



การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะ
บริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

DECISION MAKING IN CHOOSING TO WORK IN PUBLIC COMPANIES IN BANGKOK
OF GRADUATE BUSINESS ADMINISTRATION STUDENTS

พัฒนิตา ลำพูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะ
บริหารธุรกิจระดับปริญญาโท



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

DECISION MAKING IN CHOOSING TO WORK IN PUBLIC COMPANIES IN BANGKOK
OF GRADUATE BUSINESS ADMINISTRATION STUDENTS



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration)

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์
เรื่อง
การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับ
ปริญญาโท
ของ
พัฒนิตา ลำพูล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก	 ประธาน
(อาจารย์ ดร.ญาณพล แสงสันต์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณุาศู่ ข่างเรียน)
	 กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ)

ชื่อเรื่อง	การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท
ผู้วิจัย	พัฒนิตา ลำพูล
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ญาณพล แสงสันต์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายในการวิจัย เพื่อศึกษาการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ T-test, F-test และ Regression พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 22 -25 ปี สถานภาพโสดและมีรายได้เฉลี่ยต่อ 15,001 – 30,000 บาท ด้านกระบวนการสรรหา ด้านกระบวนการคัดเลือก และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลทดสอบสมมติฐานวิจัย พบว่า 1)ลักษณะประชากรศาสตร์ของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทด้านอายุ ด้านสถานภาพ และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท 2)กระบวนการสรรหา ประกอบด้วย ด้านความถี่ในการสรรหา ด้านแหล่งการสรรหา และด้านกระบวนการสรรหามีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน 3) กระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย ด้านรูปแบบการคัดเลือก ด้านแหล่งการคัดเลือก และด้านกระบวนการคัดเลือกมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน 4)คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5) กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับบริษัทมหาชนในการพัฒนากลยุทธ์ด้านกระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือกพนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสอดคล้องกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การตัดสินใจ, บริษัทมหาชน, กระบวนการสรรหา, กระบวนการคัดเลือก, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Title	DECISION MAKING IN CHOOSING TO WORK IN PUBLIC COMPANIES IN BANGKOK OF GRADUATE BUSINESS ADMINISTRATION STUDENTS
Author	PANNITA LUMPOOL
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Yanapol Sangsunt , Ph.D.

This research aimed to study the decision-making process of graduate business administration students in choosing to work in a public company in Bangkok. The sample group used in this study was 400 graduate business administration students. The statistics used for data analysis were mean, percentage, and standard deviation, and the hypothesis testing statistics were T-test, F-test, and Regression. It was found that most of the respondents were female, aged 22-25 years, single, and had an average income of 15,001-30,000 baht. In terms of recruitment process, selection process, and quality of work life, the respondents had the highest overall opinion. The results of the hypothesis testing found that 1) The demographic characteristics of graduate business administration students age, status, and average monthly income - affected the decision -making process regarding employment in a public company in Bangkok. 2) The recruitment process, consisting of recruitment frequency, recruitment sources, and recruitment process, affected the decision-making process of choosing to work in a public company. 3) The selection process, consisting of selection formats, selection sources, and selection process, affected the decision-making process of choosing to work in a public company. 4) Quality of work life, encompassing job security, work motivation, and organizational image and environment, influenced the decision-making process to work in a public company and the quality of work. 5) The recruitment process, selection process, and quality of work life had a statistically significant effect on the decision-making process of graduate business administration students – in choosing to work in public company in Bangkok for at the 0.05 level. , The results of this study can serve as a guideline for public companies to develop strategies for recruitment processes, employee selection processes, and quality of work life that align effectively with the employment decision-making of graduate business administration students.

Keyword : Decision making, Public companies, Recruitment, Selection, Quality of working life

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีอย่างสมบูรณ์ด้วยความเมตตากรุณาและความเสียสละของท่าน อาจารย์ ดร. ญาณพล แสงสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้มอบความกรุณาและเมตตาจิตในการให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง ให้ความรู้ และแนวทางในการทำสารนิพนธ์ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดระยะเวลาที่ผู้จัดทำได้ทำการวิจัย จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์เรียบร้อย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงความกรุณาและความเมตตาที่มีให้แก่ผู้วิจัยตลอดมาและกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัชฎาภรณ์ ช่างเรียน ที่กรุณามาเป็นประธานในการสอบสารนิพนธ์ ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ ที่กรุณามาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารเพื่อสังคมทุกท่าน ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถามจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา ตลอดระยะเวลาในการศึกษา จนถึงการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนนิสิต และเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการศึกษาตลอดจนการทำสารนิพนธ์นี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหัวข้อสารนิพนธ์ หากผลงานวิจัยมีสิ่งดีงามเป็นประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยขออุทิศสิ่งดีงามเหล่านี้แก่ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนบูรพคณาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนะแนวทางที่ดีมีประโยชน์ มีคุณค่า ตลอดมาจนกระทั่งประสบความสำเร็จในวันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

พัฒนิตา ลำพูล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	๗
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
วิธีสุ่มตัวอย่าง	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
บทที่ 2	10
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	10
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหา	12
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือก.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	19
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	26
ทฤษฎีการตัดสินใจ.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3.....	38
วิธีดำเนินวิจัย.....	38
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	38
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	38
วิธีสุ่มตัวอย่าง.....	39
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	46
การจัดกระทำข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)	47
บทที่ 4.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53

สัญลักษณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	55
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	67
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96
บทที่ 5.....	98
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	98
ความสำคัญของการวิจัย	98
สมมติฐานการวิจัย.....	99
ขอบเขตการวิจัย	99
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	99
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	99
วิธีสุ่มตัวอย่าง	100
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย	100
เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย	100
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย	101
การเก็บรวบรวมข้อมูล	102
การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	103
การจัดกระทำข้อมูล.....	103
การวิเคราะห์ข้อมูล	103
สรุปผลการวิจัย.....	104
การอภิปรายผล	110

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	121
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	124
บรรณานุกรม	125
ภาคผนวก.....	127
ประวัติผู้เขียน.....	137



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกระบวนการสรรหา	34
ตาราง 2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกระบวนการคัดเลือก	35
ตาราง 3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	36
ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
ตาราง 5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุที่มีการจัดกลุ่มใหม่	57
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกระบวนการสรรหาโดยรวม	58
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการสรรหาจำแนกเป็นรายด้าน	59
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกระบวนการคัดเลือกโดยรวม	60
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการคัดเลือกจำแนกเป็นราย ด้าน	61
ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	63
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการสรรหาจำแนกเป็นราย ด้าน	64
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานใน บริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท	66
ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัท มหาชนโดยรวมจำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test	68
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานใน บริษัทมหาชนโดยรวมจำแนกตามเพศ	69
ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยรวมจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test	70

ตาราง 16 การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ ANOVA.....	71
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท โดยใช้ LSD.....	72
ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test.....	74
ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมจำแนกตามสถานภาพ.....	75
ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test.....	77
ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวม.....	77
ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnet' s T3	78
ตาราง 23 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์	80
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของกระบวนการสรรหาที่มีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน.....	81
ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter.....	82
ตาราง 26 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์ของกระบวนการคัดเลือก	84
ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของกระบวนการคัดเลือกที่มีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน.....	85
ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter	86

ตาราง 29 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ...	88
ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน.....	89
ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter.....	90
ตาราง 32 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์ของกระบวนการสรรหากระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	92
ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของกระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน	93
ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter.....	94
ตาราง 35 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
--------------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การระบาดของ COVID-19 กระทบต่อตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะกลุ่มเด็กจบใหม่ โดยจำนวนเด็กจบใหม่ว่างงานเพิ่มขึ้นมาก โดยเฉพาะในไตรมาส 2 ของปี 2021 ที่มีจำนวนถึง 2.9 แสนคน โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา แม้ปัจจุบันการว่างงานโดยรวมจะเบาลงแต่ยังคงสูงกว่าระดับเฉลี่ยก่อนการระบาดของ COVID-19 และหากคิดเป็นอัตราการว่างงานแล้ว พบว่า กลุ่มเยาวชนอายุ 15-24 ปี มีอัตราการว่างงานสูงถึง 7.2% โดยมากกว่าอัตราการว่างงานของแรงงานทั้งหมด ซึ่งอยู่ที่ 1.6% นอกจากนี้ ยังพบว่า ความสนใจในการค้นหางานของเด็กจบใหม่ซึ่งยังไม่สามารถหางานทำได้หรือตงงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยในช่วงที่ COVID-19 ระบาดหนักทำให้การแข่งขันในการหางานเป็นจำนวนมาก

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคธุรกิจ ภาครัฐวิสาหกิจ หรือรวมไปถึงภาคเอกชน เนื่องจากไม่ว่าทางองค์กรจะมีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดก็ย่อมมีผลต่อบุคคลในองค์กรนั้นๆ จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในองค์กร ทำให้หลายองค์กรเริ่มที่จะตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น บุคลากรไม่ว่าจะตำแหน่งใดก็ตามเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน ถ้าฟันเฟืองใดขาดไปก็อาจทำให้ธุรกิจเดินหน้าไม่สะดวก ประสบปัญหาขึ้นได้ ในขณะเดียวกันถ้าได้ฟันเฟืองที่ดี มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ธุรกิจก้าวหน้าก้าวไกลได้เช่นกัน จึงทำให้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกต้องมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้ากับยุคสมัยและบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสามารถพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การอย่างเป็นระบบ ทั้งพฤติกรรม ระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม วิชาพฤติกรรมองค์การมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) อันได้แก่ การผสมผสาน และการประยุกต์ความรู้ทางสังคมศาสตร์และศาสตร์สาขาอื่นๆ เข้าด้วยกันการศึกษาวุฒิกรรมองค์การ ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้การศึกษาวุฒิกรรมองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเอง เช่น ความต้องการ แรงจูงใจ ทำให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็งของ

พฤติกรรมของตนเอง ทำให้สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ให้เป็นไปในทิศทางที่ควรจะเป็นได้ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์การบริหารงานอย่างมาก

ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าทำงานบริษัท ซึ่งปัจจุบันบริษัทมหาชนหลายแห่งเป็นที่ที่ได้รับความสนใจจากนักศึกษาจบใหม่เป็นอย่างมาก เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ผู้คนให้ความสนใจในเรื่องของความมั่นคงในชีวิตมากยิ่งขึ้น และแน่นอนบริษัทมหาชนที่ทำให้หลายคนเลือกที่จะสมัครเข้าทำงาน คือการคำนึงถึงเรื่องค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและสวัสดิการที่หลากหลาย ด้วยภาระงานและสิ่งที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างสูง ค่าตอบแทนจึงจำเป็นต้องสูงตามไปด้วย เพื่อดึงให้คนยังทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทั้งเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพใจ บางบริษัทให้เบิกได้แม้กระทั่งค่าเล่าเรียน สปา นวด ค่าออกกำลังกาย ค่าหนังสือ ค่าวัคซีน ฯลฯ หรือแม้แต่ค่ารถส่วนตัวและรวดเร็วในการทำงานแน่นอนว่า เวลา คือปัจจัยสำคัญของทุก ๆ อย่าง ทุกสิ่งขับเคลื่อนด้วยเวลา และทุกอย่างถูกกำหนดไว้ด้วยเวลา จึงไม่อาจจะไม่ทำให้รู้สึกแปลกที่ระบบการทำงานของบริษัทเอกชนจะมีความคล่องตัวและความยืดหยุ่นค่อนข้างสูง และยิ่งเรียกได้ลดทุกความยุ่งยากที่ทำให้เสียเวลา มุ่งเน้นการทำงานไปยังเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และยิ่งรวมไปถึงเรื่องที่คุณค่านิดเดียวที่มีความแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพ และรักความท้าทายเป็นชีวิตจิตใจ งานแบบบริษัทเอกชนก็น่าจะตอบโจทย์ทั้งสองสิ่งได้อย่างดี ด้วยระบบงานที่วัดผลเป็นตัวเลขและคุณภาพงานที่วัดได้ ดังนั้น การที่ทำผลงานได้ดี ย่อมได้รับความก้าวหน้าทั้งหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับผู้บริหาร แน่นอนว่าตำแหน่งสำคัญมักมีเพียงหนึ่งเดียว แต่คนที่อยากขึ้นไปตรงนั้นมีหลายคน การแข่งขันเป็นสิ่งที่ตามมาอย่างแน่นอน รวมถึงความกดดันต่าง ๆ หากใครที่รู้สึกว่าการแข่งขันคือแรงผลักดันที่จะนำพาไปสู่เส้นชัยแห่งชีวิตในอนาคต

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท เพื่อให้เห็นถึงรูปแบบความสนใจที่ชัดเจน และศึกษากระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อการพัฒนากลยุทธ์สำหรับบริษัทมหาชนได้ในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ
3. เพื่อศึกษากระบวนการคัดเลือกที่มีผลต่อการตัดสินใจในการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้รับรู้ถึงการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้บริษัทมหาชนสามารถนำกระบวนการสรรหาที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ไปต่อยอดได้ในองค์กรของตนเอง
3. ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้บริษัทมหาชนสามารถนำกระบวนการคัดเลือกที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ไปต่อยอดได้ในองค์กรของตนเอง
4. ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้บริษัทมหาชนสามารถนำคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ไปต่อยอดได้ในองค์กรของตนเอง
5. ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้ที่สนใจวิจัยสามารถต่อยอดในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้และนำไปประยุกต์ใช้ในการใช้ในการศึกษาต่อไปได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มคนที่ศึกษาในคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ที่มีอายุระหว่าง 22 – 34 ปี ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีความสนใจในการทำงานบริษัทมหาชน เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่มีความพร้อมเข้าในการเข้าทำงานในอนาคต ที่ไม่ทราบจำนวนประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ คณะบริหารธุรกิจ ซึ่งมีอายุระหว่าง 22 - 34 ปี ในกรุงเทพมหานครที่มีความสนใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทมหาชน เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้ทำการคำนวณ เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนทั้งหมด 385 ตัวอย่าง และสำรองการสูญเสียอีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษา ครั้งนี้คือ 400 ตัวอย่าง

วิธีสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีความสนใจในการทำงานบริษัทมหาชนจากแพลตฟอร์มกลุ่มใน Facebook เพื่อใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด 3 กลุ่ม ได้แก่ JobThai Official Group เพื่อการหางาน หาคณ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการหางาน เด็กจบใหม่ 2566-2567 BY พี่ HR และ หางาน Admin บัญชี ธุรกิจ เลขานุการ ออฟฟิศ Reception

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะทำการโพสต์ลิงค์ของแบบสอบถามไว้เพื่อให้ให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจที่มีความสนใจบริษัทภาคเอกชน หลายกลุ่มซึ่งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนครบ 400 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ(Independent Variables) ได้แก่

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 22 - 25 ปี

1.2.2 26 - 29 ปี

1.2.3 30 – 33 ปี

1.2.4 34 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพ

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.4.2 15,001 – 30,000 บาท

1.4.3 30,001 – 45,000 บาท

1.4.4 45,001 ขึ้นไป

2. กระบวนการสรรหา

2.1 ความถี่ในการสรรหา

2.2 แหล่งการสรรหา

2.3 กระบวนการสรรหา

3. กระบวนการคัดเลือก

3.1 รูปแบบการคัดเลือก

3.2 แหล่งการคัดเลือก

3.3 กระบวนการคัดเลือก

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.1 ความมั่นคงในการทำงาน

4.2 แรงจูงใจในการทำงาน

4.3 ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานใน
บริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

นิยามศัพท์เฉพาะ

กระบวนการสรรหา หมายถึง การกำหนดขั้นตอนเบื้องต้นที่จะใช้ในการค้นหาบุคคลหรือทำให้บุคคลทราบข้อมูลในการสมัครงาน การกำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการ เช่น การวิเคราะห์งาน ลักษณะงาน และการระบุคุณสมบัติเฉพาะของงานนั้นๆ ประกอบไปด้วย

1.1 ความถี่ในการสรรหา หมายถึง การกำหนดขั้นตอน และวิธีการเบื้องต้นที่จะใช้ในการค้นหาหรือทำให้บุคคลทราบข้อมูลในการสมัครงาน การกำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการ โดยการที่บุคคลมีความสนใจในตำแหน่งนั้นๆ หลังจากเรียนจบการศึกษาหรือการที่บริษัทมีตำแหน่งงานว่าง เพื่อเกิดการสมัครงานขึ้นตามความต้องการ

1.2 แหล่งการสรรหา หมายถึง การสรรหาทั้งการค้นหางานจากออนไลน์ ออฟไลน์ หรืออาจจะเกิดจากครอบครัวหรือคนรอบข้างแนะนำ เพื่อเกิดการไปสมัครงานตามการรับข้อมูล

1.3 กระบวนการสรรหา หมายถึง การที่ผู้สมัครนั้นคาดหวังว่าควรจะมีจำนวนและมีคุณสมบัติในงานแต่ละตำแหน่งที่ต้องการ และ กระบวนการสรรหานี้ควรประกอบไปด้วย การเกิดจากการสมัครโดยคุณสมบัติที่บริษัทกำหนด ความต้องการในการทำงานสายอาชีพ หรือความสนใจในบริษัท

กระบวนการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่นำหลักการและวิธีการต่างๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในการเข้ามาทำงานในแต่ละตำแหน่งที่องค์กรประกาศรับดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน ประกอบไปด้วย

1.1 รูปแบบการคัดเลือก หมายถึง การคัดเลือกบริษัทจากตำแหน่งงานภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร หรือบริษัทจากแรงจูงใจของบริษัทที่สนใจ

1.2 แหล่งการคัดเลือก หมายถึง การพิจารณาและการเข้าถึงผู้สมัครผ่านการกรอกใบสมัครและ บริษัทเข้าถึงข้อมูลของผู้สมัครได้อย่างครบถ้วน ตรวจสอบหลักฐานความถูกต้องของข้อมูลผู้สมัครได้อย่างถี่ถ้วน

1.3 กระบวนการคัดเลือก หมายถึง การคัดเลือกจากปัจจัยต่างๆ เช่น คัดเลือกผ่านความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รายละเอียดงานตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือค่านิยมของสังคม มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของท่าน เป็นต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การศึกษาทั้งในระดับพฤติกรรมบุคคล พฤติกรรมกลุ่ม และพฤติกรรมองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมขององค์การในภาพรวม และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการเพิ่มความมั่นคงในองค์กร ประกอบด้วย

1.1 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นของพนักงานที่เกิดจากเสถียรภาพในการทำงาน ผลตอบแทน สวัสดิการ โอกาส และ ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต

1.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือการโน้มน้าวให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทมหาชน

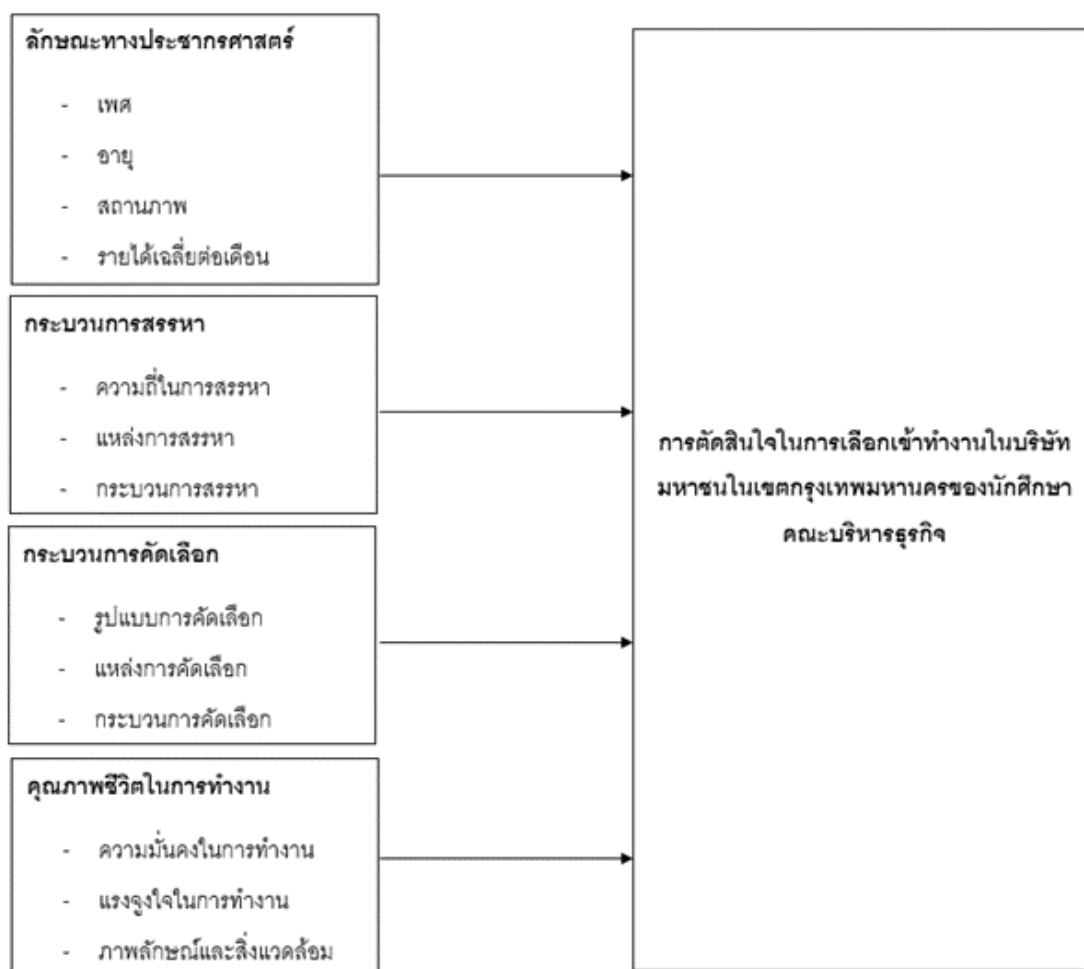
1.3 ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร หมายถึง ภาพรวมทั้งหมดขององค์กรที่บุคคลสามารถรับรู้ หรือ มีความรู้ความประทับใจ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานที่จะเข้ามามีบทบาทในอนาคต

การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน หมายถึง การที่ผู้สมัครมีการ วิเคราะห์ แล้วจึงตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งจะต้องมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ออกแบบ และเลือก เพื่อให้สามารถเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดได้ผ่านกระบวนการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน เพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของผู้สมัคร



กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษา การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ย แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท แตกต่างกัน
2. กระบวนการสรรหา ประกอบด้วย ความถี่ในการสรรหา แหล่งการสรรหา และกระบวนการสรรหามีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท
3. กระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือกมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท
4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท
5. กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง“การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ” มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหา
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคัดเลือก
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. ทฤษฎีการตัดสินใจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์

พงศ์สุทธิ ศิริทิพน (2565) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ถือว่าเป็นความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล เช่น เพศ สถานภาพ อายุ ซึ่งความแตกต่างและความหลากหลายของบุคคล การตัดสินใจที่แตกต่างกัน ในด้านอายุ เพศ ขนาดของสมาชิกในครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ตัวแปรทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญ มีดังนี้

1. อายุ (Age) เนื่องจากบริษัทจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลด้านอายุในการจำแนกความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ชัดเจนขึ้น กลุ่มอายุต่างกันมักมีแนวโน้มการเลือกงานที่ไม่เหมือนกัน
2. เพศ (Sex) เพศมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ โดยเฉพาะเมื่อพฤติกรรมการเลือกงานของเพศชายและหญิงมีความแตกต่างชัดเจน
3. ลักษณะครอบครัว (Marital Status) โครงสร้างครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจในครัวเรือน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกงาน เช่น ผู้มีภาวะครอบครัวมักมองหางานที่มีเวลายืดหยุ่น
4. รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income Education and Occupation) ปัจจัยเหล่านี้ช่วยจำแนกกลุ่มเป้าหมายได้ชัดเจน เช่น รายได้สัมพันธ์กับอายุและอาชีพ โดยคนที่มีการศึกษาและอาชีพมั่นคงมักมีรายได้สูงกว่า

Kotler (2018) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญนั้นคือ คือ

1. เพศ (Gender) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมากเพราะเพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติการรับรู้ และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดูปลูกฝังที่แตกต่างกัน

2. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรส (Status) เป็นสถานภาพของบุคคลต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสมรส การเป็นโสด การเป็นหม้ายหรือหย่าร้าง เป็นต้น โดยในการดำเนินการทางการตลาดจะต้องมีการพิจารณาถึงประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้เพื่อทำให้เกิดการนำเสนอขายสินค้าและบริการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคคล รวมถึงเหมาะสมกับสถานภาพทางครอบครัว

4. ระดับการศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับการศึกษาจะเป็นตัวกลางหรือเป็นตัววัดระดับความคิดเห็น ระดับทัศนคติ หรือระดับของความคิดเป็นอย่างมาก อีกทั้งระดับการศึกษาจะสามารถบ่งบอกถึงความเป็นอยู่ และความสนใจในสิ่งต่าง ๆ ได้โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ส่วนใหญ่จะมีการดำรงชีวิตดีกว่ากลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

5. อาชีพ (Occupation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เพราะอาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็น และความต้องการที่แตกต่างกัน

6. รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับรายได้จะเป็นการแสดงออกถึงระดับทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อการตัดสินใจ

7. ขนาดของครอบครัว เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากขนาดของครอบครัวที่แตกต่างกัน

ณัฐพล ไยไพโรจน์ (2558) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์จะรวมถึง อายุ เพศ สมาชิกในครอบครัว การศึกษา รายได้ เป็นต้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญอย่างมากในการศึกษาพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญ มีดังนี้

1. อายุ การเปลี่ยนแปลงของช่วงอายุของประชากร ส่งผลโดยตรงต่อความต้องการและแนวโน้มในการทำงาน เช่น กลุ่มวัยทำงานเริ่มต้นกับวัยใกล้เกษียณมีความต้องการต่างกัน
2. เพศ การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในตลาดแรงงานมากขึ้น ทำให้บทบาทของเพศในการเลือกงานเปลี่ยนแปลงจากอดีต
3. วงจรชีวิตของครอบครัว ช่วงชีวิตแต่ละช่วง เช่น การแต่งงาน การมีบุตร ฯลฯ มีผลต่อความรับผิดชอบ และการจัดลำดับความสำคัญในการเลือกงาน
4. การศึกษาและรายได้ การศึกษามีผลโดยตรงต่อรายได้ ซึ่งรายได้จะเป็นตัวกำหนดแบบแผนการใช้จ่ายและพฤติกรรมการเลือกงาน

จากแนวคิด วชิรวัชร งามละม่อม (2558) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ถือเป็นความหลากหลายและความแตกต่างเกี่ยวกับบุคคล เช่น เพศ สถานภาพ อายุ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย และความอาวุโสในการทำงาน การตัดสินใจที่แตกต่างกันนั้นมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ หรือความเป็นมาของบุคคล

จากแนวคิด ณัฐพล ไยไพโรจน์ (2558) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์จะรวมถึง อายุ เพศ สมาชิกในครอบครัว การศึกษา รายได้ เป็นต้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญอย่างมากในการศึกษาพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้น ประชากรศาสตร์นั้นเป็นศาสตร์แห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับประชากร จากแนวคิด พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน (2565) ซึ่งศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับศาสตร์ จึงเลือกใช้ เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มาศึกษา โดยจำแนกความแตกต่างระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยที่มีความแตกต่างทำให้ส่งผลในการตัดสินใจที่มีความแตกต่างกันตามความต้องการ

แนวคิดเกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหา

ความหมายของกระบวนการสรรหา

ความหมายของการสรรหาบุคลากรสำหรับความหมายของการสรรหาบุคลากรนั้น ได้มีนักคิดนักวิชาการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

Werther and Davis (1996) ได้ให้ความหมายเอาไว้ดังนี้ การสรรหาคือขั้นตอนของการแสวงหาและดึงดูดผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้สามารถคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ที่ตรงกับความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Cascio (2006) ได้ให้ความหมายเอาไว้ดังนี้ การสรรหาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการวางแผนเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม โดยจะต้อง

สอดคล้องกับการวิเคราะห์งานและแผนกำลังคน ซึ่งครอบคลุมถึงจำนวนที่ต้องการ ความสามารถ เฉพาะตำแหน่ง และระยะเวลา

ดังนั้น การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ ตรงกับความต้องการขององค์กร ให้เข้ามายื่นใบสมัครเพื่อเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ ซึ่งในกระบวนการสรรหานี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ ความถี่ในการสรรหา แหล่งการสรรหา และกระบวนการสรรหา

2.1. ความถี่ในการสรรหา

ความถี่ในการเปิดรับสมัครงานในแต่ละองค์กรนั้นมักขึ้นอยู่กับสถานการณ์ภายใน เช่น การเกิดตำแหน่งงานว่าง หรือการต้องการบุคลากรเพื่อทดแทนผู้ที่ลาออก โดยอาจมีนโยบายที่แตกต่างกัน ได้แก่ นโยบายแบบปิด และ นโยบายแบบเปิด

นโยบายแบบปิด (Closed Career System)

ลักษณะของนโยบายนี้คือการเปิดโอกาสให้เฉพาะกลุ่มบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น โดยมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้

1. เปิดรับสมัครเฉพาะบุคคลภายนอกหรือภายในบางกลุ่ม กำหนดชัดเจนว่าต้องมีตำแหน่งว่างก่อนจึงประกาศรับสมัคร
2. การรับเข้าทำงานมักเริ่มต้นจากตำแหน่งล่างสุด แล้วพิจารณาความก้าวหน้าในลำดับขั้นถัดไป
3. นิยมรับผู้สมัครที่มีอายุน้อย หรือเพิ่งจบการศึกษาใหม่

นโยบายแบบเปิด (Opened Career System or Opened Door Policy) ซึ่งมีความตรงกันข้ามกับนโยบายแบบปิด ระบบนี้เปิดกว้างสำหรับผู้ที่มีความสามารถหลากหลาย โดยมีลักษณะเด่นดังนี้

1. เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติหลากหลายสมัครงานได้โดยไม่จำกัดเรื่องเพศ ฐานะ หรือความเชื่อ
2. ยอมรับใบสมัครได้ทุกวันในช่วงเวลาทำการ แม้ว่าจะไม่มีตำแหน่งว่างก็ตาม เจ้าหน้าที่จะเก็บใบสมัครไว้และติดต่อกลับภายหลัง
3. อนุญาตให้ผู้สมัครสามารถเข้าทำงานในตำแหน่งที่สูงได้เลย ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากระดับล่าง (Lateral Entry)
4. เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีประสบการณ์แม้จะไม่มีวุฒิการศึกษาตรงตามที่กำหนดก็สามารถสมัครเข้าทำงานได้ หากมีทักษะที่ตรงความต้องการขององค์กร

2.2. แหล่งการสรรหา

วิชุดา ทูเรียนฎ (2561) ได้อธิบายไว้ว่า การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ขึ้นอยู่กับนโยบายและแนวทางที่องค์กรกำหนดขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กรเป็นไปอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ ซึ่งหลักการเริ่มต้นจากการประกาศรับสมัคร โดยต้องระบุคุณสมบัติที่พึงประสงค์ เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และทักษะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง หลังจากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกผ่านการสอบที่อาจประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และในขั้นตอนสุดท้ายคือการสัมภาษณ์ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ สอดคล้องกับหลักการสำคัญที่ว่า “ต้องจัดสรรคนให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่อย่างเหมาะสม” เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร

องค์กรต่าง ๆ มุ่งดำเนินการสรรหาบุคลากรโดยมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

1. คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้ได้ผู้ที่มีทักษะและความรู้ตรงกับงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. ลดความเสี่ยงต่อปัญหาในอนาคต การสรรหาและคัดเลือกที่มีมาตรฐานสามารถช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เช่น ความขัดแย้งระหว่างบุคลากร ความไม่พอใจในงาน หรืออุบัติเหตุต่าง ๆ ซึ่งมักเกิดจากการจัดคนไม่เหมาะสมกับงาน
3. ส่งเสริมประโยชน์ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ในมุมมองของลูกจ้าง การได้ทำงานที่เหมาะสมกับตนเองถือเป็นความพึงพอใจ ขณะที่นายจ้างหรือองค์กรก็จะสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ยังสามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานหรือพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจอื่น ๆ ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม กระบวนการสรรหามักถูกมองข้าม โดยเฉพาะในกรณีที่มีจำนวนบุคลากรเพียงพอในเชิงปริมาณ แต่ไม่สามารถใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในเชิงคุณภาพ ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการวางระบบการสรรหาที่ดีตั้งแต่ต้น

2.3. กระบวนการสรรหา

ในกระบวนการสรรหาบุคลากร องค์กรทั่วไปมักใช้ระบบการสรรหาหลักอยู่สองรูปแบบ ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรม ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันทั้งในด้านแนวคิด วิธีการ และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร ดังนี้

2.3.1 ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

ระบบอุปถัมภ์เป็นแนวทางการสรรหาที่มีพื้นฐานอยู่บนความสัมพันธ์ส่วนตัว เช่น ความเป็นญาติพี่น้อง หรือการมีผู้ใหญ่ในองค์กรให้การสนับสนุน ซึ่งการคัดเลือกบุคลากรในระบบนี้มักไม่ได้พิจารณาจากผลการสอบหรือความสามารถโดยตรง แต่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลหรือบารมีของผู้มีอำนาจในองค์กร การคัดเลือกในลักษณะนี้อาจมองได้ว่าเป็นการช่วยเหลือหรือเกื้อหนุนบุคคลในแวดวงใกล้ชิด แต่ขณะเดียวกันก็อาจนำไปสู่ความไม่เป็นธรรมและขาดความโปร่งใส

2.3.2 ระบบคุณธรรม (Merit System) ระบบคุณธรรมยึดหลักในการพิจารณาบุคคลตามคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบหลักที่สะท้อนถึงหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. หลักความสามารถ การพิจารณารับบุคลากรจะอิงจากคุณสมบัติเฉพาะ เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และความสามารถเฉพาะด้าน เพื่อเปิดโอกาสให้กับผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขได้เข้ามาแข่งขันอย่างเท่าเทียมกัน

2. หลักความเสมอภาค ให้ความสำคัญกับสิทธิของบุคคลในการสมัครงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งถิ่นที่อยู่ เชื้อชาติ ศาสนา หรือภูมิหลังของผู้สมัคร ส่งเสริมให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรมตามหลักการแห่งความเสมอภาค

3. หลักความมั่นคงในอาชีพ เป็นการรับรองสิทธิและความมั่นคงของพนักงานในองค์กร โดยให้ความคุ้มครองต่อการถูกไล่ออก ถูกลงโทษโดยไม่มีเหตุผล หรือการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง องค์กรต้องกำหนดแนวทางเพื่อให้บุคลากรวางตัวเป็นกลาง ไม่แสดงออกถึงการสนับสนุน หรือฝักใฝ่ฝ่ายการเมืองใดฝ่ายหนึ่ง อันเป็นการรักษาความเป็นมืออาชีพ และความน่าเชื่อถือในระบบราชการหรือองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับสาธารณะ

จากแนวคิดทฤษฎี ฆูธธอนันท์ (2566) กล่าวว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นสิ่งที่สะท้อนภาพลักษณ์และขนาดขององค์กร โดยเฉพาะในกรณีที่องค์กรมีขนาดใหญ่และมีชื่อเสียงอย่างมาก จะได้รับความสนใจจากผู้สมัครงานมากกว่าที่อื่น เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น องค์กรมักขยายช่องทางประชาสัมพันธ์การรับสมัคร พร้อมปรับปรุงระบบประกาศข่าว เพื่อให้ข้อมูลเข้าถึงง่าย ถูกต้อง และทั่วถึงในยุคดิจิทัล การจัดทำระบบรับสมัครงานออนไลน์ที่ใช้งานง่าย มีประสิทธิภาพ และเสถียร จะช่วยให้ผู้สมัครได้รับประสบการณ์ที่ดี เพิ่มความสะดวกและตอบโต้ความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ องค์กรยังสามารถใช้

กลยุทธ์เชิงรุก (proactive recruitment) โดยการพัฒนานักศึกษาฝึกงานระหว่างเรียนผ่านระบบ mentorship หรือฝึกประสบการณ์ เพื่อบ่มเพาะและต่อยอดสู่การจ้างงานอย่างยั่งยืนในอนาคต

จากแนวคิดเกสร เลิศเมธาพรกุล (2558) กล่าวว่า กระบวนการสรรหา คือ กระบวนการค้นหาเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความถี่ของการสรรหา ช่องทางหรือแหล่งค้นหา และขั้นตอนการดำเนินการ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของตำแหน่งงานเข้ามาร่วมงานกับองค์กร

จากแนวคิดวิชุดา ทุเรียนภู (2561) กล่าวว่า หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรคือแนวทางที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อนำมาใช้เป็นมาตรฐานในการคัดเลือกผู้สมัครงาน โดยในแต่ละตำแหน่งจะต้องมีการ ประกาศรับสมัครอย่างเป็นทางการ (ทั้งภายในและภายนอกองค์กร) ล่วงหน้า พร้อมระบุ Job Description และ คุณสมบัติของผู้สมัคร อย่างชัดเจน รวมถึงกำหนดความถี่ ช่องทางสื่อสาร และขั้นตอนการสรรหา เพื่อให้การสรรหามีความโปร่งใส ถูกต้อง ตรงกับความต้องการของตำแหน่ง และสอดคล้องตามหลักเกณฑ์ขององค์กร

ดังนั้น กระบวนการสรรหา อ้างจากแนวคิด ธนาวิช ภูธรธนานันท์ (2566) การกำหนดขั้นตอน และวิธีการเบื้องต้นที่จะใช้ในการค้นหาคัดเลือกบุคคลหรือทำให้บุคคลทราบข้อมูลในการสมัครงาน การกำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการ อ้างจากแนวคิด วิชุดา ทุเรียนภู (2561) โดยกระบวนการสรรหานั้นควรประกอบไปด้วย การวิเคราะห์งาน ลักษณะงาน และการระบุคุณสมบัติเฉพาะของงานนั้นๆ ประกอบด้วย

1. ความถี่ในการสรรหา การที่บุคคลมีความสนใจในตำแหน่งนั้นๆ หลังจากเรียนจบการศึกษาหรือ การที่บริษัทมีตำแหน่งว่าง เพื่อเกิดการสมัครงานขึ้นตามความต้องการ
2. แหล่งการสรรหา อาจจะมีการค้นหางานจากออนไลน์หรือออฟไลน์หรืออาจจะเกิดจากครอบครัวหรือคนรอบข้างแนะนำ เพื่อเกิดการไปสมัครงานตามการรับข้อมูล
3. กระบวนการสรรหาเกิดจาก การสมัครโดยคุณสมบัติที่บริษัทกำหนด ความต้องการในการทำงานสายอาชีพ หรือความสนใจในบริษัท

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือก

ความหมายของการคัดเลือก

การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการกลั่นกรองและตัดสินใจคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งที่องค์กรต้องการ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้การคัดเลือกควรเป็นไปอย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และสอดคล้องกับนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้

1.1 รูปแบบการคัดเลือก

หลักการสำคัญของการคัดเลือกบุคลากรคือ การวางบุคคลที่เหมาะสมในตำแหน่งที่เหมาะสม (Put the Right Man on the Right Job) ซึ่งคำนึงถึงลักษณะเฉพาะตัวของผู้สมัคร และความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมีหลักการเบื้องต้น ดังนี้

1.1.1 ความสอดคล้องระหว่างตำแหน่งงานและคุณสมบัติของผู้สมัคร งานแต่ละตำแหน่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน การคัดเลือกจึงต้องพิจารณาบุคลากรที่มีความรู้และทักษะสอดคล้องกับลักษณะงาน

1.1.2 ความเหมาะสมในด้านเพศ ความถนัด และคุณภาพ ผู้ที่ได้รับคัดเลือกควรมีคุณลักษณะเหมาะสมในเชิงกายภาพและจิตใจ รวมถึงทัศนคติที่เอื้อต่อการทำงานในตำแหน่งนั้น

1.1.3 ความน่าเชื่อถือของกระบวนการวัดผล วิธีการคัดเลือกควรมีความแม่นยำเป็นธรรม และเชื่อถือได้ เพื่อให้การคัดเลือกมีคุณภาพและลดความลำเอียง

1.1.4 ความแตกต่างของวิธีการคัดเลือกตามระดับตำแหน่งงาน งานในระดับต้นควรใช้วิธีที่ง่ายและตรงจุด ขณะที่งานระดับสูงหรือมีความซับซ้อน ควรใช้กระบวนการที่ละเอียดรอบคอบมากขึ้น

1.2 แหล่งการคัดเลือก

การคัดเลือกพนักงานควรเริ่มต้นจากการต้อนรับผู้สมัคร ดังนั้นจึงมีความเห็นว่าแหล่งการคัดเลือกที่สมบูรณ์ควรมีดังนี้

1.2.1 กรอบใบสมัคร บริษัทเข้าถึงข้อมูลของผู้สมัครได้อย่างครบถ้วน

1.2.2 ตรวจสอบหลักฐาน บริษัทสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผู้สมัครตรวจสอบหลักฐานจากใบสมัคร เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและหลักฐานว่าถูกต้องหรือไม่

1.3 กระบวนการคัดเลือก

พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน (2565) ให้ความเห็นว่าขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานควรเริ่มต้นจากการต้อนรับผู้สมัคร ดังนั้นจึงมีความเห็นว่ากระบวนการคัดเลือกที่สมบูรณ์ควรมีดังนี้

1.3.1 การพิจารณาคัดเลือกการสมัครจากการคัดเลือกของบริษัทที่สมัครผ่านตำแหน่งงาน

1.3.2 การพิจารณาคัดเลือกการสมัครจากการคัดเลือกของบริษัทที่สมัครงานผ่านรายละเอียดงานตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

1.3.3 การพิจารณาการคัดเลือกสมัครจากค่านิยมของสังคมมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

Strauss & Sayles (1980) ได้กล่าวถึงหลักการคัดเลือกมี 3 ประการคือ การรักษาภาพพจน์ขององค์กร การจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับคน และ การจัดหาคนให้เหมาะสมกับงาน หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร เป็นเครื่องชี้ถึงความเหมาะสมของบุคคลเพื่อที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีลักษณะตามที่ระบุไว้ในลักษณะของงานและรายละเอียดของแต่ละตำแหน่ง การคัดเลือกก็จะพิจารณาความสามารถของบุคลากรหลายๆอย่างการพิจารณามักที่จะต้องอาศัยหลักการคัดเลือก บุคลากร ดังนี้

- | | |
|-----------------------|--|
| 1. ทักษะหรือความชำนาญ | 7. รูปร่างลักษณะ |
| 2. ประสบการณ์ | 8. ความคิดริเริ่มและการตื่นตัวในการทำงาน |
| 3. อายุ | 9. ความถนัด |
| 4. เพศ | 10. ความมั่นคง |
| 5. การศึกษาและการอบรม | 11. ทศนคติหรือท่าทีที่มีต่อนายจ้าง |
| 6. ลักษณะทางร่างกาย | 12. บุคลิกภาพ |

จากแนวคิด ธนาวิษ ภูธรธนาพันธ์ (2566) กล่าวว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นภาพลักษณ์และขนาดขององค์กร ซึ่งเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่และชื่อเสียง ดังนั้นจึงที่การได้รับความสนใจเป็นพิเศษในการสมัครเข้าทำงาน เมื่อมีการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น การที่องค์กรได้มีการเพิ่มช่องทางในการกระจายข่าวในการสมัครงาน และมีการประชาสัมพันธ์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทั่วถึง องค์กรสามารถออกแบบและพัฒนาระบบการรับสมัครงานออนไลน์ ให้มีความสะดวก มีประสิทธิภาพ และมีความเสถียรภาพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการสมัครงานของผู้ที่สนใจได้เป็นอย่างดี และ การสรรหาบุคลากรเชิงรุกด้วยการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถขึ้นมาจากการฝึกประสบการณ์ระหว่างภาคการศึกษาของนักศึกษา เพื่อให้สามารถต่อยอดไปสู่การจ้างงานในอนาคต

จากแนวคิด เกสร เลิศเมธพรกุล (2558) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากรได้ว่าเป็นกระบวนการเลือก เปรียบเทียบจากการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก หรือ กระบวนการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในตำแหน่งงานนั้น ๆ ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร

จากแนวคิด วิชุดา พุเรียนภู (2561) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการคัดเลือกบุคลากรคือการเข้าถึงกลุ่มบุคคลที่องค์กรต้องการอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและค่าใช้จ่ายโดยกระบวนการคัดเลือกจะสิ้นสุดเมื่อได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

ดังนั้น กระบวนการคัดเลือก อ้างจากแนวคิดธนาวิษ ฐธรรณานันท์ (2566) และ กระบวนการที่นำหลักการและวิธีการต่างๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในการเข้ามาทำงานในแต่ละตำแหน่งที่องค์กรประกาศรับดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน โดยประกอบไปด้วย อ้างจากแนวคิด วิชุดา ทูเรียนภู (2561)

1. การคัดเลือก หมายถึง การคัดเลือกบริษัทจากตำแหน่งงานภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร หรือบริษัทจากแรงจูงใจของบริษัทที่สนใจ
2. แหล่งการคัดเลือก หมายถึง การพิจารณาและการเข้าถึงผู้สมัครผ่านการกรอกใบสมัครและ บริษัทเข้าถึงข้อมูลของผู้สมัครได้อย่างครบถ้วน ตรวจสอบหลักฐานความถูกต้องของข้อมูลผู้สมัครได้อย่างถี่ถ้วน
3. กระบวนการคัดเลือก หมายถึง การคัดเลือกจากปัจจัยต่างๆ เช่น คัดเลือกผ่านความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รายละเอียดงานตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือค่านิยมของสังคมมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของท่าน เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ธันวณี ประกอบของ (2560) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือมุมมองของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานที่มีความหมายและคุณค่า ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยบุคคลจะรู้สึกได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ ในลักษณะที่ยุติธรรมและเพียงพอ ส่งเสริมให้สามารถใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความภาคภูมิใจในอาชีพการงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

มานิช พจนนา (2567) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมถึงทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของบุคคลในสถานที่ทำงาน ทั้งในส่วนของตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว จุดมุ่งหมายหลักของแนวคิดนี้คือ การลดความเครียดทางจิตใจ และเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงานสะท้อนถึงสภาวะที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานที่มีคุณค่า ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม พร้อม

ทั้งรู้สึกภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถดำเนินชีวิตการทำงานได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงประกอบไปด้วย

1.1 ความมั่นคงในการทำงาน

ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน

ปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) ให้ความหมายว่า ความมั่นคงในการทำงาน คือสภาวะที่บุคคลรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในอาชีพของตน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงดังกล่าวสามารถสร้างแรงใจ เพิ่มพลังใจ ขวัญกำลังใจ และกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ส่งผลให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และบุคลากรมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร รวมถึงเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในวิชาชีพของตนเอง

ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานในบริบทของโลกการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ความมั่นคงในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกคนปรารถนา เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้ พร้อมทั้งรักษาคุณภาพชีวิตและเป้าหมายในระยะยาว ความมั่นคงในการทำงานยังเชื่อมโยงโดยตรงกับความสามารถในการทำงานอย่างมีความสุข ไร้ความกังวล ส่งผลให้พนักงานทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ นำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความมั่นคงยังช่วยเสริมสร้างความจงรักภักดี ความสามัคคี และความเข้าใจอันดีในองค์กร เป็นแรงสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยลดปัญหาและอุปสรรคภายในองค์กร สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่

ตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน

กำหนดตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน ดังต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------|--------------------------------------|
| 1. ความมั่นคงในการทำงาน | 5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา |
| 2. ความสำเร็จของงาน | 6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน |
| 3. ความรับผิดชอบ | 7. ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า |
| 4. สภาพการทำงาน | 8. การยอมรับนับถือ |

1.2 แรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี ดังนี้

พงศ์สุทธิ ศิริทิพน (2565) อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร แรงจูงใจหมายถึง ภาวะที่บุคคลเกิด

ความต้องการจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายหรือสนองตอบความต้องการเฉพาะตัวของตนเอง

หากเงื่อนไขหรือสิ่งกระตุ้นเหล่านั้นได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดความพึงพอใจ และทุ่มเทความสามารถ รวมถึงความพยายามในการทำงานให้เต็มที่ นำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรไปในทิศทางที่ประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากแรงผลักดันภายในที่แปรเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่จริงจังและต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นักวิชาการหลายท่านได้เสนอข้อคิดเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. การช่วยอธิบายพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจสามารถช่วยให้เข้าใจว่าเหตุใดบุคคลจึงมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่น หรือสามารถอดทนฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะในการทำงานที่ต้องใช้ความเพียรพยายามและแรงผลักดันจากภายในอย่างมาก

2. การช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยบุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่ไม่เหมือนกัน แม้จะกระทำพฤติกรรมเดียวกัน เช่น การทำงานในตำแหน่งเดียวกัน แต่แรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังก็อาจแตกต่างกัน เช่น บางคนทำเพราะเป้าหมายทางรายได้ ขณะที่บางคนทำเพื่อความก้าวหน้า หรือเพราะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. การเป็นเครื่องมือของการบริหารเพื่อจูงใจบุคลากร องค์กรสามารถใช้แนวคิดด้านแรงจูงใจในการออกแบบมาตรการ หรือกลยุทธ์เพื่อสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในบุคลากร เช่น การให้รางวัล การยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า หรือการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้ควรเลือกใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับลักษณะบุคคล กลุ่มเป้าหมาย สถานการณ์ และโอกาส

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เป็นแนวคิดด้านจิตวิทยาที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้นำเสนอครั้งแรกในปี ค.ศ. 1943 ภายใต้บทความชื่อ A Theory of Human Motivation ซึ่งกล่าวถึงแรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์ โดยเสนอว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ระดับ และจะได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้นจากระดับล่างไปยังระดับสูง โดยที่แต่ละขั้นจะต้องได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอก่อน ความต้องการในระดับถัดไปจึงจะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน ลำดับขั้นความต้องการทั้ง 5 ระดับ มีดังนี้

ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สุดของมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศบริสุทธิ์ การพักผ่อน และสุขภาพที่ดี ความต้องการในขั้นนี้หากไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้มนุษย์ไม่สามารถแสวงหาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้ความ

ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety Needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะต้องการความมั่นคงในชีวิต เช่น การมีบ้านที่ปลอดภัย มีงานที่มั่นคง มีรายได้สม่ำเสมอ เงินเก็บออม รวมถึงความรู้สึกปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความต้องการนี้มีบทบาทสำคัญในการทำให้บุคคลมีแรงจูงใจและความสบายใจในการดำเนินชีวิตและทำงาน

ความต้องการความรักและความเป็นส่วนหนึ่งในสังคม (Love and Belonging Needs) เมื่อมีความมั่นคงในชีวิตแล้ว บุคคลจะปรารถนาการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นที่รัก ได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในครอบครัว กลุ่มเพื่อน หรือองค์กรที่ตนสังกัด ซึ่งความต้องการนี้จะส่งผลต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อกลุ่มหรือองค์กร

ความต้องการการยกย่องและเคารพนับถือ (Esteem Needs) เมื่อบุคคลได้รับความรักและการยอมรับแล้ว ขั้นต่อไปคือความปรารถนาในศักดิ์ศรีและการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการได้รับการยกย่อง ชื่นชม ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การได้รับตำแหน่ง งานที่ทำ ทาย เงินเดือนสูง หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ล้วนเป็นการตอบสนองต่อความต้องการในระดับนี้

ความต้องการบรรลุศักยภาพของตน (Self-actualization Needs) ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นการแสวงหาการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถเฉพาะบุคคล เช่น การทำสิ่งที่มีความหมาย การประสบความสำเร็จในเป้าหมายชีวิต และการรู้สึกเติมเต็มในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการที่ลึกซึ้งและแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

1.3 ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร

ความหมายของภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร

ภาพลักษณ์ขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือภาพรวมที่บุคคลมีต่อองค์กร ซึ่งเกิดขึ้นจากการรับรู้ในมิติที่หลากหลาย ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ การบริการ การบริหารจัดการ และการดำเนินงานขององค์กร โดยเป็นภาพที่สื่อสารออกมาและตกค้างอยู่ในใจของผู้พบเห็นหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร สุภาณี ปัสสา (2558) ได้อธิบายว่า ภาพลักษณ์องค์กร คือ ภาพจำหรือการรับรู้ในใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความรู้สึกที่เกิดจากการติดต่อ

สัมพันธ์ ประสิทธิภาพ และการสื่อสารขององค์กรไปยังสาธารณชน โดยครอบคลุมทั้งด้านสินค้า การบริการ ตราสินค้า และวิธีการบริหารจัดการ กล่าวได้ว่า ภาพลักษณ์ขององค์กรมีผลต่อการสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความภักดีของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า พนักงาน หรือสังคมโดยรวม องค์กรที่มีภาพลักษณ์ดี มักส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค การลงทุน และความสัมพันธ์ระยะยาวกับสังคม ความสำคัญของภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อม ภาพลักษณ์องค์กรโดยทั่วไปจะสามารถพบเห็นได้ใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ภาพลักษณ์เชิงบวก หมายถึง การรับรู้ในแง่ดีของบุคคลหรือสาธารณชนที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่องค์กรมีพฤติกรรม การดำเนินงาน หรือภาพลักษณ์โดยรวมที่ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเหมาะสม มีคุณค่า และน่าเชื่อถือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาพลักษณ์เชิงบวก คือ ภาพลักษณ์ที่สร้างความประทับใจ ความศรัทธา และความไว้วางใจให้แก่ผู้พบเห็นหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเป็นสิ่งที่ได้รับการเห็นพ้องจากประชาชนทั่วไปว่าเป็นสิ่งที่ดี ควรส่งเสริม และสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมโดยแนวทางในการ สร้างภาพลักษณ์เชิงบวกจะมีดังต่อไปนี้

- หน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
- หน่วยงานที่ปฏิบัติภายใต้กฎหมายของสังคม
- หน่วยงานที่ยึดมั่นขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม
- หน่วยงานที่มีระบบบริหารและฝ่ายจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- หน่วยงานที่ก้าวทันโลกมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและคำนึงถึงความปลอดภัยต่อคนในสังคม เช่น มีการอบรมเรียนรู้แลกเปลี่ยนทั้งในและนอกประเทศ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นเสมอ
- หน่วยงานที่มีสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ
- หน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีบุคลากร และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2. ภาพลักษณ์องค์กรเชิงลบ คือภาพลักษณ์ที่ทำให้ประชาชนเกิดความไม่เชื่อมั่นขาดความศรัทธาและเลื่อมใสต่อองค์กร เกิดการต่อต้าน โดยทั่วไปแล้วอาจเกิดขึ้นได้จากสิ่งต่อไปนี้

- ข่าวลือ
- การบริหารจัดการที่ผิดพลาด
- ความไม่มั่นคงด้านการผลิต และความบกพร่องด้านเทคโนโลยี
- การบริการที่ไร้ประสิทธิภาพ
- ปัญหาแรงงานสัมพันธ์

● **วิกฤตศรัทธา และความเชื่อมั่น**

การเกิดภาพลักษณ์ในปัจเจกบุคคล การเกิดขึ้นของภาพลักษณ์ในตัวบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นแบบฉับพลันเพียงเพราะพบเจอเหตุการณ์หรือสิ่งเร้าภายนอก แต่กลับเป็นผลมาจากกระบวนการรับรู้ที่มีขั้นตอนและปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้าน โดยกระบวนการสร้างภาพลักษณ์ในระดับปัจเจกบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ สุภาณี ปัสสา (2558)

1. เหตุการณ์และบริบทแวดล้อม (Events and Environment) บุคคลเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่รายล้อมไปด้วยเหตุการณ์หลากหลาย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และวัฒนธรรม ซึ่งแต่ละเหตุการณ์อาจมีนัยสำคัญแตกต่างกันไป เช่น เป็นเรื่องดีหรือร้าย สำคัญหรือไม่สำคัญ ความหมายของเหตุการณ์เหล่านี้มักถูกกำหนดและตีความผ่านบริบทแวดล้อมที่บุคคลเผชิญ รวมถึงระยะเวลาที่เหตุการณ์นั้นคงอยู่ในความทรงจำของบุคคลนั้น ๆ

2. ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) เหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมจะส่งผลต่อการรับรู้ของบุคคลผ่านสื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เช่น การได้ยิน การมองเห็น การสัมผัส กลิ่น หรือแม้กระทั่งการลิ้มรส ซึ่งแต่ละช่องทางมีประสิทธิภาพในการกระตุ้นการรับรู้ไม่เท่ากัน นอกจากนี้ โครงสร้างของสาร วิธีการนำเสนอ และบริบทของเหตุการณ์ ก็มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการสร้างภาพลักษณ์ผ่านช่องทางการสื่อสารนั้น ๆ ด้วย

3. ปัจจัยเฉพาะบุคคล (Personal Elements) คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ วัฒนธรรมที่ยึดถือ และทักษะในการสื่อสาร ล้วนมีผลต่อกระบวนการรับรู้และการตีความสาร บุคคลอาจรับรู้เหตุการณ์เดียวกันในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดและประสบการณ์เฉพาะตัวที่สั่งสมมา กล่าวโดยสรุปคือ แม้ว่าจะมีเหตุการณ์หรือข้อมูลถูกส่งผ่านมายังบุคคล แต่การรับรู้หรือการก่อรูปของภาพลักษณ์จะสมบูรณ์ได้ก็ต่อเมื่อมีปัจจัยส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องในการตีความและประเมินค่าของสิ่งที่รับรู้

จากแนวคิด ลลิตา เกอเกลียง (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมาย โดยบุคคลนั้นมีความจริงจังและลงมือทำเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

จากแนวคิดปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) กล่าวว่า ภาพลักษณ์ขององค์กรอาจมีความหลากหลาย เช่น มีทั้งแง่บวกและลบ หรือแตกต่างกันตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ส่งผลให้ผู้สมัครรับรู้ภาพองค์กรแตกต่างกันไป และในบริบทนี้ ค่าตอบแทน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความมั่นคง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรต้องการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามา จึงจำเป็นต้องให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม อีกทั้งยังเป็นกลไกที่กระตุ้นให้พนักงานลงแรงมากขึ้น

เพื่อแลกกับผลตอบแทนที่ดี เช่น เงินเดือน โบนัส หรือผลประโยชน์ด้านสุขภาพ ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า มั่นใจ มีเกียรติ และอยากอยู่กับองค์กรในระยะยาว

จากแนวคิด สุภาณี ปัสสา (2558) กล่าวว่า ภาพลักษณ์องค์กรคือความรู้สึกที่มีต่อองค์กร ผ่านกระบวนการทางความคิด และความรู้สึก ไม่ว่าจะมาจากกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร บุคลากร หรือผลผลิต ผ่านรูปแบบของ สินค้าและบริการ กล่าวรวมถึงทุกสิ่งที่ถูกถ่ายทอดสู่สาธารณชนไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือลบ ประชาชนหรือผู้บริโภคจะตีความผ่านกระบวนการทางความคิดและสะท้อนกลับสู่องค์กร แต่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ผ่านกระบวนการประชาสัมพันธ์ที่ดี

จากแนวคิด สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้บริหาร ผลักดันให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือตามที่องค์กรกำหนดไว้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีส่วนกระตุ้นให้บุคคลกรปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรคาดหวัง และแสดงสมรรถนะตามที่องค์กรต้องการ

จากแนวคิด พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน (2565) กล่าวว่า แรงกระตุ้นหรือการโน้มน้าวให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัท เช่น ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมหลักประกันในการรักษาพยาบาลหรือจะเป็นความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงในการทำงาน อ้างจากแนวคิด ปรีศรา ธาณีใหญ่ (2560) ความเชื่อมั่นของพนักงานที่เกิดจากเสถียรภาพในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการเหมาะสมกับค่าครองชีพ โอกาสได้รับการปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและเหมาะสมในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต

2. แรงจูงใจในการทำงาน จากแนวคิด พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน (2565) แรงกระตุ้นหรือการโน้มน้าวให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัท เช่น ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมหลักประกันในการรักษาพยาบาลหรือจะเป็นความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ

3. ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร อ้างจากแนวคิด สุภาณี ปัสสา (2558) ภาพรวมทั้งหมดขององค์กรที่บุคคลรับรู้ หรือ มีความรู้ความประทับใจ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานที่จะเข้ามามีบทบาทในอนาคต เช่น การเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ โปรแกรมส่งพนักงานไปอบรมและพัฒนาหรือทำงานยังสาขาที่ต่างประเทศ หรือ บริหารงานด้วยหลักความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติหรือสร้างความแตกต่าง เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการตัดสินใจ

ความหมายการตัดสินใจ

อภินันท์ ทรัพย์มาก (2557) ทฤษฎีการเลือกอาชีพ กล่าวว่า การเลือกอาชีพที่เหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้นั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม บุคคลแต่ละคนย่อมมีพื้นฐานความสามารถ ความสนใจ และความคาดหวังที่แตกต่างกัน จึงทำให้แนวทางในการเลือกอาชีพมีความหลากหลาย

โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นกระบวนการพิจารณาทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลลัพธ์หรือแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กล่าวโดยสรุป การตัดสินใจจึงหมายถึง “การตกลงใจเลือก” ซึ่งต้องอาศัยทั้งข้อมูล การวิเคราะห์ และการประเมินทางเลือก เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุด สถานการณ์นั้น ๆ ดังนั้นการตัดสินใจประกอบด้วย

1. การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่อาศัยการคิดอย่างเป็นขั้นตอน โดยการตัดสินใจมิใช่เป็นเพียงการเลือกอย่างฉับพลัน แต่เป็นกระบวนการที่ต้องผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ จนสามารถเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงตามเป้าหมายมากที่สุด

2. การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับการสร้างทางเลือก ซึ่งการมีจำนวนทางเลือกที่หลากหลายจะช่วยเพิ่มโอกาสในการพบเจอทางเลือกที่ดีกว่าเดิม ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่ตัดสินใจควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบทางเลือกให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบและเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การตัดสินใจสัมพันธ์กับระดับขององค์กรกระบวนการตัดสินใจเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร ตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่ม จนถึงระดับองค์กร โดยในแต่ละระดับมีบทบาทที่แตกต่างกัน

3.1 ผู้บริหารระดับสูง จะมุ่งเน้นการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายระยะยาวขององค์กร

3.2 ผู้บริหารระดับกลาง มีหน้าที่ตัดสินใจในด้านการจัดการ และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประสิทธิภาพสูงสุด

3.3 ผู้บริหารระดับต้น จะเน้นการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารระดับต้นจะตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการ ตัดสินใจที่ทำให้การดำเนินงานเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้

โดยลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา (define the problem) ขั้นแรกคือกำหนดปัญหาหรือโอกาสอย่างชัดเจน เพราะการตั้งปัญหาที่ไม่ชัดหรือกว้างเกินไปอาจทำให้กระบวนการตัดสินใจ ลำดับต่อๆ มาบิดเบี้ยว เช่น หากกำลังพิจารณา “ความสะดวกในการเดินทาง” ต้องระบุให้เจาะจง ว่าเป็นการเดินทางรูปแบบใด

ขั้นที่ 2 การระบุข้อจำกัดของปัจจัย (identify limiting factors) เมื่อทราบปัญหา แล้ว ต้องพิจารณาขอบเขตและเงื่อนไขที่กระทบต่อการตัดสินใจ เช่น ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายชีวิต สาขาที่เรียนมา หรือความชื่นชอบส่วนบุคคล ซึ่งจะช่วยกรองทางเลือกให้เฉพาะเจาะจง

ขั้นที่ 3 การพัฒนาทางเลือก (develop potential alternatives) สร้างและรวบรวมทางเลือกที่เหมาะสมหลายๆ แบบ ซึ่งควรเป็นทางเลือกที่เป็นไปได้จริงและมีศักยภาพในการแก้ปัญหามากที่สุด

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทางเลือก (analyze the alternatives) เมื่อทำการตัดสินใจ ได้ การพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ โดยจะนำเอาข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกัน อย่าง รอบคอบ

ขั้นที่ 5 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (select the best alternatives) เมื่อผู้ ตัดสินใจได้ทำการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ เปรียบเทียบข้อดี-ข้อเสียของแต่ละ ทางเลือกอย่างรอบคอบ เช่น ใช้ตารางเปรียบเทียบ

ขั้นที่ 6 การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ (implement the decision) สร้าง แผนปฏิบัติที่ชัดเจน กำหนดขั้นตอนและผู้รับผิดชอบ จากนั้นนำไปปฏิบัติจริงเพื่อให้เป้าหมาย บรรลุผล

ขั้นที่ 7 การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล (establish a control and evaluation system) ติดตามปรับปรุงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อดูว่าการตัดสินใจบรรลุผลหรือไม่ หากไม่สำเร็จ ให้ย้อนกลับไปทบทวนจุดที่ควรปรับแก้ หรืออาจเริ่มกระบวนการใหม่

จากแนวคิด ปรีศรา ธาณีใหญ่ (2565) กล่าวว่า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการพิจารณา ในการตัดสินใจของบุคคล หากองค์มีความเข้าใจในการกระบวนการพิจารณาในการตัดสินใจของบุคคลก็ จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์กระบวนการสรรหาและคัดเลือก ที่จะสามารถสร้าง แรงจูงใจให้บุคคลพิจารณาตัดสินใจที่จะเข้าทำงานในองค์กรต่อไปได้

จากแนวคิด โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ (2560) กล่าวว่า กระบวนการและขั้นตอนในการตัดสินใจย่อมขึ้นอยู่กับการใช้ความคิดสติปัญญาในการวิเคราะห์ถึงปัญหาอย่างมีเหตุผล มีวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบบนพื้นฐานของความพอใจก่อนตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติที่ดีที่สุด

ดังนั้น การตัดสินใจเป็นกระบวนการ โดยแนวคิด ปรีศรา ธาณีใหญ่ (2565) จากที่ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ แล้วจึงตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งจะต้องมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ออกแบบ และเลือก เพื่อให้สามารถ เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดได้ ผ่านกระบวนการตัดสินใจ 7 ขั้นตอน โดย โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ (2560) ตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในองค์กรต่างๆ มีการตัดสินใจผ่านหลายปัจจัย เช่น บริษัทที่มีที่ตั้งขององค์กรสะดวกต่อการเดินทาง ปัจจัยจูงใจในด้านการบรรลุเป้าหมายของชีวิต การตรงกับสายงานที่จบมา หรือ ความชื่นชอบเป็นส่วนตัว เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พงศ์สุทธิ ศิริทิพน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างเป็นเพศชาย มีอายุ 26-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพ เป็นพนักงานบริษัทเอกชน สถานภาพโสด มีรายได้ 30,000-45,000 บาท/เดือน และมีอายุงาน 3-4 ปี ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติพบว่า อายุ อาชีพ สถานภาพ การศึกษา และอายุงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ แรงจูงใจและทัศนคติกับการตัดสินใจ เลือกสมัครงานกับบริษัท Startup มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง นอกจากนี้ พบว่า ทัศนคติ ด้านแนวโน้มพฤติกรรม ภาพลักษณ์ภายนอกองค์กร และค่าตอบแทน และสวัสดิการ สามารถทำนายการ ตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ได้ถูกต้อง 62%

ตามสมการทำนาย ดังนี้ $Y = 0.01 + 0.40$ (ทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม) $+ 0.23$ (ภาพลักษณ์ภายนอกองค์กร) $+ 0.14$ (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ)

ลลิตา เกอเกลียง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษฯ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษฯ และศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษฯ สร้างสมการถดถอยพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษฯ รวมทั้งศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.802 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับแบบสอบถามใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า t-test, F-test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยการเซฟฟา (Scheffe) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (stepwise Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยเชิงจิตทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานน้อยกว่าปัจจัยเชิงจิตด้านการอยู่รอด ปัจจัยเชิงจิตด้านการมีสัมพันธภาพ

วิชุดา ทูเรียนงู (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเขตระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามความเห็นของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สมัครของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือผู้ประกอบการส่วนใหญ่ใช้ประสิทธิภาพการทำงานตรงตามตำแหน่งเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกมากที่สุดและใช้ความรู้ความสามารถของผู้สมัครผลการสอบข้อเขียนและผลการสอบปฏิบัติเป็น

เกณฑ์ในการคัดเลือก ลำดับถัดมาด้วยส่วนอายุและความชำนาญหรือทักษะถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในบางตำแหน่งงาน เนื่องจากบางตำแหน่งงานต้องใช้ทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะช่างและต้องมีการจำกัดอายุเพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน บางตำแหน่งและพบว่าผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่ ไม่มีนโยบายที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากเห็นว่าวิธีการรูปแบบเดิมยังสามารถใช้การสรรหาผู้สมัครที่มีคุณภาพได้ดี ในขณะที่ผู้ประกอบการบางส่วนมีแนวทางการพัฒนาการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อระยะเบี่ยงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกคือ การพิจารณาผู้สมัครที่มีความสามารถทางภาษาการเพิ่มช่องทางการสรรหาโดยการสรรหาสถานศึกษาและการส่งเสริมการเรียนรู้หรือพัฒนาของพนักงาน การปรับอัตราค่าจ้างอย่างเหมาะสมตามตลาดแรงงาน การรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น การเพิ่มทักษะในการสัมภาษณ์ของผู้มีหน้าที่สัมภาษณ์ และการวางแผนการสรรหาก่อนมีตำแหน่งว่างเพื่อให้การสรรหาและคัดเลือกของสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีดำเนินไปยังมีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถสรรหาบุคคลได้ตรงตามตำแหน่งที่หน่วยงานต้องการ

ธนาวิษ ภูธรธนานันท์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารทุนมนุษย์ บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน คัดเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือ คุณสมบัติผู้สมัคร ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทักษะ ทศนคติ 2. จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือก คือ มีระบบการสรรหาและคัดเลือกที่มีกระบวนการชัดเจน ตามระบบโดยเกณฑ์การพิจารณาการคัดเลือกเพื่อสัมภาษณ์นั้นจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องไปกับตำแหน่งงาน 3. จุดอ่อนของการสรรหาและคัดเลือก คือ สถานที่สัมภาษณ์ไม่เพียงพอ กระบวนการในการดำเนินการรับสมัครล่าช้า และใช้ระยะเวลานาน 4. โอกาสของการสรรหาและคัดเลือก คือ ชื่อเสียงองค์กรและช่องทางการสรรหาและกระบวนการคัดเลือกที่มีความหลากหลาย 5. อุปสรรคของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ คุณสมบัติของผู้สมัครไม่ตรงกับตำแหน่งงานความสำคัญ:กระบวนการสรรหา; การคัดเลือกบุคลากร; บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด

เกสร เลิศเมธภาพรกุล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การลดการเกิดความผิดพลาดในการคัดเลือกบุคคล กรณีศึกษา บริษัท ฮอนด้า ออโตมोटีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางในการแก้ไขปัญหา พร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน รวมทั้งนำผลที่ได้จากการศึกษามาต่อยอดในการสร้างเครื่องมือเพื่อปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่เหมาะสมกับองค์กร ผ่านการใช้วิธีการสัมภาษณ์และใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้การประมวลผลคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิง ลึก จากนั้นผู้วิจัยจะใช้นำเสนอข้อมูลแบบพรรณนาแจกแจงตามวัตถุประสงค์ทางการวิจัยและสรุป ประเด็นทั้งหมด ผลวิจัยจากทุกฝ่ายได้มีความเห็นตรงกันว่า องค์กรควรมีเครื่องมือเพื่อใช้ทดสอบพนักงาน ้ ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับองค์กรได้ [ผลการวิจัยในเรื่องการสรรหาคัดเลือกพนักงานหลายแห่งของประเทศสหรัฐอเมริกา ระบุว่า การสอบข้อเขียน หรือการ ทำTEST สามารถบอกถึงผลงานของผู้สมัครได้แม่นยำและถูกต้องมากกว่าการสัมภาษณ์ (Hellriegel/Jackson/Slocum, p. 356)]

อาคนย์ ธาเกิด (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร ด้วยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลผ่านสถิติเชิงพรรณนา, t-test, One-way ANOVA และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ประจำเดือน และประสบการณ์ทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) นอกจากนี้ พบว่าแรงจูงใจ 3 ด้านสำคัญที่มีผลต่อการเลือกองค์กรได้แก่ ชื่อเสียงองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($p < .05$) และปัจจัยสนับสนุนอีก 3 ด้าน ได้แก่ นโยบาย กฎ ระเบียบและขั้นตอนปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p < .05$)

ปริศรา ธานีใหญ่ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z ผลการวิจัยพบว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจใดบ้างส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรของคนยุค

Generation Z ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538–2545 (ค.ศ. 1995–2002) จำนวน 400 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (แจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) รวมถึงการทดสอบ t-test, One-way ANOVA และ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อแรงจูงใจทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับ “มาก” (ค่าเฉลี่ยรวม 4.01) โดยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจ ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ขณะที่เพศและอายุไม่ส่งผล ต่อมาจากการวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเลือกเข้าทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่านิยมในการทำงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ เช่น ลักษณะงาน การเรียนรู้ การประเมินผลงาน ความก้าวหน้า ชื่อเสียงองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่พบผลอย่างมีนัยสำคัญ สรุปได้ว่าสำหรับ Gen Z ไทย แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และค่านิยมมีบทบาทสำคัญต่อการเลือกองค์กร ขณะที่ปัจจัยพื้นฐานทางประชากรศาสตร์บางด้านก็เป็นตัวแปรที่ควรพิจารณาเมื่อองค์กรต้องการดึงดูดกลุ่มแรงงานนี้

นางสาวสุภาณี บัสสา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ภาพลักษณ์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ของชาวต่างชาติ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 26-35 ปี มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือน 701-1,400 USD ซึ่งประกอบอาชีพพนักงานเอกชน โดย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในทวีปเอเชีย โดยมีวัตถุประสงค์การเดินทางเพื่อการท่องเที่ยวและกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การใช้บริการของสายการบินไทย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เปิดรับข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผ่านทางอินเทอร์เน็ตมากที่สุด รองลงมาคือ สื่อบุคคล และสื่อนิตยสาร ตามลำดับ และกลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่มีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการบินไทยในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา จำแนกตามข่าวสาร (2) ด้านต่างๆ ดังนี้ การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับโปรโมชั่นต่างๆ ข่าวสารการดำเนินงานของการบิน และ ข่าวสารการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ตามลำดับ ในส่วนการรับรู้ภาพลักษณ์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) นั้น โดยเฉลี่ยกลุ่ม ตัวอย่างรับรู้ภาพลักษณ์ด้านองค์กรในระดับมาก และรับรู้ภาพลักษณ์ด้านบริการการขายในระดับปาน กลาง โดยการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านองค์กร มีการรับรู้ว่าการบินไทยมีโลโก้ที่เป็นเอกลักษณ์ เมื่อนึกถึง สายการบินสัญชาติไทย รองลงมาการบินไทยเป็นสายการบินที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับในระดับสากล และการบินไทยคือสายการบินแห่งชาติไทยที่ให้บริการด้วยเอกลักษณ์ความเป็นไทย ตามลำดับ และการรับรู้

ภาพลักษณ์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ด้านการบริการ และการขาย พบว่า การบินไทยมีบริการการบินแบบครบวงจรด้วยราคาบัตรโดยสารราคาเยอเมยา เมื่อเทียบกับสายการบินสัญชาติอื่น รองลงมาคือกิจกรรมส่งเสริมการขาย และมีการนำเสนอกิจกรรมที่มีความทันสมัยและเหมาะสม และการบินไทยมีช่องทางที่สามารถติดต่อหาข้อมูลได้สะดวก 24 ชั่วโมง ตามลำดับ สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ชาวต่างชาติที่มีลักษณะประชากร ได้แก่ อายุ ภูมิฐานะ และประสบการณ์การใช้บริการสายการบินไทยแตกต่างกัน จะมีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน รวมถึงประชากรชาวต่างชาติที่มีประสบการณ์การใช้บริการสายการบินไทยที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ภาพลักษณ์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าการเปิดรับข่าวสารของชาวต่างชาติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ภาพลักษณ์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในความสัมพันธ์ระดับต่ำ

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก บุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มี เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกระบวนการสรรหา

กระบวนการสรรหา	ธนาวิษ ภูธรธนานันท์ (2566)	วิชุดา ทุเรียนภู่ (2561)	เกสร เลิศเมธพรกุล (2558)
ความถี่ในการสรรหา		✓	
แหล่งการสรรหา	✓	✓	✓
กระบวนการสรรหา	✓	✓	✓

หมายเหตุ : ✓ แสดงถึงตัวแปรหรือปัจจัยที่ได้ทำการศึกษา

จากตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกระบวนการสรรหา มีตัวแปรด้านกระบวนการสรรหา 3 ตัวแปร ดังนี้ ความถี่ในการสรรหา แหล่งการสรรหา กระบวนการสรรหา สรุปได้ว่า วิจัยของธนาวิษ ภูธรธนานันท์ (2566) เรื่องกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาขอนแก่น จำกัด มีการศึกษาตัวแปรด้านกระบวนการคัดเลือก 2 ตัวแปร ได้แก่ แหล่งการสรรหา กระบวนการสรรหา วิจัยของวิชุดา ทุเรียนภู่ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเขตระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามความเห็นของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีการศึกษาตัวแปรด้านกระบวนการคัดเลือก 3 ตัวแปร ความถี่ในการสรรหา แหล่งการสรรหา กระบวนการสรรหา วิจัยของเกสร เลิศเมธพรกุล (2558) เรื่องการลดการเกิดความผิดพลาดในการคัดเลือกบุคคลกรนักศึกษา บริษัท ฮอนด้า ออโตมोटี เอเชีย แปซิฟิค จำกัด การศึกษาตัวแปรด้านกระบวนการคัดเลือก 2 ตัวแปร ได้แก่ แหล่งการสรรหา กระบวนการสรรหา

ตาราง 2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกระบวนการคัดเลือก

กระบวนการคัดเลือก	ธนาวิษ ภูธรธนาพันธ์ (2566)	เกสร เลิศเมธพรกุล (2558)	วิชุดา ทูเรียนภู (2561)
รูปแบบการคัดเลือก	✓	✓	✓
แหล่งการคัดเลือก	✓	✓	✓
กระบวนการคัดเลือก	✓	✓	✓

หมายเหตุ : ✓ แสดงถึงตัวแปรหรือปัจจัยที่ได้ทำการศึกษา

จากตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกระบวนการคัดเลือก มีตัวแปรด้านกระบวนการคัดเลือก 3 ตัวแปร ดังนี้รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก กระบวนการคัดเลือก สรุปได้ว่า วิจัยของธนาวิษ ภูธรธนาพันธ์ (2566) เรื่องกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด มีการศึกษาตัวแปรด้านกระบวนการคัดเลือก 3 ตัวแปร ได้แก่ รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก กระบวนการคัดเลือก วิจัยของเกสร เลิศเมธพรกุล (2558) เรื่องการลดการเกิดความผิดพลาดในการคัดเลือกบุคคล กรณีศึกษา บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด มีการศึกษาตัวแปรด้านกระบวนการคัดเลือก 3 ตัวแปร ได้แก่ รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก กระบวนการคัดเลือก วิจัยของวิชุดา ทูเรียนภู (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเขต ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามความเห็นของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำกัด มีการศึกษาตัวแปรด้านกระบวนการคัดเลือก 3 ตัวแปร ได้แก่ รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก กระบวนการคัดเลือก

ตาราง 3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลลิตา เกอเกลี้ยง (2562)	ปรีศรา ธาณีใหญ่ (2560)	สุภารัตน์ กุลโชติ (2566)	พงศ์สุทธิ ศิริทิพน (2565)
ความมั่นคงในการทำงาน		✓		
แรงจูงใจในการทำงาน	✓	✓	✓	✓
ภาพลักษณ์และ สิ่งแวดล้อม		✓		

หมายเหตุ : ✓ แสดงถึงตัวแปรหรือปัจจัยที่ได้ทำการศึกษา

จากตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 3 ตัวแปร ดังนี้ ความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อม สรุปได้ว่า วิจัยของลลิตา เกอเกลี้ยง (2562) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้ มีการศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน วิจัยของปรีศรา ธาณีใหญ่ (2560) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z มีการศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อม วิจัยของสุภารัตน์ กุลโชติ (2566) เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา มีการศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน วิจัยของพงศ์สุทธิ ศิริทิพน (2565) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของ

ประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร มีการศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง“การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท” โดยมีสาระสำคัญถึงวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และจะนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนต่างๆดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มคนที่ศึกษาในสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ที่มีอายุระหว่าง 22 – 34 ปี ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีความสนใจในการทำงานบริษัทมหาชน เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่มีความพร้อมเข้าในการเข้าทำงานในอนาคต ที่ไม่ทราบจำนวนประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มคนที่ศึกษาในสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ที่มีอายุระหว่าง 22 – 34 ปี ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีความสนใจในการทำงานบริษัทมหาชน เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้ทำการคำนวณ เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 74)

$$n = \frac{Z^2(pq)}{E^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 5%
 Z = Z score ขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่น ที่กำหนดไว้ร้อยละ 95 มี
 เท่ากับ 1.96

p = ความน่าจะเป็นของประชากร

q = $1 - p$

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2}$$

$$= 385$$

ได้จำนวนทั้งหมด 385 ตัวอย่าง และสำรองการสูญเสียอีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง
 ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษา ครั้งนี้คือ 400 ตัวอย่าง

วิธีสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มนักศึกษาคณะ
 บริหารธุรกิจ ที่มีความสนใจในการทำงานในบริษัทมหาชนจากแพลตฟอร์มกลุ่มใน Facebook
 เพื่อใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด 3 กลุ่ม ได้แก่ JobThai Official Group เพื่อการหางาน หาคณ และ
 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการ,หางาน เด็กจบใหม่ 2566-2567 BY พี่ HR และ หางาน Admin
 บัญชี ธุรกิจ เลขานุการ ขอพฟิศ Reception

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก(Convenience Sampling) โดยจะทำการ
 โพสต์ลิงค์ของแบบสอบถามไว้เพื่อให้ให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจที่มีความสนใจในบริษัทมหาชน
 หลายกลุ่มซึ่งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนครบ 400 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม(Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้าง
 ขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็น
 คำถามในแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามทางด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ
 แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้ โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple
 choices question) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ(Nominal Scale) โดยมี
 คำตอบให้เลือก ดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

2.1 22 - 25 ปี

2.2 26 - 29 ปี

2.3 30 - 33 ปี

2.4 34 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกดังนี้

4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

4.2 15,001 – 30,000 บาท

4.3 30,001 – 45,000 บาท

4.4 45,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา จำนวน 9 ข้อ ดังนี้

2.1. ความถี่ในการสรรหา จำนวน 3 ข้อ

2.2. แหล่งการสรรหา จำนวน 3 ข้อ

2.3. กระบวนการสรรหา จำนวน 3 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิด (Close-ended Question) มีลักษณะคำถามแบบมาตรวัดแบบประมาณค่า (Likert Scale) เป็นคำถามให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก

3	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
1	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาความกว้างอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

ดังนั้นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของกระบวนการหาของนักศึกษาปริญญาโท แบ่งได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.21	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือก จำนวน 9 ข้อ ดังนี้

3.1. รูปแบบการคัดเลือก	จำนวน 3 ข้อ
3.2. แหล่งการคัดเลือก	จำนวน 3 ข้อ
3.3. กระบวนการคัดเลือก	จำนวน 3 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิด (Close-ended Question) มีลักษณะคำถามแบบมาตรวัดแบบประมาณค่า (Likert Scale) เป็นคำถามให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
3	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
1	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาความกว้างอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.21 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ ดังนี้

4.1 ความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

4.2 แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

4.3 ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร จำนวน 4 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิด (Close-ended Question) มีลักษณะคำถามแบบมาตราวัดแบบประมาณค่า (Likert Scale) เป็นคำถามให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
3	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
1	คะแนน หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาความกว้างอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

คะแนนเฉลี่ย 4.21 –5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 –4.21 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 –3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 –2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 –1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน ในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 7 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิด (Close-ended Question) มีลักษณะคำถามแบบมาตรวัดแบบประมาณค่า (Likert Scale) เป็นคำถามให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	คะแนน หมายถึง	ระดับการตัดสินใจมากที่สุด
4	คะแนน หมายถึง	ระดับการตัดสินใจมาก
3	คะแนน หมายถึง	ระดับการตัดสินใจปานกลาง
2	คะแนน หมายถึง	ระดับการตัดสินใจน้อย
1	คะแนน หมายถึง	ระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาความกว้างอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

คะแนนเฉลี่ย 4.21 –5.00 หมายถึง ระดับการตัดสินใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 –4.21 หมายถึง ระดับการตัดสินใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 –3.40 หมายถึง ระดับการตัดสินใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 –2.60 หมายถึง ระดับการตัดสินใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 –1.80 หมายถึง ระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม(Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและรวบรวมแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีทางทรัพยากรมนุษย์ จากตำรา เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามพร้อม โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมาย
3. สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ
4. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอรับคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดในการวิจัยความมุ่งหมายในการวิจัยตลอดจนผลงานวิจัยอื่นและแนวความคิดทฤษฎีต่างๆ
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แล้วนำผลไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์Cronbach's Alpha Coefficient (α - Coefficient) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach) ค่าแอลฟาที่ได้นั้นแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยแอลฟาจะมีค่าระหว่าง 0 α 1 โดยค่าที่ใกล้เคียง 1 มากนั้น แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยในงานวิจัยนี้กำหนดค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.6 ขึ้นไป

จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยแยกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

แบบสอบถามกระบวนการสรรหา

ด้านความถี่ในการสรรหา	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.787
ด้านแหล่งการสรรหา	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.771
ด้านกระบวนการสรรหา	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.941

แบบสอบถามกระบวนการคัดเลือก

ด้านรูปแบบการคัดเลือก	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.891
ด้านแหล่งการคัดเลือก	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.781

ด้านกระบวนการคัดเลือก	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.871
แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.937
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.912
ด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อม	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.810

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดสอบกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารย่านบรรทัดทองของผู้บริโภคจากสื่อสังคมออนไลน์ โดยสามารถแบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลในการศึกษาออกเป็น 2 แบบคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)

ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีจำนวน 400 ชุด และนำข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง มาศึกษาถึงการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ค้นคว้าจากตำราเอกสารบทความทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลบทความทางอินเทอร์เน็ต ตลอดจนสิ่งตีพิมพ์เผยแพร่ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษารวมทั้งให้ผลการศึกษาค้นคว้านี้ได้รับประโยชน์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ออกแบบไว้ (Pre - test) และดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่น (Validity) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านแก้ไขข้อบกพร่องแล้ว ออกเก็บข้อมูลจริง
3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้ว มาตรวจสอบความสมบูรณ์ (Editing) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วว่าถูกต้อง สมบูรณ์ มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ (Coding)
4. นำข้อมูลที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้สถิติดังนี้
 - 1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 วิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เพื่อทราบลักษณะประชากรทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแจกแจงเป็นความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับกระบวนการสรรหา โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือก โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.5 แบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีทางสถิติ ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t - test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ และ ด้านสถานภาพ

2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ อายุ อาชีพ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงพหุ (Multiple Comparison) ตามวิธีการ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett-T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กลุ่มตัวอย่าง

2.3 สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระหลายตัว โดยที่ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง แต่จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามและมีระดับการวัดข้อมูลในระดับอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ขึ้นไป เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2,3 และ 4

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายเพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้ กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา (2558)

$$P = \frac{f}{n} (100)$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

F แทน ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่มที่สำรวจได้

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด หรือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ x แทน คะแนนเฉลี่ย

Σx_i แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2558)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Σx^2 แทน ผลของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

(Σx^2) แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยใช้สูตรวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2562) ดังนี้

$$\alpha = \frac{K \text{Covariance} / \text{Variance}}{1 + (k-1) \text{Covariance} / \text{Variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนคำถาม

Covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

Variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t – test Sample) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ Degree of Freedom (df) = $n_1 + n_2 - 2$ โดย

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ Degree of Freedom (df) = ν โดยที่

$$\nu = \frac{(S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2)^2}{\frac{S_1^2/n_1}{n_1 - 1} + \frac{S_2^2/n_2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ $\bar{X}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

S_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

n_i แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ i

s_i^2 แทน ค่าแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

df แทน องศาความเป็นอิสระ

3.2 สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance)

ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มโดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One - way - ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำ

การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากัน ทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown - Forsythe

3.2.1 สถิติ F-test สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

$$F = MS_B / MS_W$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.2.2 สถิติ Brown – Forsythe (β) สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้ (ภคทนน พงศ์ธนนภ, 2557)

$$\beta = MS_B / MS_W$$

โดยค่า $MS_W = \sum_{i=1}^k \left(\frac{1-n_i}{N} \right) S_i^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา Brown – Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับสถิติ Brown – Forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett-T3 เป็นการวิเคราะห์ผลต่างเฉลี่ยรายคู่ (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2, n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]} \quad \text{เมื่อ } n_i \neq n_j$$

$$\text{เมื่อ } df_w = n - k$$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง i และ j

MSE แทน ค่า Mean Squared Error (MS_w) จากตารางเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.2.3 สถิติทดสอบเวลช์ (Welch's test, W) เป็นการคำนวณค่าสถิติทดสอบเอฟจากการใช้ผลรวมกำลังสองแบบถ่วงน้ำหนัก และปรับองศาอิสระของตัวส่วนให้น้อยลง เพื่อให้ค่าวิกฤติเอฟมีค่าเพิ่มขึ้น ซึ่งได้ดัดแปลงมาจากการทดสอบของ Cochran เพื่อนำมาใช้เมื่อสมมติฐานของความแปรปรวนเท่ากันระหว่างกลุ่มถูกละเมิด โดยเฉพาะเมื่อขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน สถิติทดสอบ Welch ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อจัดการกับปัญหานี้ ทำให้การทดสอบมีความแม่นยำมากขึ้นในกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน (Welch, 1951)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ

$$W_0 = \frac{\sum_{i=1}^k w_i [\bar{x}_i - \bar{\bar{x}} / (k-1)]}{1 + \frac{2(k-2)}{(k^2-1)} \left[\sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{w_i}{u} \right)^2 / n_i - 1 \right]}$$

$$\text{เมื่อ } w_i = n_i / s_i^2$$

$\bar{x}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ i

$\bar{\bar{x}}$ แทน ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของทุกกลุ่ม

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มที่ i

n_i แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i

3.3 การวิเคราะห์ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยพิจารณา จากค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ทั้งนี้หากค่า Tolerance ของตัวแปร < 0.2 หรือ $\text{Tolerance} < 0$ แสดงว่าเกิด Multicollinearity และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4 หากสูงกว่านี้ แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน กัลยา วานิชย์บัญชา (2561)

3.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Dependent Variable) หนึ่งตัวแปร กับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน หากทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็จะทำนายอีกตัวแปรหนึ่งได้ สามารถเขียนให้อยู่ในสมการเชิงเส้นตรงรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้ กัลยา วานิชย์บัญชา (2561)

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots + b_xX_x$$

เมื่อ ดิบ	$\hat{Y}$	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม
	a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนน
	$b_1 \dots b_x$	แทน	น้ำหนักคะแนนเหนือสัมประสิทธิ์การถดถอย
	$X_1 \dots X_x$	แทน	คะแนนตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ x
	x	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีข้อสมมติฐานสำคัญดังนี้

1. ความเป็นเส้นตรง (Linearity) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามต้องเป็นเส้นตรง
2. ความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน (Independence of errors) ค่าความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน
3. ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่ (Homoscedasticity) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนต้องมีค่าคงที่
4. การแจกแจงปกติของความคลาดเคลื่อน (Normality of errors) ความคลาดเคลื่อนต้องมีการแจกแจงแบบปกติ
5. ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (No multicollinearity) ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และ อักษรย่อของตัวแปรที่ต้องการศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson Correlation)
R ²	แทน สมัยประสิทธิภาพการตัดสินใจเชิงซ้อน
B	แทน สัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวพยากรณ์
Beta	แทน สัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – Distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – Distribution
df	แทน ระดับขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H ₀	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ รวมถึงนำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการสรรหา ประกอบด้วย ด้านความถี่ในการสรรหา ด้านแหล่งการสรรหา และด้านกระบวนการสรรหา

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย ด้านรูปแบบการคัดเลือก ด้านแหล่งการคัดเลือก และด้านกระบวนการคัดเลือก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ย แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 กระบวนการสรรหา ประกอบด้วย ความถี่ในการสรรหา แหล่งการสรรหา และ กระบวนการสรรหา มีผลต่อ การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

สมมติฐานข้อที่ 3 กระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือก มีผลต่อ การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

สมมติฐานข้อที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีผลต่อ การตัดสินใจใน

การเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

สมมติฐานข้อที่ 5 กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อ การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแสดงผลจากการวิเคราะห์เป็นความถี่และค่าร้อยละ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

			n = 400
	ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	151	37.8
	หญิง	249	62.3
อายุ	22 - 25 ปี	200	50.0
	26 - 29 ปี	152	38.0
	30 - 33 ปี	36	9.0
	34 ปีขึ้นไป	12	3.0
สถานภาพ	โสด	380	95.0
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	18	4.5
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	0.5

ตาราง 4 (ต่อ)

	ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	20	5.0
	15,001-30,000 บาท	331	82.8
	30,001-45,000 บาท	44	11.0
	45,001 บาทขึ้นไป	5	1.2

จากตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 และเพศชายจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 22 -25 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคืออายุ 26 -29 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 อายุ 30 – 33 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และ อายุ 34 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 95.0 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 82.8 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ มีความถี่ในบางช่วงข้อมูลน้อยเกินไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ เพื่อความเหมาะสมในการใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุที่มีการจัดกลุ่มใหม่

n = 400

	ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ			
	22 - 25 ปี	200	50.0
	26 - 29 ปี	152	38.0
	30 ปีขึ้นไป	48	12
สถานภาพ			
	โสด	382	95.5
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	18	4.5
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
	ต่ำหรือเท่ากับ 15,000 บาท	20	5.0
	15,001-30,000 บาท	331	82.8
	30,001บาทขึ้นไป	49	12.3

จากตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน พบว่า

อายุ ผู้วิจัยได้มีการปรับช่วงอายุเป็น 22 -25 ปี , 26 – 29 ปี และอายุ 30 ปีขึ้นไป ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12

สถานภาพ ผู้วิจัยได้มีการปรับสถานภาพโดยการรวมกลุ่มหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ไปอยู่ในกลุ่มที่มีสถานภาพโสด ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด จำนวน 382 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้วิจัยได้มีการปรับช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็น ต่ำหรือเท่ากับ 15,000 บาท, 15,001-30,000 บาท และ 30,001บาทขึ้นไป ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 49คน คิดเป็นร้อยละ 12.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการสรรหา โดยกระบวนการสรรหา ประกอบด้วย ด้านความถี่ในการสรรหา ด้านแหล่งการสรรหา และด้านกระบวนการสรรหา โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกระบวนการสรรหาโดยรวม

n = 400

กระบวนการสรรหา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความถี่ในการสรรหา	4.74	0.59	มากที่สุด
ด้านแหล่งการสรรหา	4.13	0.84	มาก
ด้านกระบวนการสรรหา	4.82	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.56	0.64	มากที่สุด

จากตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกระบวนการสรรหาโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.56 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกระบวนการสรรหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.82 รองลงมา คือ ด้านความถี่ในการสรรหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ด้านแหล่งการสรรหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการสรรหาจำแนกเป็นรายด้าน

n = 400

กระบวนการสรรหา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความถี่ในการสรรหา			
1. ท่านจะค้นหาการเปิดรับสมัครก็ต่อเมื่อมีตำแหน่งงานว่าง	4.79	0.54	มากที่สุด
2. ท่านจะค้นหาการสมัครงานหลังจากเรียนจบการศึกษา	4.62	0.72	มากที่สุด
3. ท่านจะค้นหาจากตำแหน่งที่ท่านสนใจเมื่อต้องการย้ายจากงานที่ท่านทำอยู่	4.81	0.496	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.74	0.59	มากที่สุด
ด้านแหล่งการสรรหา			
1.ท่านรับทราบข้อมูลผ่านทางระบบออนไลน์ ได้แก่ เว็บไซต์สมัครงานทั่วไป เป็นต้น	4.11	0.88	มาก
2.ท่านรับทราบข้อมูลการสมัครงานทางผ่านทางบริษัทโดยตรง	3.89	0.89	มาก
3.ท่านสมัครงานเนื่องจากมีคนรู้จักแนะนำ	4.38	0.76	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.13	0.84	มาก
ด้านกระบวนการสรรหา			
1.ท่านสมัครงานจากคุณสมบัติที่บริษัทกำหนดเป็นหลัก	4.83	0.48	มากที่สุด
2.ท่านสมัครงานจากความต้องการในการทำงานสายอาชีพที่ท่านสนใจ	4.81	0.52	มากที่สุด
3.ท่านสมัครงานจากบริษัทที่ท่านให้ความสนใจ	4.82	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.82	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการสรรหาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความถี่ในการสรรหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความถี่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความถี่ในการสรรหา ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ ท่านจะค้นหาจากตำแหน่งที่ท่านสนใจเมื่อต้องการย้ายจากงานที่ท่านทำอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.81

ด้านแหล่งการสรรหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความถี่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านแหล่งการสรรหา ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ นั่นคือ ท่านรับทราบข้อมูลผ่านทางระบบออนไลน์ ได้แก่ เว็บไซต์สมัครงานทั่วไป เป็นต้น และข้อ ท่านรับทราบข้อมูลการสมัครงานทางผ่านทางบริษัทโดยตรง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 และ 3.89 ตามลำดับ

ด้านกระบวนการสรรหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความถี่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านแหล่งการสรรหา ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ ท่านสมัครงานจากคุณสมบัติที่บริษัทกำหนดเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.83

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการคัดเลือก โดยกระบวนการคัดเลือกประกอบด้วย ด้านรูปแบบการคัดเลือก ด้านแหล่งการคัดเลือก และ ด้านกระบวนการคัดเลือก โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกระบวนการคัดเลือกโดยรวม

n = 400

กระบวนการคัดเลือก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านรูปแบบการคัดเลือก	4.81	0.51	มากที่สุด
ด้านแหล่งการคัดเลือก	4.67	0.67	มากที่สุด
ด้านกระบวนการคัดเลือก	4.65	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.71	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกระบวนการคัดเลือกโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.71 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการการวิเคราะห์ข้อมูลด้านด้านรูปแบบ

การคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.81 รองลงมา คือ ด้านแหล่งการคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ด้านกระบวนการคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการคัดเลือกจำแนกเป็นราย

n = 400

กระบวนการคัดเลือก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านรูปแบบการคัดเลือก			
1. ท่านจะพิจารณาการสมัครงานจากบริษัทที่มี การคัดเลือกผ่านตำแหน่งงานที่มีความ เหมาะสม	4.82	0.478	มากที่สุด
2. ท่านจะพิจารณาการสมัครงานจากบริษัทที่มี การคัดเลือกผ่านหลักสูตรหรือคณะที่ตรงกับสาย งาน	4.77	0.57	มากที่สุด
3. ท่านจะพิจารณาการสมัครงานจากบริษัทที่มี การคัดเลือกผ่านแรงจูงใจของบริษัทที่ท่านสนใจ	4.84	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.81	0.51	มากที่สุด
ด้านแหล่งการคัดเลือก			
1. บริษัทเข้าถึงข้อมูลของผู้สมัครได้อย่าง ครบถ้วน	4.67	0.72	มากที่สุด
2. บริษัทสามารถตรวจสอบความถูกต้องของ ข้อมูลผู้สมัคร	4.67	0.62	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.67	0.67	มากที่สุด
ด้านกระบวนการคัดเลือก			
1. ท่านพิจารณาการสมัครจากการคัดเลือกของ บริษัทที่สมัครผ่านตำแหน่งงาน	4.82	0.46	มากที่สุด
2. ท่านพิจารณาการสมัครจากการคัดเลือกของ บริษัทที่สมัครงานผ่านรายละเอียดงานตาม ความเหมาะสมกับตำแหน่ง	4.80	0.51	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

กระบวนการคัดเลือก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
3. ท่านพิจารณาการสมัครจากค่านิยมของ สังคมมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ	4.33	0.90	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.65	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการคัดเลือก
จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านรูปแบบการคัดเลือก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความถี่
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านรูปแบบการคัดเลือกในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ ท่านจะ
พิจารณาการสมัครงานจากบริษัทที่มีการคัดเลือกผ่านแรงจูงใจของบริษัทที่ท่านสนใจ มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด 4.84 รองลงมาคือ ข้อ ท่านจะพิจารณาการสมัครงานจากบริษัทที่มีการคัดเลือกผ่าน
ตำแหน่งงานที่มีความเหมาะสม และ ข้อท่านจะพิจารณาการสมัครงานจากบริษัทที่มีการคัดเลือก
ผ่านหลักสูตรหรือคณะที่ตรงกับสายงานโดยมีค่าเฉลี่ย 4.82 และ 4.77 ตามลำดับ

ด้านแหล่งการคัดเลือก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านแหล่งการ
คัดเลือกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านแหล่งการคัดเลือกในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ บริษัท
เข้าถึงข้อมูลของผู้สมัครได้อย่างครบถ้วน และ ข้อบริษัทสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
ผู้สมัคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 4.67

ด้านกระบวนการคัดเลือก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้าน
กระบวนการคัดเลือกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นกระบวนการคัดเลือกในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ
ท่านพิจารณาการสมัครจากการคัดเลือกของบริษัทที่สมัครผ่านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.82
รองลงมาคือ ท่านพิจารณาการสมัครจากการคัดเลือกของบริษัทที่สมัครงานผ่านรายละเอียดงาน
ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง และ ข้อท่านพิจารณาการสมัครจากค่านิยมของสังคมมีผลต่อการ
เลือกประกอบอาชีพโดยมีค่าเฉลี่ย 4.80 และ 4.33 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และ ด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

n = 400

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.84	0.45	มากที่สุด
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	4.76	0.51	มากที่สุด
ด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร	4.58	0.62	มากที่สุด
รวม	4.73	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.73 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.84 รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.76 ด้านด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.58 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการสรรหาจำแนกเป็นรายด้าน

n = 400

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความมั่นคงในการทำงาน			
1. ท่านต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ	4.83	0.46	มากที่สุด
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้รับการปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและเหมาะสมในการทำงาน	4.83	0.46	มากที่สุด
3. ท่านต้องการมีเงินเดือนที่มีการเพิ่มมากขึ้นให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.85	0.44	มากที่สุด
รวม	4.84	0.45	มากที่สุด
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน			
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	4.85	0.41	มากที่สุด
2. ท่านได้รับหลักประกันในการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุ	4.85	0.46	มากที่สุด
3. หากท่านทำงานที่ที่ท่านต้องการ ท่านรู้สึกมีความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ	4.58	0.67	มากที่สุด
รวม	4.76	0.51	มากที่สุด
ด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร			
1. ชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่รู้จัก	4.27	0.80	มากที่สุด
2. การเดินทางที่มีความสะดวก เช่น บริษัทอยู่ใกล้ การขนส่งสาธารณะ BTS , MRT , Airport Rail Link หรือ รถเมล์	4.81	0.51	มากที่สุด
3. การบริหารงานด้วยหลักความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติหรือสร้างความแตกต่าง เช่น ไม่กีดกันทางศาสนา ความเชื่อ เชื้อชาติ เพศ เป็นต้น	4.83	0.47	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4. การเผยแพร่วัฒนธรรมขององค์กรที่ชัดเจนผ่านสื่อสาธารณะ	4.40	0.71	มากที่สุด
รวม	4.58	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ ท่านต้องการเงินเดือนที่มีการเพิ่มมากขึ้นให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.8 รองลงมาคือ ข้อ ท่านต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ และ ท่านมีโอกาสได้รับการปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและเหมาะสมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.83 เท่ากัน

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านแหล่งการคัดเลือกในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบและ ท่านได้รับหลักประกันในการรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 4.85 รองลงมาคือ ข้อหากท่านทำงานที่ท่านต้องการ ท่านรู้สึกมีความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ มีค่าเฉลี่ย 4.58

ด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ การบริหารงานด้วยหลักความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติหรือสร้าง ความแตกต่าง เช่น ไม่กีดกันทางศาสนา ความเชื่อ เชื้อชาติ เพศ เป็นต้น มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.83 รองลงมาคือ การเดินทางที่มีความสะดวก เช่น บริษัทอยู่ใกล้การขนส่งสาธารณะ BTS , MRT , Airport Rail Link หรือ รถเมล์ , ข้อการเผยแพร่วัฒนธรรมขององค์กรที่ชัดเจนผ่านสื่อสาธารณะ และ ข้อชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่รู้จัก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.81 4.40 และ 4.27 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

n = 400

การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานคร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. บริษัทมีการแสดงข้อมูลที่สำคัญที่บ่งชี้ถึง ความมั่นคงขององค์กรสู่สาธารณะ	4.76	0.56	มากที่สุด
2. การตัดสินใจเลือกเข้าสมัครงานของท่านเป็นการตัดสินใจด้วยตัวท่านเอง	4.82	0.51	มากที่สุด
3. คนรอบตัวของท่านมีส่วนร่วมในการหาข้อมูลประกอบการพิจารณา ตัดสินใจเลือกองค์กรในการสมัครงาน	4.07	0.97	มาก
4. ท่านจะเลือกเข้าทำงานในองค์กรที่มีลักษณะงานตรงกับ ความถนัด ทักษะเฉพาะ	4.80	0.48	มากที่สุด
5. ท่านได้ทำการเปรียบเทียบข้อมูลของบริษัทที่ท่านสนใจ	4.82	0.50	มากที่สุด
6. ท่านจะเลือกเข้าทำงานในองค์กรที่ตรงกับความชอบของท่านเป็นหลัก	4.83	0.47	มากที่สุด
7. ท่านจะเลือกแนะนำองค์กรที่ มีปัจจัยการจูงใจที่ท่านสนใจต่อผู้อื่นให้สมัครงานกับองค์กรดังกล่าวร่วมกันกับท่าน	4.57	0.67	มากที่สุด
รวม	4.67	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ข้อท่านจะเลือกเข้าทำงานในองค์กรที่ตรงกับความชอบของท่านเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.83 รองลงมา คือ ข้อการตัดสินใจเลือกเข้าสมัครงานของท่านเป็นการตัดสินใจด้วยตัวท่านเอง ข้อท่านได้ทำการเปรียบเทียบข้อมูลของบริษัทที่ท่านสนใจ ข้อท่านจะเลือกเข้าทำงานในองค์กรที่มีลักษณะงานตรงกับความถนัดทักษะเฉพาะ ข้อบริษัทมีการแสดงข้อมูลที่สำคัญที่บ่งชี้ถึง ความมั่นคงขององค์กรสู่สาธารณะ และ ข้อท่านจะเลือกแนะนำองค์กรที่มีปัจจัยการจูงใจที่ท่านสนใจต่อผู้อื่นให้สมัครงานกับองค์กรดังกล่าวร่วมกันกับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 4.80 4.76 และ 4.57 ตามลำดับ ส่วนข้อคนรอบตัวของท่านมีส่วนร่วมในการหาข้อมูล ประกอบการพิจารณา ตัดสินใจเลือกองค์กรในการสมัครงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีการตัดสินใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนไม่แตกต่างกัน

H_1 : นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent sample t-test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ทดสอบ ค่า t ด้วย Equal variances not assumed ซึ่งมีผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมจำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test

n = 400

การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	p - value
การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวม	1.85	.175

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแปรปรวนของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.175 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed)

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานใน
บริษัทมหาชนโดยรวมจำแนกตามเพศ

n = 400

การตัดสินใจในการเลือกเข้า ทำงานในบริษัทมหาชน	t-test for Equity of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p - value (2- tailed)
การตัดสินใจในการเลือกเข้า ทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวม	ชาย	4.658	.377	.611	398	.542
	หญิง	4.659	.441			

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจในการเลือกเข้า
ทำงานในบริษัทมหาชนจำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.542 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่น
คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักศึกษาคณะ
บริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัท
มหาชนโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ
แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน
จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุแตกต่างกันมีการ
ตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนไม่แตกต่างกัน

H_1 : นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุแตกต่างกันมีการ
ตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way
ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับ
ความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวน

ของข้อมูลไม่แตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันจะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบLeast Significant Diferent (LSD) หรือ Dunnet' s T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับ (H1) ก็ต่อเมื่อค่า p - value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test

n = 400

การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p - value
การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวม	1.416	3	396	.237

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยจำแนกตามอายุโดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ .237 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F - test

ตาราง 16 การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ ANOVA

n = 400

การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ในบริษัทมหาชน		SS	df	MS	F	p - value
	ระหว่าง	2.032	3	.677	3.971*	.008
	กลุ่ม					
การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานใน บริษัทมหาชน	ภายใน	67.54	396	.171		
	กลุ่ม					
	รวม	69.572	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ ANOVA พบว่ามีค่า p - value เท่ากับ .008 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงมีการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท โดยใช้ LSD

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานใน
บริษัทมหาชนนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท โดยใช้ LSD

n = 400

อายุ		22 - 25 ปี	26 - 29 ปี	30 ปี ขึ้นไป
	$\bar{x}$	4.733	4.623	4.512
22 - 25 ปี	4.733	-	.10974* (.004)	.22095* (.003)
26 - 29 ปี	4.623	-	-	.11122 (.147)
30 ปี ขึ้นไป	4.512	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท โดยใช้ LSD พบว่า

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 22 - 25 ปี มีค่า p - value เท่ากับ 0.14 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 22 - 25 ปี มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างจาก นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 26 - 29 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 22 - 25 ปี มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครมากกว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 26 - 29 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .10974

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 22 - 25 ปี มีค่า p - value เท่ากับ 0.147 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 22 - 25 ปี มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างจาก นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 22 - 25 ปี มีการตัดสินใจในการเลือกเข้า

ทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครมากกว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .22095

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 26 - 29 ปี มีค่า p - value เท่ากับ 0.147 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 26 - 29 ปี มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างจาก นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 26 - 29 ปี มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครมากกว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .11122

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนไม่แตกต่างกัน

H_1 : นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent sample t-test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุก

กลุ่ม ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ทดสอบ ค่า t ด้วย Equal variances not assumed ซึ่งมีผลการทดสอบแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test

n = 400

การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัท มหาชน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	p - value
การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัท มหาชนโดยรวม	33.790*	<0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความแปรปรวนของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า p - value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมจำแนกตามสถานภาพ

n = 400

t-test for Equity of Means						
การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ในบริษัทมหาชน	สถานภาพ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p - value
การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ในบริษัทมหาชนโดยรวม	โสด	4.700	.369	3.982*	398	<0.001
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	4.000	.742			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนจำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนไม่แตกต่างกัน

H_1 : นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวนของข้อมูลไม่แตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันจะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบLeast Significant Diferent (LSD) หรือ Dunnet' s T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p - value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยรวมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

n = 400

การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานใน บริษัทมหาชน	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p - value
การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานใน บริษัทมหาชนโดยรวม	7.504*	3	396	<0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยจำแนกตามสถานภาพโดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวม

n = 400

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p - value
การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัท มหาชนโดยรวม	9.821*	3	32.525	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนของโดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมี การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี ทดสอบแบบ Dunnet' s T3

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานใน บริษัทมหาชนโดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnet' s T3

n = 400

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ		
		15,000บาท	30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
		4.0714	4.7057	4.6618
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000บาท	4.0714	-	-.63423*	-.59038*
			(.002)	(.004)
15,001 – 30,000 บาท	4.7057	-	-	-.4385
				(.837)
30,001 บาทขึ้นไป	4.6618	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้กับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยใช้วิธี Dunnett's T3 พบว่า

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับ 15,001 – 30,000 บาท มีค่า p - value เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่านักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมแตกต่างกับ

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาทมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยรวมมากกว่านักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.634

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า p - value เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่านักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมแตกต่างกับนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป บาทมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยรวมมากกว่านักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.590

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า p - value เท่ากับ .837 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่านักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนโดยรวมแตกต่างกับนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยรวมมากกว่านักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.4385

สมมติฐานข้อที่ 2 กระบวนการสรรหา ประกอบด้วย ความถี่ในการสรรหา แหล่งการสรรหา และกระบวนการสรรหา มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : กระบวนการสรรหา ประกอบด้วย ความถี่ในการสรรหา แหล่งการสรรหา และกระบวนการสรรหาไม่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

H_1 : กระบวนการสรรหา ประกอบด้วย ความถี่ในการสรรหา แหล่งการสรรหา และ กระบวนการสรรหาที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

การตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะเส้นตรงพหุ โดยการทดสอบจากการหาค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์กำหนดไว้ว่าค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์

n = 400

กระบวนการสรรหา	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ด้านความถี่ในการสรรหา	.307	3.255
ด้านแหล่งการสรรหา	.588	1.700
ด้านกระบวนการสรรหา	.363	2.756

จากตาราง 23 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบค่า Tolerance และ ค่า VIF ของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.307 ถึง 0.588 และค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.700 ถึง 3.255 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ระบุค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.01 และค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุจะเห็นได้ว่าตัวแปรทุกตัวแปรเป็นไปตามข้อกำหนดเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

$$X_1 = \text{ด้านความถี่ในการสรรหา}$$

$$\begin{aligned}
 X_2 &= \text{ด้านแหล่งการสรรหา} \\
 X_3 &= \text{ด้านกระบวนการสรรหา} \\
 y_1 &= \text{การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน}
 \end{aligned}$$

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของกระบวนการสรรหาที่มีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

n = 400

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
Regression	48.377	3	16.126	301.287*	< 0.001
Residual	21.195	396	0.054		
Total	69.572	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของกระบวนการสรรหาที่มีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน พบว่า ค่า p - value มีค่าเท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ากระบวนการสรรหา อย่างน้อย 1 ด้าน มีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ได้ดังนี้

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter

n = 400

กระบวนการสรรหา	การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน				
	B	SE (B)	Beta	t	p - value
ค่าคงที่ (Constant)	0.823	0.129	0	6.361*	<0.001
ด้านความถี่ในการสรรหา	0.247	0.043	0.286	5.725*	<0.001
ด้านแหล่งการสรรหา	0.120	0.025	0.172	4.742*	<0.001
ด้านกระบวนการสรรหา	0.443	0.044	0.468	10.172*	<0.001
r = 0.834		Adjust R ² = 0.693			
R ² = 0.695		SE = 0.231			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน พบว่า ด้านความถี่ในการสรรหา ด้านแหล่งการสรรหา และด้านกระบวนการสรรหา สามารถร่วมทำนายการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน ได้ร้อยละ 69.3 (Adjust R² = 0.693)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน สามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = 0.823 + 0.247 (x_1) + 0.120 (X_2) + 0.443 (X_3)$$

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Y_1 = 0.247 (x_1) + 0.120 (X_2) + 0.443 (X_3)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ได้ดังนี้

หากด้านกระบวนการสรรหาด้านความถี่ในการสรรหา (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน เพิ่มขึ้น 0.247 หน่วย

หากด้านกระบวนการสรรหาด้านแหล่งการสรรหา (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน เพิ่มขึ้น 0.120 หน่วย

หากด้านกระบวนการสรรหาด้านกระบวนการสรรหา (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน เพิ่มขึ้น 0.443 หน่วย

สมมติฐานข้อที่ 3 กระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือกมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : กระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือกไม่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

H_1 : กระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือกมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

การตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะเส้นตรงพหุ โดยการทดสอบจากการหาค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์กำหนดไว้ว่าค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 26 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์ของกระบวนการคัดเลือก

n = 400

กระบวนการคัดเลือก	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ด้านรูปแบบการคัดเลือก	.391	2.560
ด้านแหล่งการคัดเลือก	.418	2.392
ด้านกระบวนการคัดเลือก	.457	2.188

จากตาราง 26 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.391 ถึง 0.457 และค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 2.188 ถึง 2.560 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ระบุค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.01 และค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุจะเห็นได้ว่าตัวแปรทุกตัวแปรเป็นไปตามข้อกำหนดเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

- X_1 = ด้านรูปแบบการคัดเลือก
- X_2 = ด้านแหล่งการคัดเลือก
- X_3 = ด้านกระบวนการคัดเลือก
- y_1 = การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของกระบวนการคัดเลือกมีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

n = 400

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
Regression	46.419	3	15.473	264.647*	<0.001
Residual	23.153	396	0.058		
Total	69.572	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของกระบวนการคัดเลือกมีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน พบว่า ค่า p - value มีค่าเท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กระบวนการคัดเลือก อย่างน้อย 1 ด้าน มีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ได้ดังนี้

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter

n = 400

กระบวนการคัดเลือก	การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน				
	B	SE (B)	Beta	t	p - value
ค่าคงที่ (Constant)	0.910	0.135	0	6.728*	<0.001
ด้านรูปแบบการคัดเลือก	0.385	0.043	0.415	8.937*	<0.001
ด้านแหล่งการคัดเลือก	0.087	0.033	0.117	2.599*	0.001
ด้านกระบวนการคัดเลือก	0.323	0.037	0.372	8.672*	<0.001
r = 0.817 Adjust R ² = 0.665					
R ² = 0.667 SE = 0.242					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน พบว่า ด้านรูปแบบการคัดเลือก ด้านแหล่งการคัดเลือก และด้านกระบวนการคัดเลือก สามารถร่วมทำนายการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน ได้ร้อยละ 66.5 (Adjust R² = 0.665)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน สามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = 0.910 + 0.385 (x_1) + 0.087 (X_2) + 0.323 (X_3)$$

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Y_1 = 0.385 (x_1) + 0.087 (X_2) + 0.323 (X_3)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ได้ดังนี้

หากด้านกระบวนการคัดเลือกด้านรูปแบบการคัดเลือก (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน เพิ่มขึ้น 0.385 หน่วย

หากด้านกระบวนการคัดเลือกด้านแหล่งการคัดเลือก (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน เพิ่มขึ้น 0.087 หน่วย

หากด้านกระบวนการคัดเลือกด้านกระบวนการคัดเลือก (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน เพิ่มขึ้น 0.323 หน่วย

สมมติฐานข้อที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กรไม่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

การตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะเส้นตรงพหุ โดยการทดสอบจากการหาค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์กำหนดไว้ว่าค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

n = 400

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.381	2.626
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	.330	3.028
ด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร	.465	2.150

จากตาราง 29 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.330 ถึง 0.465 และค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 2.150 ถึง 3.028 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ระบุค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.01 และค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุจะเห็นได้ว่าตัวแปรทุกตัวแปรเป็นไปตามข้อกำหนดเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

- X_1 = ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- X_2 = ด้านแรงจูงใจในการทำงาน
- X_3 = ด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร
- y_1 = การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

n = 400

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
Regression	52.152	3	17.384	395.175*	<0.001
Residual	17.420	396	0.044		
Total	69.572	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน พบว่า ค่า p - value มีค่าเท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างน้อย 1 ด้าน มีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ได้ดังนี้

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter

n = 400

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน				
	B	SE (B)	Beta	t	p - value
ค่าคงที่ (Constant)	0.064	0.137	0	0.469*	0.639
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.471	0.044	0.439	10.767*	<0.001
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.157	0.045	0.152	3.473*	0.001
ด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร	0.345	0.034	0.317	10.051*	<0.001
r = 0.866		Adjust R ² = 0.748			
R ² = 0.750		SE = 0.210			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กรสามารถร่วมทำนายการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน ได้ร้อยละ 74.8 (Adjust R² = 0.748)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน สามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = 0.064 + 0.471 (x_1) + 0.157 (X_2) + 0.345 (X_3)$$

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Y_1 = 0.471 (x_1) + 0.157 (X_2) + 0.345 (X_3)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ได้ดังนี้

หากด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน เพิ่มขึ้น 0.471 หน่วย

หากด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน เพิ่มขึ้น 0.157 หน่วย

หากด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน เพิ่มขึ้น 0.345 หน่วย

สมมติฐานข้อที่ 5 กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

H_1 : กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

การตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะเส้นตรงพหุ โดยการทดสอบจากการหาค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์กำหนดไว้ว่าค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 32 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์ของกระบวนการสรรหา
กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

n = 400

	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
กระบวนการสรรหา	.166	6.023
กระบวนการคัดเลือก	.150	6.659
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.261	3.839

จากตาราง 32 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบค่า Tolerance และ
ค่า VIF ของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัว มีค่าอยู่ระหว่าง
0.150 ถึง 0.261 และค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 3.839 ถึง 6.659 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ระบุค่า
Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.01 และค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวไม่เกิดปัญหา
ภาวะร่วมเส้นตรงพหุจะเห็นได้ว่าตัวแปรทุกตัวแปรเป็นไปตามข้อกำหนดเบื้องต้นในการวิเคราะห์
ถดถอยพหุคูณ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple
Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ที่ระดับ
ความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p -
value น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

- X_1 = ด้านกระบวนการสรรหา
- X_2 = ด้านกระบวนการคัดเลือก
- X_3 = ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- y_1 = การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของกระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน

n = 400

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
Regression	53.743	3	17.914	448.178*	<0.001
Residual	15.832	396	0.040		
Total	69.572	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของกระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน พบว่า ค่า p - value มีค่าเท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างน้อย 1 ด้าน มีผลกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ได้ดังนี้

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter

n = 400

การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน					
	B	SE (B)	Beta	t	p - value
ค่าคงที่ (Constant)	0.146	0.126	0	1.157	0.248
กระบวนการสรรหา	0.229	0.055	0.245	4.158*	<0.001
กระบวนการคัดเลือก	0.114	0.059	0.119	1.932*	0.004
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.618	0.052	0.555	11.816*	<0.001
r = 0.879 Adjust R ² = 0.771					
R ² = 0.772 SE = 0.200					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถรวมทำนายการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน ได้ร้อยละ 77.1 (Adjust R² = 0.771)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน สามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = 0.146 + 0.229 (x_1) + 0.114 (X_2) + 0.618 (X_3)$$

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Y_1 = 0.229 (x_1) + 0.114 (X_2) + 0.618 (X_3)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ได้ดังนี้

หากกระบวนการสรรหา (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน เพิ่มขึ้น 0.229 หน่วย

หากกระบวนการคัดเลือก (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน เพิ่มขึ้น 0.114 หน่วย

หากคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน เพิ่มขึ้น 0.618 หน่วย



สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 35 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน		
สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน	t-test	ปฏิเสธสมมติฐานวิจัย
สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน	F - test	ยอมรับสมมติฐานวิจัย
สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน	t-test	ยอมรับสมมติฐานวิจัย
สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน	F - test	ยอมรับสมมติฐานวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 2 กระบวนการสรรหา ประกอบด้วย ความถี่ในการสรรหา แหล่งการสรรหา และ กระบวนการสรรหามีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน		
- ด้านความถี่ในการสรรหา	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐานวิจัย
- ด้านแหล่งการสรรหา	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐานวิจัย
- ด้านกระบวนการสรรหา	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐานวิจัย

ตาราง 35 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 3 กระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือกมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน		
- ด้านรูปแบบการคัดเลือก	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐานวิจัย
- ด้านแหล่งการคัดเลือก	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐานวิจัย
- ด้านกระบวนการคัดเลือก	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐานวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน		
- ด้านความมั่นคงในการทำงาน	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐานวิจัย
- ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐานวิจัย
- ด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อม	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐานวิจัย
ขององค์กร		
สมมติฐานข้อที่ 5 กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท		
- กระบวนการสรรหา	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐานวิจัย
- กระบวนการคัดเลือก	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐานวิจัย
- คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐานวิจัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท”

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ
3. เพื่อศึกษากระบวนการคัดเลือกที่มีผลต่อการตัดสินใจในการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้รับรู้ถึงการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้บริษัทมหาชนสามารถนำกระบวนการสรรหาที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ไปต่อยอดได้ในองค์กรของตนเอง
3. ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้บริษัทมหาชนสามารถนำกระบวนการคัดเลือกที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ไปต่อยอดได้ในองค์กรของตนเอง

4. ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้บริษัทมหาชนสามารถนำคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ไปต่อยอดได้ในองค์กรของตนเอง

5. ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้ที่สนใจวิจัยสามารถต่อยอดในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ และนำไปประยุกต์ใช้ในการใช้ในการศึกษาต่อไปได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานการวิจัย

1. นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ย แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท แตกต่างกัน

2. กระบวนการสรรหา ประกอบด้วย ความถี่ในการสรรหา แหล่งการสรรหา และ กระบวนการสรรหามีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขต กรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

3. กระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก และ กระบวนการคัดเลือกมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขต กรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานใน บริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มคนที่ศึกษาในคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ที่มีอายุระหว่าง 22 – 34 ปี ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีความสนใจในการทำงานบริษัทมหาชน เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่มีความพร้อมเข้าในการเข้าทำงานในอนาคต ที่ไม่ทราบจำนวนประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ คณะบริหารธุรกิจ ซึ่งมีอายุระหว่าง 22 - 34 ปี ในกรุงเทพมหานครที่มีความสนใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทมหาชน เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้ทำการคำนวณ เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้

สูตรการหาขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนทั้งหมด 385 ตัวอย่าง และสำรองการสูญเสียอีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษา ครั้งนี้คือ 400 ตัวอย่าง

วิธีสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีความสนใจในการทำงานบริษัทมหาชนจากแพลตฟอร์มกลุ่มใน Facebook เพื่อใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด 3 กลุ่ม ได้แก่ JobThai Official Group เพื่อการหางาน หาคณ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการ, หางาน เด็กจบใหม่ 2566-2567 BY พี่ HR และ หางาน Admin บัญชี ธุรกิจ เลขานุการ ออฟฟิศ Reception

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะทำการโพสต์ลิงค์ของแบบสอบถามไว้เพื่อให้ นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจที่มีความสนใจบริษัท ภาคเอกชนหลายกลุ่มซึ่งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนครบ 400 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อการศึกษา “การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท” โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้บริโภค มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ที่มีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choices) โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องตอบข้อมูลให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 2 กระบวนการสรรหา มีการแบ่งคำถามออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความถี่ในการสรรหา และกระบวนการสรรหา เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) โดยมีโดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale Questions) เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคขั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 กระบวนการคัดเลือก มีการแบ่งคำถามออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือก เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) โดยมีโดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale Questions) เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีการแบ่งคำถามออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) โดยมีโดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale Questions) เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท โดยแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) โดยมีโดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale Questions) เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 7 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและรวบรวมแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีทางทรัพยากรมนุษย์ จากตำรา เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามพร้อม โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมาย

3. สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ

4. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอรับคำแนะนำ

และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับกรอบ แนวคิดในการวิจัยความมุ่งหมายในการวิจัยตลอดจนผลงานวิจัยอื่นและแนวความคิดทฤษฎีต่างๆ

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แล้วนำผลไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient (α - Coefficient) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558) ค่าแอลฟาที่ได้นั้นแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยแอลฟาจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ โดยค่าที่ใกล้เคียง 1 มากนั้น แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยในงานวิจัยนี้กำหนดค่าความ เชื่อมั่น เท่ากับ 0.6 ขึ้นไป

จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยแยกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

แบบสอบถามกระบวนการสรรหา

ด้านความถี่ในการสรรหา ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.787

ด้านแหล่งการสรรหา ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.771

ด้านกระบวนการสรรหา ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.941

แบบสอบถามกระบวนการคัดเลือก

ด้านรูปแบบการคัดเลือก ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.891

ด้านแหล่งการคัดเลือก ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.781

ด้านกระบวนการคัดเลือก ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.871

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.937

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.912

ด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อม ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.810

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดสอบกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารย่านบรรทัดทองของผู้บริโภคจากสื่อสังคมออนไลน์ โดยสามารถแบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลในการศึกษาออกเป็น 2 แบบคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)

ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีจำนวน 400 ชุด และนำข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง มาศึกษาถึงการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ค้นคว้าจากตำราเอกสารบทความทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลบทความทางอินเทอร์เน็ต ตลอดจนสิ่งตีพิมพ์เผยแพร่ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษารวมทั้งให้ผลการศึกษาค้นคว้านี้ได้รับประโยชน์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ออกแบบไว้ (Pre - test) และดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่น (Validity) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านแก้ไขข้อบกพร่องแล้ว ออกเก็บข้อมูลจริง
3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้ว มาตรวจสอบความสมบูรณ์ (Editing) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วว่าถูกต้อง สมบูรณ์ มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ (Coding)
4. นำข้อมูลที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้สถิติดังนี้
 - 1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 วิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เพื่อทราบลักษณะประชากรทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแจกแจงเป็นความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับกระบวนการสรรหา โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือก โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5 แบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีทางสถิติ ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t - test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ และ ด้านสถานภาพ

2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ อายุ อาชีพ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงพหุ (Multiple Comparison) ตามวิธีการ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett-T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กลุ่มตัวอย่าง

2.3 สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระหลายตัว โดยที่ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง แต่จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามและมีระดับการวัดข้อมูลในระดับอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ขึ้นไป เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2,3,4 และ 5

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด จำนวน 400 คน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 และเพศชายจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 22 -25 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคืออายุ 26 -29 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38 อายุ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 382 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5 รองลงมาคือสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 331 คน คิดรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านกระบวนการสรรหา ประกอบด้วย ด้านความถี่ในการสรรหา ด้านแหล่งการสรรหา และด้านกระบวนการสรรหา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกระบวนการสรรหา โดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านความถี่ในการสรรหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความถี่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความถี่ในการสรรหา ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ ท่านจะค้นหาจากตำแหน่งที่ท่านสนใจเมื่อต้องการย้ายจากงานที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.81 รองลงมาคือ ข้อ ท่านจะค้นหาการเปิดรับสมัครก็ต่อเมื่อมี ตำแหน่งงานว่าง และ ข้อ ท่านจะค้นหาการสมัครงานหลังจากเรียนจบการศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.79 และ 4.62 ตามลำดับ

ด้านแหล่งการสรรหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความถี่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านแหล่งการสรรหา ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และมากที่สุด 1 ข้อ โดยข้อ ท่านสมัครงานเนื่องจากมีคนรู้จักแนะนำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.38 รองลงมาคือ ข้อท่านรับทราบข้อมูลผ่านทางระบบออนไลน์ ได้แก่ เว็บไซต์สมัครงานทั่วไป เป็นต้น และ ข้อท่านรับทราบข้อมูลการสมัครงานทางผ่านทางบริษัทโดยตรง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 และ 3.89 ตามลำดับ

ด้านกระบวนการสรรหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความถี่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านแหล่งการสรรหา ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ ท่านสมัครงานจากคุณสมบัติที่บริษัทกำหนดเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.83 รองลงมาคือ ข้อท่านสมัครงานจากบริษัทที่ท่านให้ความสนใจ และ ข้อท่านสมัครงานจากความต้องการในการทำงานสายอาชีพที่ท่านสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.82 และ 4.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 กระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย ด้านรูปแบบการคัดเลือก ด้านแหล่งการคัดเลือก และ ด้านกระบวนการคัดเลือก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกระบวนการคัดเลือก โดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านรูปแบบการคัดเลือก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความถี่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านรูปแบบการคัดเลือกในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ ท่านจะพิจารณาการสมัครงานจากบริษัทที่มีการคัดเลือกผ่านแรงจูงใจของบริษัทที่ท่านสนใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.84 รองลงมาคือ ข้อ ท่านจะพิจารณาการสมัครงานจากบริษัทที่มีการคัดเลือกผ่านตำแหน่งงานที่มีความเหมาะสม และ ข้อท่านจะพิจารณาการสมัครงานจากบริษัทที่มีการคัดเลือกผ่านหลักสูตรหรือคณะที่ตรงกับสายงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.82 และ 4.77 ตามลำดับ

ด้านแหล่งการคัดเลือก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านแหล่งการคัดเลือกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านแหล่งการคัดเลือกในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ บริษัทเข้าถึงข้อมูลของผู้สมัครได้อย่างครบถ้วน และ ข้อบริษัทสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผู้สมัคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 4.67

ด้านกระบวนการคัดเลือก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านกระบวนการคัดเลือกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นกระบวนการคัดเลือกในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ ท่านพิจารณาการสมัครจากการคัดเลือกของบริษัทที่สมัครผ่านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.82 รองลงมาคือ ท่านพิจารณาการสมัครจากการคัดเลือกของบริษัทที่สมัครงานผ่านรายละเอียดงานตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง และ ข้อท่านพิจารณาการสมัครจากค่านิยมของสังคมมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.80 และ 4.33 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และ ด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.8 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ ท่านต้องการมีเงินเดือนที่มีการเพิ่มมากขึ้นให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.8 รองลงมาคือ ข้อ ท่านต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ และ ท่านมีโอกาสได้รับการปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและเหมาะสมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.83 เท่ากัน

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านแหล่งการคัดเลือกในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบและ ท่านได้รับหลักประกันในการรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 4.85 รองลงมาคือ ข้อหากท่านทำงานที่ท่านต้องการ ท่านรู้สึกมีความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ มีค่าเฉลี่ย 4.58 ตามลำดับ

ด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อ การบริหารงานด้วยหลักความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติหรือสร้างความแตกต่าง เช่น ไม่กีดกันทางศาสนา ความเชื่อ เชื้อชาติ เพศ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.83 รองลงมาคือ การเดินทางที่มีความสะดวก เช่น บริษัทอยู่ใกล้การขนส่งสาธารณะ BTS , MRT , Airport Rail Link หรือ รถเมล์ , ข้อการเผยแพร่วัฒนธรรมขององค์กรที่ชัดเจนผ่านสื่อสาธารณะ และ ข้อชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่รู้จัก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.81 4.40 และ 4.27 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ข้อท่านจะเลือกเข้าทำงานในองค์กรที่ตรงกับความชอบของท่านเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.83 รองลงมา คือ ข้อการตัดสินใจเลือกเข้าสมัครงานของท่านเป็นการตัดสินใจด้วยตัวท่านเอง ข้อท่านได้ทำการเปรียบเทียบข้อมูลของบริษัทที่ท่านสนใจ ข้อท่านจะเลือกเข้าทำงานในองค์กรที่มีลักษณะงานตรงกับ ความถนัด ทักษะเฉพาะ ข้อบริษัทมีการแสดงข้อมูลที่สำคัญที่บ่งชี้ถึง ความมั่นคงขององค์กรสู่สาธารณะ และข้อท่านจะเลือกแนะนำองค์กรที่มีปัจจัยการจ้างงานที่ท่านสนใจต่อผู้อื่นให้สมัครงาน กับองค์กรดังกล่าวร่วมกันกับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 4.80 4.76 และ 4.57 ตามลำดับ ส่วนข้อคนรอบตัวของท่านมีส่วนร่วมในการหาข้อมูล ประกอบการพิจารณา ตัดสินใจเลือกองค์กร ในการสมัครงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีการตัดสินใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ย แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทแตกต่างกัน ผลการศึกษาสรุปลงได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยรวมมากกว่านักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป บาทมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน โดยรวมมากกว่านักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

สมมติฐานข้อที่ 2 กระบวนการสรรหา ประกอบด้วย ความถี่ในการสรรหา แหล่งการสรรหา และ กระบวนการสรรหา มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านความถี่ในการสรรหา ด้านแหล่งการสรรหา และด้านกระบวนการสรรหา มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านความถี่ในการสรรหา (X_1) ด้านแหล่งการสรรหา (X_2) และด้านกระบวนการสรรหา (X_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและสามารถพยากรณ์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ได้ร้อยละ 69.3

สมมติฐานข้อที่ 3 กระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือกมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านรูปแบบการคัดเลือก ด้านแหล่งการคัดเลือก และด้านกระบวนการคัดเลือกมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านรูปแบบการคัดเลือก (X_1) แหล่งการคัดเลือก (X_2) และกระบวนการคัดเลือก (X_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและสามารถพยากรณ์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ได้ร้อยละ 66.5

สมมติฐานข้อที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_1) แรงจูงใจในการทำงาน (X_2) และด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและสามารถพยากรณ์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ได้ร้อยละ 74.8

สมมติฐานข้อที่ 5 กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านกระบวนการสรรหา (X_1) ด้านกระบวนการคัดเลือก (X_2) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและสามารถพยากรณ์การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ได้ร้อยละ 77.1

การอภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ย แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทแตกต่างกัน

เพศ พบว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทเพศหญิงและเพศชายก็สามารถตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือความต้องการส่วน

บุคคล การเปลี่ยนแปลงของบทบาททางเพศในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ ซึ่งมีความคิดเรื่อง "ความเท่าเทียมทางเพศ" มากขึ้น ทำให้การตัดสินใจเลือกงานพิจารณาจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้า มากกว่าการจำแนกบทบาทตามเพศ ทำให้การตัดสินใจการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย พงศ์สุทธิ ศิริทิพน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับการตัดสินใจ เลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ไม่ต่างกัน โดยความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล ซึ่งความแตกต่างและความหลากหลายของบุคคลในปัจจุบันนี้ตัวแปรด้านเพศจะมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมกรรมการเลือกการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท อายุ 22 – 30 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจที่แตกต่างซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจซึ่งสอดคล้องกับวิจัย พงศ์สุทธิ ศิริทิพน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านอายุมีอิทธิพลต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup แตกต่างกันบริษัทจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มนักศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสามารถใช้ประโยชน์จากด้านอายุเป็นตัวแปรทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างของการเลือกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Kotler (2018) ที่ระบุว่าอายุเป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดอยู่ในช่วงอายุที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน ซึ่งอยู่ในช่วงวัยเรียนต่อและเริ่มต้นทำงาน ทำให้มีความต้องการที่คล้ายกัน เช่น มองหาความมั่นคงและโอกาสเติบโตในสายอาชีพ การเปลี่ยนแปลงของค่านิยมคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในงาน มากกว่าอายุหรือประสบการณ์

สถานภาพ พบว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท โดยสถานภาพสมรสมีผลต่อการตัดสินใจเนื่องจากการตัดสินใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับความชอบของตัวบุคคลเพียงผู้เดียว การที่มีคู่สมรสมีผลในการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Kotler (2018) ที่กล่าวว่าสถานภาพของบุคคลมีอิทธิพลต่อความต้องการและพฤติกรรม เช่น

บุคคลที่สมรสแล้วอาจให้ความสำคัญกับสวัสดิการครอบครัวมากกว่าบุคคลที่ยังโสด ทำให้มีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนของการตัดสินใจ

รายได้เฉลี่ย พบว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย ปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า รายได้ต่อเดือนสูงจะยังมีการวิเคราะห์พิจารณาถึงความน่าสนใจขององค์กร ความเหมาะสมที่สอดคล้องกับความสนใจ เป้าหมาย ส่วนบุคคล สูงขึ้นตามไปด้วย จึงทำให้มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร มากกว่า ผู้ที่มีรายรับเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่ำกว่า

สมมติฐานข้อที่ 2 กระบวนการสรรหา ประกอบด้วย ความถี่ในการสรรหา แหล่งการสรรหา และ กระบวนการสรรหามีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

ความถี่ในการสรรหา พบว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทมีความถี่ในการสรรหาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การสรรหาของนักศึกษาขึ้นอยู่กับการทำงานที่บุคคลมีความสนใจในตำแหน่งนั้นๆหลังจากเรียนจบ การศึกษา ความต้องการย้ายจากงานที่ทำอยู่ หรือการที่บริษัทมีตำแหน่งงานว่าง เพื่อเกิดการสมัครงานขึ้นตามความต้องการ การค้นหาและดึงดูดความสนใจของผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีผลของการคัดเลือกจะได้พนักงานใหม่ตรงตามที่ต้องการ และการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทั่วถึง องค์กรสามารถออกแบบและมีการพัฒนาระบบในการรับสมัครงานแบบออนไลน์เพื่อให้มีความสะดวก มีประสิทธิภาพและความเสถียรภาพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการสมัครงานของผู้ที่สนใจได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ธนาวิษ ภูธรธนานันท์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด พบว่า ความถี่ในการสรรหาขึ้นอยู่กับการทำงานที่บุคคลมีความสนใจในตำแหน่ง หรือการที่บริษัทมีตำแหน่งงานว่าง เพื่อเกิดการสมัครงานขึ้นตามความต้องการของผู้สมัคร

แหล่งการสรรหา นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทมีแหล่งในการสรรหาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแหล่งการสรรหามีหลากหลายรูปแบบ ทั้งการค้นหางานจากออนไลน์ ออฟไลน์ หรือ อาจเกิดจากครอบครัวหรือคนรอบข้างแนะนำ เพื่อเกิดการไปสมัครงานตามการรับข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ธนา วิษ ภูธรธนาพันธ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด พบว่า แหล่งการสรรหาขึ้นอยู่กับภาพลักษณ์ เนื่องด้วยองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีชื่อเสียงเป็นอย่างมาก จึงมีการได้รับความสนใจเป็นพิเศษในการสมัครเข้าทำงาน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ การที่องค์กรนั้นได้มีการเพิ่มช่องทางในการกระจายข่าวสารการสมัครงาน มีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้คนที่มีความสนใจได้ทราบในเรื่องข้อมูลข่าวสารที่มีถูกต้องและทั่วถึง โดยปัจจุบันมีผู้ใช้งานแพลตฟอร์มการสมัครงานออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งบริษัทควรให้ความสำคัญในการเปิดรับสมัครในแพลตฟอร์มที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อเปิดรับและเพิ่มความน่าสนใจในการสรรหาของนักศึกษาปริญญาโท ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วิชุดา ทูเรียนภู (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเซตระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามความเห็นของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำกัด พบว่า แหล่งการสรรหาเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อการบริหารเป็นอย่างยิ่งซึ่ง เมื่อได้คนดีมีความสามารถมาจะทำให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด รัชรา มณีภาส (2551) ที่กล่าวไว้ว่า การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานภายในองค์กร เริ่มจากเงื่อนไขการประกาศรับสมัคร ได้แก่ คุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไปจนถึงการเปิดรับสมัครที่มีความหลากหลาย เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรและองค์กรได้บรรจุคนให้ถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

กระบวนการสรรหา นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทมีกระบวนการสรรหาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการสรรหาเกิดจากการที่สมัครโดยคุณสมบัติที่บริษัทกำหนด ความต้องการในการทำงานสายอาชีพหรือความสนใจในบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วิชุดา ทูเรียนภู (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเซตระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามความเห็นของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัด

ชลบุรี จำกัด พบว่า ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกำลังแรงงานที่คาดหวังว่าควรจะมีจำนวนและมีคุณสมบัติในงานแต่ละตำแหน่งที่ต้องการ และ กระบวนการสรรหานั้นควรประกอบไปด้วย การวิเคราะห์งาน ลักษณะงาน และการระบุคุณสมบัติเฉพาะของงานตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ธนาวิษ ภูธรธนานันท์ (2566) ศึกษาเรื่อง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด พบว่า การสรรหาบุคลากรเชิงรุกด้วยการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถขึ้นมาจากการฝึกประสบการณ์ระหว่างภาคการศึกษาของนักศึกษา เพื่อให้สามารถต่อยอดไปสู่การจ้างงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด วรรณวิไล ยกย่อง และ วรรณ สุวรรณเนตร์ (2552) ที่กล่าวไว้ว่า การกำหนดขั้นตอน และวิธีการเบื้องต้นที่จะใช้ในการค้นหาบุคคลหรือทำให้บุคคลทราบข้อมูลในการสมัครงาน ซึ่งเป็นการดึงดูดความสนใจ ช่วยส่งผลให้การตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3 กระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย รูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือกมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

รูปแบบการคัดเลือก นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทมีรูปแบบการคัดเลือกแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยรูปแบบการคัดเลือกมีความหลากหลายเป็นไปได้ทั้งการคัดเลือกบริษัทจากตำแหน่งงาน ภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร หรือ บริษัทจากแรงจูงใจของบริษัทที่สนใจ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของธนาวิษ ภูธรธนานันท์ (2566) ศึกษาเรื่อง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด พบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นภาพลักษณ์และขนาดขององค์กรเนื่องจากบริษัทมหาชนเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงเป็นอย่างมาก จึงได้รับความสนใจเป็นพิเศษในการสมัครเข้าทำงาน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ การที่องค์กรมีการเพิ่มช่องทางในการกระจายข่าวสารการสมัครงาน และการประชาสัมพันธ์ที่หลายหลายมากยิ่งขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทั่วถึง องค์กรสามารถออกแบบและพัฒนาระบบการรับสมัครงานออนไลน์ ให้มีความสะดวก มีประสิทธิภาพ และมีความเสถียรภาพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการสมัครงานของผู้ที่สนใจได้เป็นอย่างดี และ การสรรหาบุคลากรเชิงรุกด้วยการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถขึ้นมาจากการฝึกประสบการณ์ระหว่างภาคการศึกษาของนักศึกษา เพื่อให้สามารถต่อยอดไปสู่การจ้างงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด แนวคิดเกสร เลิศเมธภาพรกล

(2558) ที่กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบการคัดเลือก เกิดได้จากตำแหน่งงาน ภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร หรือ แรงจูงใจขององค์กร เพื่อสอดคล้องกับความต้องการ

แหล่งการคัดเลือก นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทมีแหล่งการคัดเลือกแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แหล่งการคัดเลือก เป็นการพิจารณาและการเข้าถึงผู้สมัครผ่านการกรอกใบสมัครและบริษัทเข้าถึงข้อมูลของผู้สมัครได้อย่างครบถ้วน ตรวจสอบหลักฐานความถูกต้องของข้อมูลผู้สมัครได้อย่างถี่ถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย วิจัยของวิชุดา พุเรียนงู (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเซตระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามความเห็นของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำกัด พบว่า การคัดเลือกบุคลากรได้ว่าเป็นกระบวนการเลือก เปรียบเทียบจากการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก หรือ กระบวนการคัดเลือก โดยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในตำแหน่งงานนั้น ๆ ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกสร เลิศเมธพรกุล (2558) ที่กล่าวว่า การพิจารณาและการเข้าถึงผู้สมัครผ่านกระบวนการต่างๆเพื่อเกิดความสะดวกและลดความผิดพลาด

กระบวนการคัดเลือก นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทมีกระบวนการคัดเลือกแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กระบวนการคัดเลือกเป็นการคัดเลือกจากปัจจัยต่างๆ เช่น คัดเลือกผ่านความเหมาะสมกับตำแหน่ง รายละเอียดงานตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือค่านิยมของสังคมมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของวิชุดา พุเรียนงู (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเซตระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามความเห็นของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำกัด พบว่า กระบวนการคัดเลือกต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากร โดยจะต้องใช้วิธีการหรือเครื่องมือที่องค์การมีอยู่ ลดจำนวนของผู้สมัครลงให้เหลือเท่ากับจำนวนที่องค์การต้องการหรือเท่ากับตำแหน่งที่องค์การเปิดรับ และต้องได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Strauss & Sayles (1980) ที่กล่าวว่า กระบวนการคัดเลือกควรคำนึงถึงการจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับคนและการจัดหาคนให้เหมาะสมกับงานเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีผลต่อ การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

ความมั่นคงในการทำงาน นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทมีความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่สามารถกระทบต่อองค์การทำให้มนุษย์ตระหนักถึงการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้แบบยั่งยืน สิ่งเหล่านี้ต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตที่ดี และหลักประกันในการดำเนินชีวิต ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสิ่งสำคัญที่สามารถตอบโจทย์ได้ดีที่สุดนั้น ก็คือความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานเป็นความแน่นอนที่บุคคลต้องการได้รับในเรื่อง โอกาสได้รับการปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและเหมาะสมในการทำงาน และ ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดกำลังใจและยังกระตุ้นการปฏิบัติงานเต็มที่ให้เกิดความขยันทำให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย ปรีศรา ธานีใหญ่ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า ความเชื่อมั่นของพนักงานที่เกิดจากเสถียรภาพในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการเหมาะสมกับค่าครองชีพ โอกาสได้รับการปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด พรพรณิภา องค์มณีโชติ (2554) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดกำลังใจและยังกระตุ้นการปฏิบัติงานเต็มที่ มีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในอาชีพของตน ทำให้ผลของการทำงานประสบความสำเร็จลุล่วงได้อย่างดี

แรงจูงใจในการทำงาน นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นภาวะที่บุคคลถูกสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นหรือผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ให้เกิดความ ต้องการซึ่งเป็นแรงขับให้แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความ ต้องการที่ตนเองมีอยู่ โดยมีเงื่อนไขต้องทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จหรือความปรารถนาที่เกิดจากความตั้งใจของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย พงศ์สุทธิ

ศิริทิพน (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงกระตุ้นหรือการโน้มน้าวให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัท เช่น ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ความเหมาะสมหลักประกันในการรักษาพยาบาล หรือจะเป็นความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้เข้าใจและอธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานว่าทำไมคนจึงขยันและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทมีภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กรแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ภาพลักษณ์ด้านดีที่เกิดขึ้น และเป็นสิ่งที่สาธารณะเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นสิ่งที่ดีและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย ปริศรา ธาณีใหญ่ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z ซึ่งภาพในใจบุคคลที่มีต่อองค์กร หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง กล่าวรวมไปถึงการบริหารจัดการตราสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ และการบริการ ดังนั้นคำว่าภาพลักษณ์องค์กร จึงมีคำจำกัดความไว้ โดยการศึกษาที่บริษัทมีชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่รู้จัก การเดินทางที่มีความสะดวก หรือบริหารงานด้วยหลักความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติหรือสร้างความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย สุภาณี ปัสสา (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ภาพลักษณ์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ของชาวต่างชาติ พบว่า ชาวต่างชาติที่มีลักษณะประชากรแตกต่างกันมีการรับรู้ภาพลักษณ์บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมทั้งหมดขององค์กรที่บุคคลรับรู้ หรือ มีความรู้ความประทับใจ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานที่จะเข้ามามีบทบาทในอนาคต

สมมติฐานข้อที่ 5 กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

กระบวนการสรรหา นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทมีกระบวนการสรรหาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการสรรหา การที่องค์กรมีการเพิ่มช่องทางในกระจายข่าวสารการสมัครงาน และการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทั่วถึง องค์กรสามารถออกแบบและพัฒนาระบบการรับสมัครงานออนไลน์ ให้มีความสะดวก มีประสิทธิภาพ และมีความเสถียรภาพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการสมัครงานของผู้สนใจได้เป็นอย่างดี และการสรรหาบุคลากรเชิงรุกด้วยการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถขึ้นมาจากกรณีประสบการณ์ระหว่างภาคการศึกษาของนักศึกษา เพื่อให้สามารถต่อยอดไปสู่การจ้างงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของธนาวิษ ภูธรนันท์ (2566) ศึกษาเรื่อง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด พบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นภาพลักษณ์และขนาดขององค์กร เนื่องจากบริษัทมหาชนเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงเป็นอย่างมาก จึงได้รับความสนใจเป็นพิเศษในการสมัครเข้าทำงาน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ การกำหนดขั้นตอนและวิธีการเบื้องต้นที่จะใช้ในการค้นหาบุคคลหรือทำให้บุคคลทราบข้อมูลในการสมัครงาน การกำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการ โดยกระบวนการสรรหานั้นควรประกอบไปด้วย การวิเคราะห์งาน ลักษณะงาน และการระบุคุณสมบัติเฉพาะของงานนั้นๆ ประกอบด้วย ความถี่ในการสรรหา เป็นการที่บุคคลมีความสนใจในตำแหน่งนั้นๆหลังจากเรียนจบการศึกษา ความต้องการย้ายจากงานที่ทำอยู่หรือการที่บริษัทมีตำแหน่งงานว่าง เพื่อเกิดการสมัครงานขึ้นตามความต้องการ แหล่งการสรรหา อาจจะมีการค้นหาจากออนไลน์ ออฟไลน์ หรือ อาจจะมีการเกิดจากครอบครัวหรือคนรอบข้างแนะนำ เพื่อเกิดการไปสมัครงานตามการรับข้อมูล และกระบวนการสรรหาเกิดจาก การสมัครโดยคุณสมบัติที่บริษัทกำหนด ความต้องการในการทำงาน สายอาชีพ หรือ ความสนใจในบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของวิชุดา ทุเรียนภู (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามความเห็นของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Werther and Davis (1996) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการสำหรับการค้นหาและดึงดูดความสนใจของผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีผลของการคัดเลือกจะได้พนักงานใหม่ตรงตามต้องการ

กระบวนการคัดเลือก นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทมีกระบวนการคัดเลือกแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทั่วไปแล้ว งานขององค์กรแต่ละงาน และแต่ละตำแหน่งหากมีลักษณะแตกต่างกันก็ควรจะได้รับคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งสอดคล้อง กับวิจัยของวิชุดา พุเรียนภู (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเซตระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตาม ความเห็นของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำกัด พบว่า การคัดเลือกบุคลากร ได้ว่าเป็นกระบวนการเลือก เปรียบเทียบจากการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก หรือ กระบวนการ คัดเลือก บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในตำแหน่งงาน นั้น ๆ ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร อนาคต กระบวนการที่นำหลักการและวิธีการต่างๆ มา ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในการเข้ามาทำงานในแต่ละตำแหน่งที่องค์กร ประกาศรับดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน ผ่านรูปแบบการคัดเลือก แหล่งการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือก เป็นการคัดเลือกที่สัณฐานจากปัจจัยต่างๆ เช่น คัดเลือกผ่านตำแหน่งงาน รายละเอียดของงานตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือค่านิยมของ สังคมมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของธนาวิษ ฐธรรณานันท์ (2566) ศึกษาเรื่อง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด พบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นภาพลักษณ์และขนาดขององค์กร เนื่องจาก บริษัทมหาชนเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงเป็นอย่างมาก จึงได้รับความสนใจเป็นพิเศษในการ สมัครเข้าทำงาน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกสร เลิศเมธพรกุล (2558) ที่ กล่าวว่า การคัดเลือกบุคคลโดยมีการนำกระบวนการที่นำหลักการและวิธีการต่างๆ มาดำเนินการ พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในการเข้ามาทำงานในแต่ละตำแหน่งที่องค์กรประกาศรับ ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขต กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเองผ่านการ ทำงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการที่ได้ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ใน การทำงาน โดยได้รับการตอบสนอง ทั้งด้านกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างพอเพียงและยุติธรรม มีการดำเนินชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข และมีความภูมิใจในหน้าที่การงานให้บรรลุตาม เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย พงศ์สุทธิ ศิริทิพน (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงกระตุ้นหรือการโน้มน้าวให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัท เช่น ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ความเหมาะสมหลักประกันในการรักษาพยาบาล หรือจะเป็นความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ภาพลักษณ์องค์กรมีหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยเชิงบวก เชิงลบ หรือภาพลักษณะในปัจจุบันบุคคล ส่งผลทำให้ในด้านมุมมองของผู้สมัครมีความแตกต่างกันแต่ละรายบุคคล และ แรงจูงใจ ค่าตอบแทนจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานเงินรายได้ เนื่องจาก การจะดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามา ได้นั้น ต้องมีปัจจัยด้านค่าตอบแทนเพื่อการตัดสินใจของบุคคลนั้น และช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลให้มีความพยายาม พยายามทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นด้วย ด้านหลักประกันในการรักษาพยาบาล หรือ จะเป็นความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติในการเข้ามาทำงานในบริษัทแห่ง ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย ปริศรา ธาณีใหญ่ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของ คน Generation Z ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากภายในบุคคลจนทำให้เกิด การจูงใจจนเป็นพฤติกรรมที่มีความจริงจัง มีการลงมือดำเนินการในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ในอนาคตคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคง สวัสดิการต่างๆ การจูงใจในเรื่องค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม หลักประกันในการรักษาพยาบาล และ ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่บุคคลจะมองเห็น การสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความโดดเด่น หรือสิ่งแวดล้อมองค์กรที่มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า

เพศ เนื่องด้วยปัจจุบันคนให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม ดังนั้นองค์กรและบริษัทมหาชนควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เสมอภาคทางเพศ โดยเน้นการส่งเสริมโอกาสและสิทธิเท่าเทียมกันระหว่างเพศ เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพจากทุกเพศ การจัดกิจกรรมหรืออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศและการยอมรับความหลากหลายในองค์กร เพื่อสร้างทัศนคติที่เป็นบวกและลดอคติที่อาจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกงานของคนรุ่นใหม่

อายุ องค์กรควรเน้นพัฒนานโยบายที่ตอบโจทย์ความต้องการของกลุ่มวัยเรียนต่อและวัยเริ่มต้นทำงาน เนื่องจากกลุ่มนี้มีความต้องการในด้านมองหาความมั่นคง โอกาสเติบโต และความยืดหยุ่นในการทำงาน ดังนั้นบริษัทควรสร้างสภาพแวดล้อมและนโยบายที่สนับสนุนพฤติกรรมและค่านิยมของคนรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและออกแบบรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมและความต้องการในแต่ละช่วงวัย

สถานภาพ การที่มีคู่สมรสมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัทมหาชนควรคำนึงในเรื่องสวัสดิการที่มีความเกี่ยวข้องในด้านครอบครัว/คู่สมรส องค์กรควรออกแบบสวัสดิการที่ครอบคลุมความต้องการของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส เช่น สวัสดิการดูแลครอบครัว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บริษัทมหาชนควรมีการวางแผนในเรื่องของรายได้ ค่าตอบแทนของพนักงานในอนาคต การปรับนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับระดับรายได้ของพนักงาน การออกแบบแรงจูงใจและสวัสดิการให้เหมาะสมกับระดับรายได้ เช่น โบนัส การพัฒนาทักษะ หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง จะช่วยกระตุ้นและรักษาพนักงานให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง

2. ด้านกระบวนการสรรหา

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ากระบวนการสรรหามีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีการดังต่อไปนี้

ด้านความถี่ในการสรรหา ซึ่งการสรรหาของนักศึกษาปริญญาโทในแต่ละครั้งส่วนใหญ่ คือ หลังจากการศึกษาจบ บริษัทมหาชนควรมีการเข้าไปเปิดบูธในมหาวิทยาลัย หรือเข้าร่วมงาน Jobs Fair เป็นการแนะนำบริษัท และควรมีการติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลการสมัครงาน

เป็นระยะ เพื่อปรับปรุงความถี่และช่วงเวลาการสรรหาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อเป็นการเข้าถึงและเพิ่มทางเลือกในการตัดสินใจของนักศึกษามากยิ่งขึ้น

ด้านแหล่งการสรรหา โดยบริษัทควรมีแหล่งเปิดรับสมัครที่หลากหลายรูปแบบ โดยปัจจุบันมีผู้ใช้งานแพลตฟอร์มการสมัครงานออนไลน์เพิ่มมากขึ้นถึง 17.2 ล้านคน ซึ่งบริษัทควรให้ความสำคัญในการเปิดรับสมัครในแพลตฟอร์มออนไลน์ที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น เว็บไซต์การสมัครงาน แพลตฟอร์มออนไลน์ Facebook TikTok เป็นต้น องค์กรควรเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อดึงดูดผู้สมัครที่มีคุณภาพ และให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงานให้ถูกต้อง ครบคลุม และเข้าถึงง่าย เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและกระตุ้นการสมัครงาน

ด้านกระบวนการสรรหา การสรรหาเกิดจากความต้องการในการทำงานสายอาชีพนั้นๆ ความสนใจบริษัทที่สนใจ หรือคุณสมบัติที่บริษัทกำหนดตรงกับศักยภาพของผู้สมัคร ซึ่งเป็นการดึงดูดความสนใจช่วยส่งผลให้การตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น และส่งเสริมการสรรหาเชิงรุกโดยสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ตัวอย่างเช่น การเปิดโครงการฝึกงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้สมัครก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

3. ด้านกระบวนการคัดเลือก เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ากระบวนการคัดเลือกมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีการดังต่อไปนี้

ด้านรูปแบบการคัดเลือก การที่บริษัทมีการเปิดรับตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับความต้องการ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กรที่มีชื่อเสียง หรือบริษัทจากแรงจูงใจของบริษัทที่มีความน่าสนใจดึงดูด เพิ่มการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานมากยิ่งขึ้นองค์กรควรพัฒนา โดยรูปแบบการคัดเลือกให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การเปิดรับผ่านโครงการฝึกงาน โครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย หรือการจัด Job Fair เฉพาะกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เข้าถึงนักศึกษาปริญญาโทที่มีคุณภาพ การสื่อสาร ภาพลักษณ์องค์กร และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการสมัครงาน และการให้ข้อมูลที่โปร่งใสเกี่ยวกับลักษณะงาน และผลตอบแทนจะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของผู้สมัคร

ด้านแหล่งการคัดเลือก ผู้สมัครให้ความสำคัญในเรื่องการพิจารณาและการเข้าถึงผู้สมัครผ่านการกรอกใบสมัครและบริษัทเข้าถึงข้อมูลของผู้สมัครได้อย่างครบถ้วน ตรวจสอบหลักฐานความถูกต้องของข้อมูลผู้สมัครได้อย่างถี่ถ้วน โดยองค์กรควรขยายช่องทางการรับสมัครงาน ให้ครอบคลุมทั้งแพลตฟอร์มออนไลน์ เว็บไซต์สมัครงานยอดนิยม และโซเชียลมีเดีย เพื่อให้เข้าถึง

กลุ่มเป้าหมายได้กว้างขึ้น และมีการพัฒนาระบบรับสมัครออนไลน์ให้ใช้งานง่ายขึ้น สามารถตรวจสอบสถานะได้ และแสดงข้อมูลตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสมัครและเพื่อลดความผิดพลาดและเป็นการให้โอกาสทั้งผู้สมัครและบริษัทอีกด้วย

ด้านกระบวนการคัดเลือก ซึ่งเป็นการคัดเลือกผ่านความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รายละเอียดงานตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เช่น การบอกหน้าที่ที่ชัดเจน รายละเอียดงานในตำแหน่ง เป็นต้น และองค์กรควรปรับปรุงกระบวนการคัดเลือก ให้รัดกุม ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินผู้สมัคร เช่น แบบทดสอบ ความเหมาะสมกับค่านิยมองค์กร และการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม

4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีการดังต่อไปนี้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคง สวัสดิการต่างๆ องค์กรควรสร้างโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน เช่น แผนการเลื่อนตำแหน่ง และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ การสื่อสารนโยบายเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน เช่น สวัสดิการ, ประกันสังคม, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้ชัดเจน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนพนักงานระยะยาว เช่น การให้ความช่วยเหลือในภาวะวิกฤต หรือการสนับสนุนครอบครัวพนักงาน เนื่องจากผู้สมัครให้ความสำคัญกับความมั่นคงปลอดภัยในการใช้ชีวิตของตนเอง

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน เรื่องค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม หลักประกันในการรักษาพยาบาล หรือการได้พัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ โดยองค์กรควรออกแบบระบบค่าตอบแทนและผลตอบแทนที่ยุติธรรมและสามารถแข่งขันได้ รวมถึงโบนัสตามผลงาน สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เช่น การอบรม ทุนการศึกษาเรียนต่อในอนาคต และสร้างระบบการยอมรับและการให้กำลังใจที่ชัดเจน เช่น การยกย่องผลงานเด่น การให้คำแนะนำเชิงบวก

ด้านภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อม ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่บุคคลจะมองเห็น การสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่น่าเชื่อถือ และมีความโดดเด่นผ่านการสื่อสารแบรนด์ องค์กรอย่างมืออาชีพและต่อเนื่อง เช่น ผ่านโซเชียลมีเดีย เว็บไซต์ หรือข่าวสารหรือสิ่งแวดล้อมองค์กรที่มีความสะดวกในเรื่องของการเดินทาง เช่น สถานที่ทำงานอยู่ใกล้ BTS MRT เป็นต้น มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ทันสมัย ปลอดภัย เป็นมิตร และ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก เช่น การให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม การมีส่วนร่วมของพนักงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ศึกษา นักศึกษาที่อยู่ในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อทราบถึงข้อมูลที่น่าจะมี ความแตกต่างและสามารถนำมาเปรียบเทียบกันระหว่างระดับการศึกษาได้ และนำข้อมูลมาทำ การวิเคราะห์ถึงความต้องการของผู้สมัครมากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะคณะบริหารธุรกิจ การขยายขอบเขตของ งานวิจัยให้กว้างขึ้น ศึกษาข้อมูลของนักศึกษานอกเหนือจากคณะบริหารธุรกิจ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึง การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน
3. ศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างบริษัทมหาชนกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้เห็นภาพชัดเจน ยิ่งขึ้น เพื่อนำมาพัฒนากลยุทธ์ของบริษัท เนื่องจากปัจจุบันนักศึกษา มีความหลากหลายทาง ความคิดในการที่จะตัดสินใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น
4. ศึกษาผลกระทบของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หรือ ค่านิยมองค์กร ต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงานของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

Cascio. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*.

McGraw-Hill/Irwin. <https://books.google.co.th/books?id=NvMJAQAAMAAJ>

Kotler. (2018). *Marketing management* (Millennium . ed.). Upper Saddle River, N.J. :

Prentice Hall.

Strauss & Sayles (1980). *Personnel: The Human Problems of Management*. New Jersey:

Prentice-Hall.

Werther, & Davis. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill.

<https://books.google.co.in/books?id=Xk8vsbyFGVoC>

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย : หลักการเลือกใช้เทคนิคทางสถิติในงานวิจัย

พร้อมทั้งอธิบายผลลัพธ์ที่ได้จาก SPSS [<>] (พิมพ์ครั้งที่ 12 ed.). ศูนย์หนังสือแห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย [ผู้จัดจำหน่าย].

เกสร เลิศเมธพรกุล. (2558). การลดการเกิดความผิดพลาดในการคัดเลือกบุคคล กรณีศึกษา บริษัท

ฮอนด้า อาร์แอลดีดี เอเชีย แปซิฟิก จำกัด

ณัฐพล ไยไพโรจน์. (2558). Digital marketing: Concept & case study. นนทบุรี: บริษัท ไอดีซี

พรีเมียร์ จำกัด.

ธนาวิษ ภูธรธนานันท์. (2566). กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา

ขอนแก่น จำกัด.

ธันวีย์ ประกอบทอง. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลสวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่.

ปริศรา ธานีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation

Z.

<https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5805/3/ParitsaraThaneeyai.pdf>

f

พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของ

ประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร

<https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Pongsutthi.siri.pdf>

พรณิภา องค์มณีโชติ. (2554). ความมั่นคงในการประกอบอาชีพของพนักงานส่งเอกสาร.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- มาโนช พงนา. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. วารสารสถาบันพอดี้, 1(11), 1-14. <https://so16.tci-thaijo.org/index.php/IS-J/article/view/1208>
- โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2265>
- ลลิตา เกอเกลียง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้ มีการศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน.
- วิชวิธ งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ สืบค้นจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blogpost_11.html
- วรรณวิไล ยกย่อง และ วรรณ สุวรรณเนตร์ (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์กร กับคุณภาพของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ.
- วิชุดา ทูเรียนมู. (2561). การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามความเห็นของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี.
- สุภาณี ปัสสา. (2558). การรับรู้ภาพลักษณ์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ของชาวต่างชาติ. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5607030185_4551_367_7.pdf
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/18115>
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก. (2557). ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาคเนย์ ถาเกิด. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรในการท างานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/925/1/g611130140.pdf>

ภาคผนวก





แบบสอบถาม

เรื่อง การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทางลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถามในแบบสอบถามนี้จนครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลและความเห็นของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ผลวิจัยที่ได้จากการศึกษาจะถูกนำมาใช้ประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 22 - 25 ปี

☐ 30 - 33 ปี

☐ 26 - 29 ปี

☐ 33 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ ต่ำกว่าหรือ 15,000 บาท

☐ 15,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001-45,000 บาท

☐ 45,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้ว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

กระบวนการสรรหา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความถี่ในการสรรหา					
1. ท่านจะค้นหาการเปิดรับสมัครก็ต่อเมื่อมีตำแหน่งงานว่าง					
2. ท่านจะค้นหาการสมัครงานหลังจากเรียนจบการศึกษา					
3. ท่านจะค้นหาจากตำแหน่งที่ท่านสนใจเมื่อต้องการย้ายจากงานที่ท่านทำอยู่					
แหล่งการสรรหา					
1. ท่านรับทราบข้อมูลผ่านทางระบบออนไลน์ ได้แก่ เว็บไซต์สมัครงานทั่วไป เป็นต้น					
2. ท่านสมัครงานผ่านทางบริษัทโดยตรง					
3. ท่านสมัครงานเนื่องจากมีคนรู้จักแนะนำ					
กระบวนการสรรหา					
1. ท่านสมัครงานจากคุณสมบัติที่บริษัทกำหนดเป็นหลัก					
2. ท่านสมัครงานจากความต้องการในการทำงานสายอาชีพที่ท่านให้ความสนใจ					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา (ต่อ)

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้ว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มาก
น้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

กระบวนการสรรหา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
กระบวนการสรรหา					
3. ท่านสมัครงานจากบริษัทที่ท่านให้ความสนใจ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือก

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้ว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มาก

น้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

กระบวนการคัดเลือก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
แหล่งการคัดเลือก					
1. บริษัทเข้าถึงข้อมูลของผู้สมัครได้อย่างครบถ้วน					
2. บริษัทสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผู้สมัคร					
3. บริษัทสามารถเชื่อมั่นในข้อมูลของผู้สมัครได้อย่างถูกต้อง					
กระบวนการคัดเลือก					
1. ท่านพิจารณาการสมัครจากการคัดเลือกของบริษัทที่สมัครผ่านตำแหน่งงาน					
2. ท่านพิจารณาการสมัครจากการคัดเลือกของบริษัทที่สมัครงานผ่านรายละเอียดงานตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง					
3. ท่านพิจารณาการสมัครจากค่านิยมของสังคมมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือก (ต่อ)

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้ว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

กระบวนการคัดเลือก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
รูปแบบการคัดเลือก					
1. ท่านจะพิจารณาการสมัครงานจากบริษัทที่มีการคัดเลือกผ่านตำแหน่งงานที่มีความเหมาะสม					
2. ท่านจะพิจารณาการสมัครงานจากบริษัทที่มีการคัดเลือกผ่านหลักสูตรหรือคณะที่ตรงกับสายงาน					
3. ท่านจะพิจารณาการสมัครงานจากบริษัทที่มีการคัดเลือกผ่านแรงจูงใจของบริษัทที่สนใจ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้ว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อย

เพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความมั่นคงในการทำงาน					
1. ท่านต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ					
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและเหมาะสมในการทำงาน					
3. ท่านต้องการมีเงินเดือนที่มีการเพิ่มมากขึ้นให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
แรงจูงใจในการทำงาน					
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
2. ท่านได้รับหลักประกันในการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุ					
3. หากท่านทำงานที่ที่ท่านต้องการ ท่านรู้สึกมีความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้ว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มาก

น้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด(1)
ภาพลักษณ์และสิ่งแวดล้อมขององค์กร					
1. ชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่รู้จัก					
2. การเดินทางที่มีความสะดวก เช่น บริษัท อยู่ใกล้การขนส่งสาธารณะ BTS , MRT , Airport Rail Link หรือ รถเมล์					
3. การบริหารงานด้วยหลักความเท่าเทียม กัน ไม่เลือกปฏิบัติหรือสร้างความ แตกต่าง เช่น ไม่กีดกันทางศาสนา ความ เชื่อ เชื้อชาติ เพศ เป็นต้น					
4. การเผยแพร่วัฒนธรรมขององค์กรที่ ชัดเจนผ่านสื่อสาธารณะ					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชนในเขต
กรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินระดับการตัดสินใจดังต่อไปนี้ว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อย
เพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทมหาชน ในเขตกรุงเทพมหานครของนักศึกษาคณะ บริหารธุรกิจระดับปริญญาโท	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. บริษัทมีการแสดงข้อมูลที่สำคัญที่บ่งชี้ถึง ความมั่นคงขององค์กรสู่สาธารณะ					
2. การตัดสินใจเลือกเข้าสมัครงานของท่าน เป็นการตัดสินใจด้วยตัวท่านเอง					
3. คนรอบตัวของท่านมีส่วนร่วมในการหาข้อมูล ประกอบการพิจารณา ตัดสินใจเลือกองค์กร ในการสมัครงาน					
4. ท่านจะเลือกเข้าทำงานในองค์กรที่มีลักษณะ งานตรงกับความถนัด ทักษะเฉพาะ					
5. ท่านได้ทำการเปรียบเทียบข้อมูลของบริษัทที่ ท่านสนใจ					
6. ท่านจะเลือกเข้าทำงานในองค์กรที่ตรงกับ ความชอบของท่านเป็นหลัก					
7. ท่านจะเลือกแนะนำองค์กรที่มีปัจจัยการจูง ใจที่ท่านสนใจต่อผู้อื่นให้สมัครงานกับองค์กร ดังกล่าวร่วมกันกับท่าน					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

พัฒนิตา ลำพูล

