้านค้าปลีกของผู้บริโภคในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, สาขาการจัดการทั่วไป.
- ลัดดา ปิ่นเกล้า. (2554). *พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้บริโภคในการเข้าใช้บริการร้านอาหารประเภทฟาสต์ฟู้ดในสถานบริการน้ำมันบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, คณะบริหารธุรกิจ.
- สุภาภรณ์ อินทแพทย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย.

- อัจฉริยา ปทุมวัน. (2552). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- อภิชาติ เกตุทัต. (2541). การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ระหว่างนักพัฒนารุ่น ใหม่กับนักพัฒนารุ่นเก่า : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.

### สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- Hertzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. “The motivation to work,” สืบค้นจาก <http://www.ashp.org/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน,” สืบค้นจาก <http://www.nic.go.th/gsic/index.php>

ภาคผนวก





## ภาคผนวก ก

## แบบสอบถาม

เรื่อง : เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลปัจจัยของบุคลากรในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการศึกษาทำวิจัยในหัวข้อปัจจัยที่มีผลต่อแรงดึงดูดให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร
2. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งการนำเสนอข้อมูลจะถูกนำเสนอในรูปแบบของบทสรุปภาพรวมโดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแต่อย่างใด รวมถึงผลการวิจัยจะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการเท่า นั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความจริงเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกในการเลือกองค์กรที่  
อยากจะร่วมงานด้วย ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนมา ณ โอกาสนี้

ชาคริยา พุทธรปวน

(ผู้วิจัย)

### คำถามคัดกรอง

ท่านกำลังทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในปัจจุบัน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มาไม่เกิน 5 ปี ใช่หรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

### ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกในการเลือกองค์กรที่อยากสมัครงานด้วย ของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง:** กรุณาประเมินลักษณะงานขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันว่าท่านเห็นด้วยกับปัจจัยต่างๆ ต่อไปนี้ ในระดับใด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- N/A หมายถึง ไม่สามารถประเมินได้

| หัวข้อความคิดเห็น                                                             | ระดับความเห็น |     |         |      |            |               |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----|---------|------|------------|---------------|
|                                                                               | มากที่สุด     | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ประเมินไม่ได้ |
| <b>ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในในการเลือกองค์กร</b>                                |               |     |         |      |            |               |
| <b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>                                              |               |     |         |      |            |               |
| 1. ระดับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม                                       |               |     |         |      |            |               |
| 2. ระดับเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความเหมาะสม                                     |               |     |         |      |            |               |
| 3. ระดับเงินพิเศษ (Bonus) ที่ได้รับมีความเหมาะสม                              |               |     |         |      |            |               |
| 4. ระดับสวัสดิการ (ค่ารักษาพยาบาล, ประกันภัย ฯลฯ) ที่องค์กรมีให้มีความเหมาะสม |               |     |         |      |            |               |

| หัวข้อความคิดเห็น                                                    | ระดับความเห็น |     |         |      |            |               |
|----------------------------------------------------------------------|---------------|-----|---------|------|------------|---------------|
|                                                                      | มากที่สุด     | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ประเมินไม่ได้ |
| <b>ด้านลักษณะงาน/ภาระงาน</b>                                         |               |     |         |      |            |               |
| 1. องค์กรมีการกำหนดหน้าที่และภาระงานไว้อย่างชัดเจน                   |               |     |         |      |            |               |
| 2. องค์กรมีการมอบหมายงาน ตามความรู้ความสามารถ ความถนัด ของท่าน       |               |     |         |      |            |               |
| 3. องค์กรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และจูงใจ                 |               |     |         |      |            |               |
| <b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>                                     |               |     |         |      |            |               |
| 1. องค์กรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม      |               |     |         |      |            |               |
| 2. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการทำงาน |               |     |         |      |            |               |
| 3. องค์กรมีความปลอดภัยในการทำงาน                                     |               |     |         |      |            |               |
| <b>ด้านนโยบายขององค์กร</b>                                           |               |     |         |      |            |               |
| 1. องค์กรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม      |               |     |         |      |            |               |
| 2. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการทำงาน |               |     |         |      |            |               |
| <b>ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายนอกในการเลือกองค์กร</b>                      |               |     |         |      |            |               |
| <b>ด้านความมีชื่อเสียงและขนาดขององค์กร</b>                           |               |     |         |      |            |               |
| 1. องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันในสังคม                          |               |     |         |      |            |               |
| 2. องค์กรมีขนาดใหญ่                                                  |               |     |         |      |            |               |
| 3. องค์กรมีความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ                                   |               |     |         |      |            |               |

| หัวข้อความคิดเห็น                                                                            | ระดับความเห็น |     |         |      |            |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----|---------|------|------------|---------------|
|                                                                                              | มากที่สุด     | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | ประเมินไม่ได้ |
| <b>ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>                                                      |               |     |         |      |            |               |
| 1. องค์กรสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้พนักงาน อย่างสม่ำเสมอ |               |     |         |      |            |               |
| 2. องค์กรส่งเสริมการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ                            |               |     |         |      |            |               |
| 3. องค์กรสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา อย่างเหมาะสม                          |               |     |         |      |            |               |
| <b>ด้านความมั่นคงของงาน</b>                                                                  |               |     |         |      |            |               |
| 1. องค์กรมีความมั่นคงในการทำธุรกิจ                                                           |               |     |         |      |            |               |
| 2. องค์กรมีการปรับเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม                               |               |     |         |      |            |               |
| 3. องค์กรมีสัญญาว่าจ้างที่แน่นอน มั่นคง                                                      |               |     |         |      |            |               |
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</b>                                    |               |     |         |      |            |               |
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่                        |               |     |         |      |            |               |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค                                   |               |     |         |      |            |               |
| 3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรและสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้                          |               |     |         |      |            |               |

| หัวข้อความคิดเห็น                                                       | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                                                                         | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ถ้าให้ท่านตัดสินใจได้ใหม่ ท่านจะสมัครงานกับองค์กรที่ท่านกำลังประเมินนี้ |                  |     |         |      |            |

## ส่วนที่ 2 : ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง:** กรุณาทำเครื่องหมายถูกในช่องสี่เหลี่ยมที่ให้ไว้หน้าข้อความโดยเลือกคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

1. เพศ

☐ หญิง

☐ ชาย

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 20 ปี

☐ 20-30 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 51-60 ปี

☐ มากกว่า 60 ปี

3. ภูมิลำเนา

☐ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

☐ ต่างจังหวัด

4. การศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาโท

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนขั้นต่ำ

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐ 10,000 – 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 40,000 บาท

☐ 40,001 – 50,000 บาท

☐ 50,001 – 60,000 บาท

☐ ตั้งแต่ 60,000 บาทขึ้นไป

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนมา ณ โอกาสนี้

### ภาคผนวก ข

### รายละเอียดผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS





[illegible]



ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างปัจจัยต่างๆ (ต่อ)

[illegible]

[illegible]

### การกำหนดคำปัจจัยต่างๆ

|              |                                                                                            |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Income       | ระดับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม                                                       |
| Allowance    | ระดับเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความเหมาะสม                                                     |
| Bonus        | ระดับเงินพิเศษ (Bonus) ที่ได้รับมีความเหมาะสม                                              |
| Welfare      | ระดับสวัสดิการ (ค่ารักษาพยาบาล, ประกันภัย ฯลฯ) ที่องค์กรมีให้มีความเหมาะสม                 |
| Jd           | องค์กรมีการกำหนดหน้าที่และภาระงานไว้อย่างชัดเจน                                            |
| Assign       | องค์กรมีการมอบหมายงาน ตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดของท่าน                                |
| Motivate     | องค์กรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และจูงใจ                                          |
| Tool         | องค์กรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม                               |
| Light        | สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการทำงาน                          |
| Safe         | องค์กรมีความปลอดภัยในการทำงาน                                                              |
| Policy       | องค์กรมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน และสื่อสารให้พนักงานรับรู้                                |
| Develop      | องค์กรมีนโยบายการดำเนินการที่แสดงถึงการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง                           |
| Fame         | องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันในสังคม                                                   |
| Organization | องค์กรมีขนาดใหญ่                                                                           |
| Success      | องค์กรมีความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ                                                            |
| Support      | องค์กรสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้พนักงาน อย่างสม่ำเสมอ |
| Train        | องค์กรส่งเสริมการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ                             |
| Study        | องค์กรสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา อย่างเหมาะสม                           |
| Secure       | องค์กรมีความมั่นคงในการทำธุรกิจ                                                            |
| Vacancy      | องค์กรมีการปรับเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม                                |
| Contract     | องค์กรมีสัญญาว่าจ้างที่แน่นอน มั่นคง                                                       |
| Help         | ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่                         |
| Responsible  | ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค                                    |
| Friendliness | ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรและสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้                           |

ตารางที่ ข.2

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยโดยใช้วิธี *Principle Component Analysis* และการหมุนแกนแบบ *Varimax*

**KMO and Bartlett's Test**

|                                                     |          |
|-----------------------------------------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.    | .903     |
| Bartlett's Test of Sphericity    Approx. Chi-Square | 8690.908 |
| df                                                  | 276      |
| Sig.                                                | .000     |

**Communalities**

|              | Initial | Extraction |
|--------------|---------|------------|
| income       | 1.000   | .698       |
| allowance    | 1.000   | .634       |
| bonus        | 1.000   | .629       |
| welfare      | 1.000   | .556       |
| jd           | 1.000   | .599       |
| assign       | 1.000   | .565       |
| motivate     | 1.000   | .523       |
| tool         | 1.000   | .650       |
| light        | 1.000   | .738       |
| safe         | 1.000   | .773       |
| policy       | 1.000   | .662       |
| develop      | 1.000   | .671       |
| fame         | 1.000   | .872       |
| organization | 1.000   | .883       |
| success      | 1.000   | .712       |
| support      | 1.000   | .781       |
| train        | 1.000   | .829       |
| study        | 1.000   | .746       |
| secure       | 1.000   | .712       |
| vacancy      | 1.000   | .704       |
| contract     | 1.000   | .745       |
| help         | 1.000   | .758       |
| responsible  | 1.000   | .739       |
| friendliness | 1.000   | .650       |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ตารางที่ ข.2

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยโดยใช้วิธี Principle Component Analysis และการหมุนแกนแบบ Varimax (ต่อ)

| Total Variance Explained |                     |               |              |                                     |               |              |                                   |               |              |
|--------------------------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---------------|--------------|
| Component                | Initial Eigenvalues |               |              | Extraction Sums of Squared Loadings |               |              | Rotation Sums of Squared Loadings |               |              |
|                          | Total               | % of Variance | Cumulative % | Total                               | % of Variance | Cumulative % | Total                             | % of Variance | Cumulative % |
| 1                        | 11.396              | 47.485        | 47.485       | 11.396                              | 47.485        | 47.485       | 5.487                             | 22.862        | 22.862       |
| 2                        | 2.461               | 10.254        | 57.739       | 2.461                               | 10.254        | 57.739       | 4.461                             | 18.587        | 41.449       |
| 3                        | 1.737               | 7.236         | 64.975       | 1.737                               | 7.236         | 64.975       | 3.716                             | 15.483        | 56.932       |
| 4                        | 1.235               | 5.144         | 70.119       | 1.235                               | 5.144         | 70.119       | 3.165                             | 13.187        | 70.119       |
| 5                        | .887                | 3.695         | 73.814       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 6                        | .801                | 3.335         | 77.150       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 7                        | .719                | 2.994         | 80.144       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 8                        | .621                | 2.589         | 82.733       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 9                        | .499                | 2.079         | 84.812       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 10                       | .475                | 1.981         | 86.793       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 11                       | .414                | 1.723         | 88.516       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 12                       | .395                | 1.646         | 90.163       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 13                       | .341                | 1.421         | 91.584       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 14                       | .278                | 1.158         | 92.742       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 15                       | .271                | 1.128         | 93.870       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 16                       | .237                | .988          | 94.857       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 17                       | .227                | .947          | 95.804       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 18                       | .216                | .900          | 96.705       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 19                       | .178                | .742          | 97.446       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 20                       | .166                | .690          | 98.136       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 21                       | .137                | .572          | 98.708       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 22                       | .126                | .526          | 99.234       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 23                       | .102                | .423          | 99.657       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 24                       | .082                | .343          | 100.000      |                                     |               |              |                                   |               |              |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ตารางที่ ข.2

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยโดยใช้วิธี *Principle Component Analysis* และการหมุนแกนแบบ *Varimax* (ต่อ)

| Component Matrix <sup>a</sup> |           |       |       |       |
|-------------------------------|-----------|-------|-------|-------|
|                               | Component |       |       |       |
|                               | 1         | 2     | 3     | 4     |
| vacancy                       | .826      | .050  | .046  | -.131 |
| develop                       | .814      | .002  | -.013 | -.094 |
| policy                        | .806      | .013  | .087  | -.065 |
| train                         | .801      | -.319 | -.061 | -.288 |
| secure                        | .785      | -.186 | .113  | .220  |
| tool                          | .761      | -.007 | .149  | -.221 |
| assign                        | .732      | .151  | -.038 | .070  |
| jd                            | .729      | .249  | -.018 | -.065 |
| study                         | .720      | -.313 | -.141 | -.331 |
| motivate                      | .712      | .093  | -.077 | .038  |
| support                       | .706      | -.359 | -.122 | -.373 |
| allowance                     | .697      | .037  | -.378 | -.067 |
| contract                      | .696      | .103  | .393  | .310  |
| income                        | .684      | .342  | -.331 | .062  |
| bonus                         | .681      | .117  | -.390 | .020  |
| friendliness                  | .660      | .451  | .058  | .084  |
| responsible                   | .655      | .071  | -.548 | .071  |
| success                       | .646      | -.446 | .207  | .230  |
| safe                          | .626      | .329  | .476  | -.216 |
| help                          | .597      | .527  | -.135 | .326  |
| welfare                       | .516      | .301  | .239  | .377  |
| organization                  | .531      | -.705 | .142  | .289  |
| fame                          | .577      | -.658 | .040  | .323  |
| light                         | .404      | .212  | .646  | -.335 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

ตารางที่ ข.2

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยโดยใช้วิธี *Principle Component Analysis* และการหมุนแกนแบบ *Varimax* (ต่อ)

| Rotated Component Matrix <sup>a</sup> |           |       |      |       |
|---------------------------------------|-----------|-------|------|-------|
|                                       | Component |       |      |       |
|                                       | 1         | 2     | 3    | 4     |
| help                                  | .846      | -.025 | .045 | .197  |
| income                                | .761      | .333  | .013 | .084  |
| responsible                           | .674      | .479  | .132 | -.196 |
| friendliness                          | .672      | .132  | .042 | .423  |
| bonus                                 | .636      | .457  | .125 | -.028 |
| assign                                | .575      | .314  | .243 | .276  |
| jd                                    | .568      | .366  | .107 | .362  |
| allowance                             | .561      | .547  | .142 | -.013 |
| welfare                               | .549      | -.161 | .285 | .384  |
| motivate                              | .531      | .359  | .245 | .227  |
| support                               | .121      | .803  | .313 | .156  |
| study                                 | .180      | .773  | .306 | .149  |
| train                                 | .213      | .761  | .389 | .231  |
| tool                                  | .316      | .516  | .251 | .471  |
| develop                               | .465      | .512  | .296 | .325  |
| vacancy                               | .463      | .507  | .263 | .404  |
| policy                                | .440      | .449  | .326 | .400  |
| organization                          | -.016     | .279  | .898 | .005  |
| fame                                  | .091      | .300  | .878 | -.055 |
| success                               | .154      | .271  | .757 | .203  |
| secure                                | .419      | .301  | .612 | .267  |
| light                                 | -.009     | .150  | .016 | .846  |
| safe                                  | .305      | .210  | .054 | .795  |
| contract                              | .461      | -.005 | .500 | .531  |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 15 iterations.

\

ตารางที่ ข.2

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยโดยใช้วิธี *Principle Component Analysis* และการหมุนแกนแบบ *Varimax* (ต่อ)

| Component Transformation Matrix |       |       |       |       |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Component                       | 1     | 2     | 3     | 4     |
| 1                               | .610  | .546  | .431  | .379  |
| 2                               | .571  | -.335 | -.674 | .328  |
| 3                               | -.374 | -.354 | .257  | .818  |
| 4                               | .402  | -.682 | .542  | -.282 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.



## ประวัติผู้เขียน

|                 |                                                                                                                                                                   |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ            | นางสาวชาครียา พุทธปวน                                                                                                                                             |
| วันเดือนปีเกิด  | 7 มกราคม 2531                                                                                                                                                     |
| วุฒิการศึกษา    | ปีการศึกษา 2554 : วิทยาศาสตรบัณฑิต<br>(เทคนิคการแพทย์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่                                                                                       |
| ตำแหน่งงาน      | Product Specialist<br>Johnson & Johnson (Thailand) Ltd.                                                                                                           |
| ประสบการณ์ทำงาน | 2556 - Present: Product Specialist<br>Johnson & Johnson (Thailand) Ltd.<br>2554 – 2556: Assistant to Business Unit Manager<br>Filtech Enterprise (1994) Co., Ltd. |