



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย
ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร
INFLUENTIAL FACTORS OF ORGANIZATION SELECTION AMONG MEMBERS
OF GENERATION Y THROUGH A RECRUITMENT AGENCY IN ASOKE
IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA

อาคเนย์ ฤาเกิด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย
ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

INFLUENTIAL FACTORS OF ORGANIZATION SELECTION AMONG MEMBERS
OF GENERATION Y THROUGH A RECRUITMENT AGENCY IN ASOKE
IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA



AKHANE THAKOET

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย
ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร

ของ

อาคเนย์ ฤาเกิด

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ มณีโรจน์)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิญญ์ เลิศไทยตระกูล)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เศรษฐวิสุทธ์ พรหมสิทธิ์)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอ เรชั่นวาย
ผู้วิจัย	อาคเนย์ ฤาเกิด
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ณัฐพัชร์ มณีโรจน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นคนเจนเนอเรชั่นวายที่มาใช้บริการผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ค่า t-test, One-way ANOVA และวิเคราะห์ Regression ผลการศึกษาพบว่า (1) กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานโดยรวม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยสนใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์การ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ (3) ปัจจัยค่าเงินในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

คำสำคัญ : การเลือกองค์การ, เจนเนอเรชั่นวาย, บริษัทจัดหางาน, อโศก, ในกรุงเทพมหานคร

Title	INFLUENTIAL FACTORS OF ORGANIZATION SELECTION AMONG MEMBERS OF GENERATION Y THROUGH A RECRUITMENT AGENCY IN ASOKE IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA
Author	AKHANE THAKOET
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Dr. Nattapat Manirochana

The objective of this research is to study the influential factors of organizational selection among members of Generation Y through a recruitment agency located in Asoke in the Bangkok metropolitan area. The sample in this study consisted of 385 members of Generation Y who used a recruitment agency in the Asoke District of the Bangkok metropolitan area. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.953. The data were then analyzed using statistics, including frequency, mean, and standard deviation. The collected data were used to test the research hypothesis by a t-test, one-way ANOVA and regression analysis. The results of this research indicated the following: (1) the respondents of a different age, gender, marital status, average monthly income, and work experience differently selected organizations to work at a statistically significant level of 0.05.; (2) three motivational factors influenced the organizational selection of the respondents through a recruiting company in the Asoke district of Bangkok metropolitan area were at a statistically significant level of 0.05. The aspect with the highest influence was reputation, followed by recognition, and success, respectively; and (3) three hygiene factors influenced organizational selection of the respondents through a recruiting company in the Asoke district in Bangkok at a statistically significant level of 0.05. The aspect with the highest influence was policy and regulations, followed by relationships with supervisors and co-workers, subordinates, and compensation and benefits, respectively.

Keyword : Organization selection, Generation Y, Recruitment agency, Asoke, Bangkok metropolitan area

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ มณีโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาใช้เวลาในการให้คำแนะนำ การจัดทำสารนิพนธ์นี้ทุกขั้นตอน นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิชัย เลิศไทยตระกูล และอาจารย์ ดร.เศรษฐวิมล พรมสิทธิ์ ที่กรุณาเป็นกรรมกรในการสอบสารนิพนธ์ฉบับนี้ และช่วยตรวจสอบแบบสอบถาม ให้คำแนะนำ ตลอดจนแนวทางต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ความเมตตาตลอดจน ประสพการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้ความช่วยเหลือทุกด้านตลอดจนจบหลักสูตร

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์และความดีอันพึงมี ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนทั้งยังชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้วิจัยนำมา ซึ่งกำลังใจที่ดีในการศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต ตลอดจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในวันนี้

อาคเนย์ ภาเกิด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ค
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	3
ความสำคัญของงานวิจัย	3
ขอบเขตของงานวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในงานวิจัย	6
สมมติฐานในการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดด้านประชากรศาสตร์	11
1.1 ความหมายด้านประชากรศาสตร์	11
2. แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ	13

2.2 ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพ	13
3. ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน.....	14
3.1 ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน	14
3.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน.....	16
3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's Two – Factor Theory)	17
3.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Needs Theory).....	19
3.5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)	20
4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	22
4.1 ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	22
4.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	22
5. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ.....	25
5.1 ความหมายพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ.....	25
5.2 องค์ประกอบองค์ประกอบการตัดสินใจ.....	26
6. แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	28
6.1 ความหมายของเจนเนอเรชั่นวาย.....	28
6.2 คุณลักษณะ ความต้องการ และแรงจูงใจในการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย	29
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	39
ประชากร	39
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	39
วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	40
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
การจัดกระทำ.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	52
สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test).....	53
การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	62
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	133
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	143
ความมุ่งหมายของการวิจัย	143
ความสำคัญของการวิจัย	143
สมมติฐานในการวิจัย	143
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	144
สรุปผลการวิจัย.....	146
อภิปรายผลการวิจัย	160
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	167
ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป.....	169

บรรณานุกรม	170
ภาคผนวก.....	177
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	178
ภาคผนวก ข รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	192
ประวัติผู้เขียน.....	194



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน.....	65
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	66
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านลักษณะงาน	67
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	68
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้	69
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านชื่อเสียงขององค์การ	70
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน.....	70
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	72
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	73
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน	74
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน	75

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน.....	76
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร	77
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจเลือก	78
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินทางเลือก	79
ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test.....	80
ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์การเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ	81
ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test	83
ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ One way ANOVA	84
ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการตัดสินใจเลือก จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	86
ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินทางเลือก จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	87
ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	88

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Levene's test 90

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ 91

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มการศึกษา โดยใช้ Levene's test. 93

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มการศึกษา 94

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test..... 96

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Brown-Forsythe 97

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ One way ANOVA..... 98

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการตัดสินใจเลือกจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3..... 99

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินทางเลือก จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) 101

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) 103

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ Levene's test.....	106
ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ Brown-Forsythe.....	106
ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ One way ANOVA	107
ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการตัดสินใจเลือกจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3.....	108
ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินทางเลือก จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD).....	110
ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3.....	111
ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มสถานภาพการทำงานปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test.....	113
ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์การเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพการทำงานปัจจุบัน.....	114
ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก.....	115

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคน
เจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อ
การเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ
(Stepwis 116

ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้า
ทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก
กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก 118

ตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคน
เจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อ
การเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ
(Stepwise Multiple Regression Analysis) 119

ตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้า
ทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก
กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม 121

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคน
เจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อ
การเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise
Multiple Regression Analysis) 122

ตาราง 48 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค่าจูงในการเลือกองค์การเข้าทำงาน
ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร
มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก 124

ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูงในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอ
เรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการ
เลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ
(Stepwise Multiple Regression Analysis) 125

ตาราง 50 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก	127
ตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการ เลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	128
ตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม	130
ตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการ เลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression)	131
ตาราง 54 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	133

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
ภาพประกอบ 2 ลำดับความต้องการจำเป็นตามทฤษฎีของ Maslow.....	21
ภาพประกอบ 3 กระบวนการสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน.....	24



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์ หรือคน ถือเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีการเห็นว่า “คน” ถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และ “คน” ถือเป็นทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์กรองค์กรจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่นั้นก็คือ การดึงดูดและรักษาคนที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กร ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (รุ่งโรจน์ อรรถานินทร์, 2554)

การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน รวมทั้งมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง องค์กรต่างต้องมีการเตรียมการและการปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ เป็นผู้นำในธุรกิจและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรหนึ่งที่มีค่าสูงสุดขององค์กรและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กรจะเห็นได้ว่าหากองค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้นจะสามารถจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพที่เหมาะสมกับองค์กรมารวมปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร (Value Added) และผลักดันผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดขึ้นได้ รวมทั้งก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage)

การสรรหาบุคลากรจึงนับเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพให้กับองค์กรในระยะยาว เพราะหากองค์กรสามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติต่างๆที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมาสมัครเพื่อรับคัดเลือกนั้น องค์กรก็จะมีโอกาสในการที่จะได้พนักงานที่มีคุณภาพมาร่วมงานสูงและบุคคลเหล่านั้นก็จะเป็นกำลังในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม มาสมัครงานไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีความพร้อมในด้านต่างๆเพียงใด องค์กรนั้นอาจจะต้องเผชิญปัญหาที่กระทบเป็นลูกโซ่จากปัญหาความไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานของบุคลกรดังกล่าว ดังนั้น องค์กรหลายองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการได้มาของทรัพยากรบุคคลที่ดีและ

พร้อมที่จะมีผลสำเร็จหรือล้มเหลวต่อองค์การ องค์การจึงยินดีจัดสรรงบประมาณเพื่อการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมมาร่วมงาน (สุนันทา เลาน์นันทน์, 2542)

ปัจจุบันในหลายองค์การได้สรรหาบุคลากรผ่านบริษัทจัดหางานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสามารถ ในการคัดเลือกบุคลากร เนื่องจากปัจจุบันหลายองค์การมีการแข่งขันธุรกิจในระดับสูง ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้้องค์การสามารถแข่งขัน และเติบโต สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้นั้นคือ การได้บุคลากรที่ดี มีความสามารถ อีกทั้งยังลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร บริษัทจัดหางานในเมืองไทยนี้มีอยู่มากมาย ตั้งแต่บริษัทของคนไทย ไปจนถึงบริษัทใหญ่จากต่างชาติ แต่ละที่ต่างก็มีองค์ความรู้ วิธีการสรรหา ตลอดจนมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่แตกต่างกันด้วย การสรรหาพนักงานที่มีความสามารถเฉพาะด้านนั้น บางทีอาจจะต้องใช้ใช้บริการของบริษัทจัดหางาน (Recruitment Agency Service) จึงจะได้ผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยมและคุ้มค่าที่สุด บริษัทจัดหางานเหล่านี้จะเป็นตัวกลางในการสรรหาบุคคลที่เหมาะสม ติดต่อบริษัทงานทุกกระบวนการ คัดกรองเบื้องต้น ให้คำปรึกษาต่างๆ ซึ่งมีส่วนช่วยให้้องค์การมีโอกาสได้คนที่ต้องการ ตลอดจนคนที่มีศักยภาพมาร่วมงานด้วยได้

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลให้คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y คนที่เกิดระหว่าง 2523-2537) ก้าวเข้ามามีบทบาทในตลาดแรงงานมากขึ้น พร้อมกับค่านิยมและแนวคิดในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ การให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างการทำงานกับเวลาส่วนตัว การบริหารผลตอบแทน และสวัสดิการ การให้รางวัล เป็นต้น (นริศฯ สุระวิญญู, 2559) ภาคธุรกิจจึงต้องเร่งปรับกลยุทธ์การทำงานแบบเก่า เพื่อลดช่องว่างความแตกต่างของคนทำงานแต่ละรุ่น รวมทั้งรักษาคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร หรือไม่ให้สมองไหลออกไปยังต่างประเทศ โดยผู้บริหารจะต้องตอบใจห้ความต้องการของคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ให้ได้ โดยจะต้องสร้างระบบการทำงาน การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงาน (Turnover) เพราะการลาออกจากงานนั้นส่งผลเสียแก่องค์การเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะทำให้้องค์การสูญเสียคนดีที่มีความสามารถและมีคุณภาพตามที่้องค์การได้ใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆในการสรรหาและคัดเลือกมาแล้ว ยังทำให้องค์การต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อีก ซึ่งเป็นการส่งผลอย่างมากต่อ้องค์การและการประกอบธุรกิจทุก้องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่คู่กับ้องค์การต่อไป (ปริทัศน์ คล่องดี, 2558)

การศึกษาพฤติกรรมของคนกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย โดยทั่วไปแล้วพบว่า คนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่การทำงาน มีความคาดหวังสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองมาก มั่นใจในความสามารถของตนเอง ที่จะประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง ไม่เคยหยุดหางานตามอุดมคติของตนเอง ไม่คิดว่าการเปลี่ยนงานบ่อยเป็นเรื่องผิด มองหาสิ่งสำคัญในงานอยู่เสมอ พอใจกับการเปลี่ยนแปลง ให้ความสนใจในการแสวงหาความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา (Stephen P. Robbins และ Timothy A. Judge, 2010)

จากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแนวทางในการจูงใจของบุคลากรให้มาร่วมงานด้วยนั้นมียู้อยู่ด้วยกันหลายแนวทาง ไม่ว่าจะเป็นการให้ค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้เงินเดือนที่สูงกว่าองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน การให้สวัสดิการ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น และเมื่อองค์กรสามารถจูงใจบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้จะปฏิบัติงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ในการเลือกองค์กรเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์กับการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของงานวิจัย

1. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นำข้อค้นพบที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาจัดการสร้างปัจจัยต่างๆ เพื่อจูงใจกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีความสามารถมาสมัครงานกับองค์กร
2. นำไปเป็นแผนพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการปรับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเพิ่มอัตราการสมัครงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีคุณสมบัติตรงกับที่องค์กรต้องการ

ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร เป็นคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประชากรที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งไม่สามารถระบุจำนวนที่แน่นอนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนด ขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ของ (William G. Cochran, 1997) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยคำนวณจากจำนวนประชากร 385 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ มี 7 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 สถานภาพ
- 1.1.4 การศึกษา
- 1.1.5 รายได้
- 1.1.6 ประสบการณ์การทำงาน
- 1.1.7 สถานภาพการทำงานปัจจุบัน

1.2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน มี 5 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 1.2.2 ด้านลักษณะงาน
- 1.2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้
- 1.2.5 ด้านชื่อเสียงขององค์การ

1.3 ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน มี 5 ด้าน ดังนี้

- 1.3.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 1.3.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.3.3 ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน
- 1.3.4 ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน

1.3.5 ด้านความมั่นคงในงาน

2. ตัวแปรตาม เป็นการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร

2.1 การตัดสินใจเลือก

2.2 การประเมินทางเลือก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่มาจูงใจ กระตุ้นให้กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายมาเลือกสมัครงานในบริษัทที่ต้องการเพื่อพยายามได้มาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 **ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายในการปฏิบัติงานในบริษัทที่เลือกเข้าทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้

1.2 **ด้านลักษณะงาน** หมายถึง งานที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายสนใจ และได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ใช้ทักษะเฉพาะด้าน และมีความท้าทายในการลงมือปฏิบัติงานในบริษัทที่เลือกเข้าทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาในบริษัทที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายเลือกเข้าทำงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของ การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การยอมรับในความคิดเห็น

1.4 **ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้** หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น การได้รับการคัดเลือกในการเป็นตัวแทนในการเข้าอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ต่างๆทั้งภายในและภายนอกในบริษัทที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายเลือกเข้าทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง

1.5 **ด้านชื่อเสียงขององค์การ** หมายถึง บริษัทที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายเลือกเข้าทำงานนั้นได้เป็นที่รู้จักและมีการรับรู้มาเป็นระยะเวลานานทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์การ

2. **ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจเพื่อเป็นแรงจูงใจกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายให้มาเลือกสมัครงานในองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง เงินเดือนที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายได้รับจากบริษัทที่เลือกเข้าทำงาน และผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่องค์การจัดให้เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายและเพื่อนร่วมงานในบริษัทที่เลือกเข้าทำงาน สามารถให้การช่วยเหลือ ในการทำงานร่วมกัน ไม่เห็นแก่ตัว

2.3 ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายสามารถทำงาน และได้ใช้ชีวิตส่วนตัวการทำงานได้อย่างเหมาะสม

2.4 ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย ตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของบริษัทที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายเลือกเข้าทำงาน

2.5 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆทั้งภายนอกและภายในบริษัทที่เลือกเข้าทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย

3. กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย หมายถึง คนที่เข้ามาสมัครงานในบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 26 - 40 ปี เกิดในปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2537

4. การเลือกองค์การเข้าทำงาน หมายถึง กระบวนการที่คนเจนเนอเรชั่นวาย ได้ใช้เครื่องมือต่างๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกองค์การให้เหลือตามจำนวนที่ตนเองต้องการ เพื่อพิจารณาปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของตนเองในการเข้าทำงานในองค์การ เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้ได้องค์การที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการ

4.1 การตัดสินใจเลือก หมายถึง กระบวนการคิด พิจารณา ตัดสินใจเลือกเลือกเข้าสมัครงานกับองค์การของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยได้รับปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง

4.2 การประเมินทางเลือก หมายถึง ความพร้อมและความเป็นไปได้ขององค์การที่เข้าทำงาน ว่าองค์การสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้เมื่อเจออุปสรรคและปัญหา และสร้างความไว้วางใจต่อกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

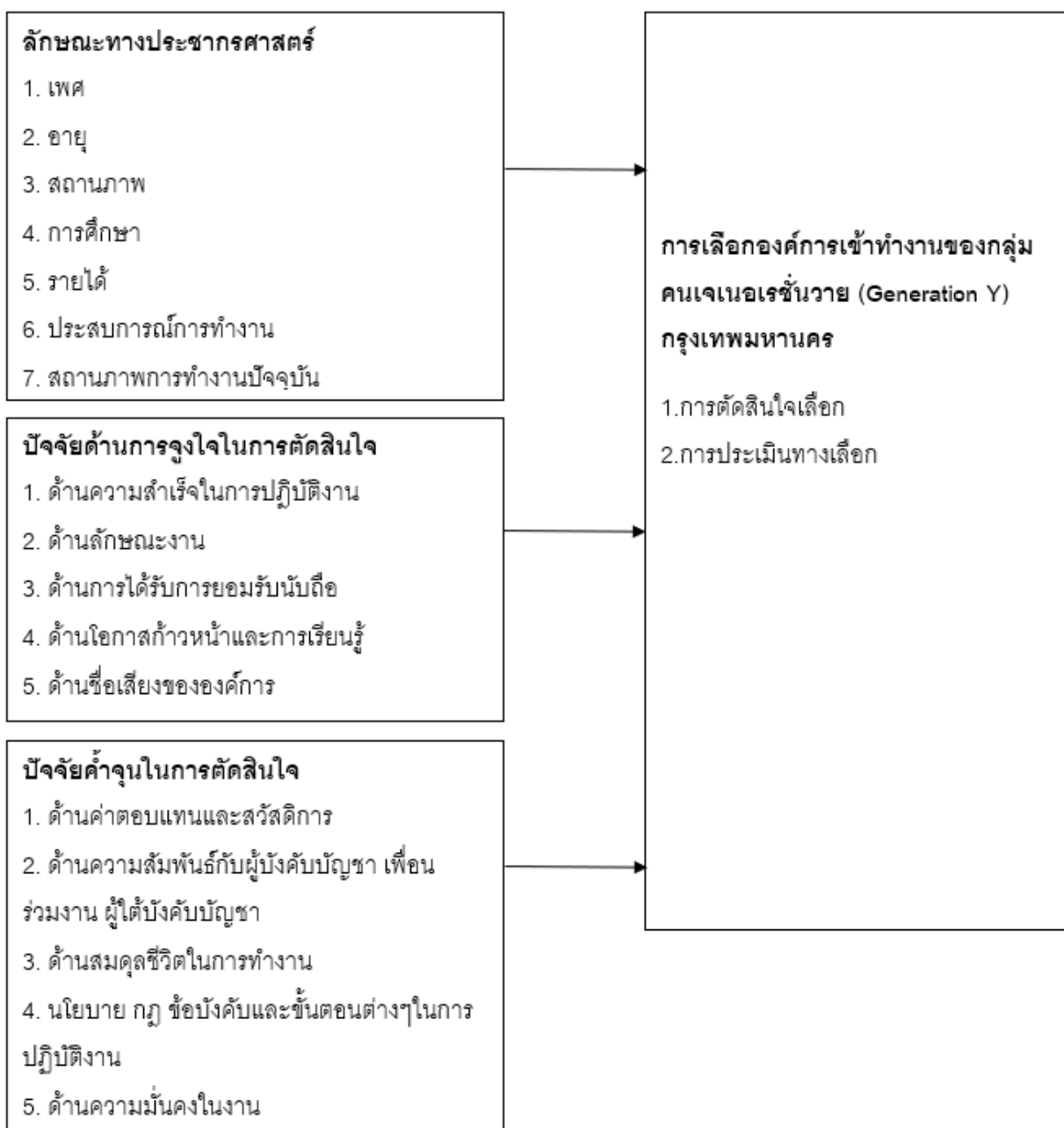
การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีบทบาทมากในตลาดแรงงานขณะนี้ทำให้เป็นความท้าทายให้กับองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างมาก ที่จะสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพมาร่วมงานเพื่อนำพาองค์การไปสู่การสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนตามอุดมการณ์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากกรอบทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานของคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

เรชั่นวาย ในบริบทของไทยพบว่า คนเจเนอเรชั่นวาย ต้องการงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และงานที่มีความท้าทาย เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และเนื่องจากคนกลุ่มนี้ จัดเป็นคนวัยทำงานที่ได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่อย่างดี คนกลุ่มนี้จึงมีศักยภาพสูงมากในการเรียนรู้และมีมากกว่าคนรุ่นใดๆ ที่ผ่านมา คนกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ยังเป็นคนที่มีความมั่นใจในตัวเองสูงมาก พวกเขาให้ความสำคัญกับความสบายใจในการทำงานเป็นสำคัญ นอกจากนี้ เจเนอเรชั่นวาย ยังต้องการงานที่พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและมักคิดนอกกรอบ สามารถเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็วและพร้อมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้วยค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน แต่ให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย (เสาวนีย์ พิสิฐานุสรณ์, 2550) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร ต่างกันมีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน

3. ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านประชากรศาสตร์
 - 1.1 ความหมายด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 2.1 ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.2 องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory)
 - 3.4 ทฤษฎีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)
 - 3.5 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)
4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ
 - 5.1 ความหมายพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ
 - 5.2 องค์ประกอบกรรมการตัดสินใจ
6. แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)
 - 6.1 ความหมายของเจนเนอเรชั่นวาย
 - 6.2 คุณลักษณะ ความต้องการ และแรงจูงใจในการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย
7. การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดด้านประชากรศาสตร์

1.1 ความหมายด้านประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) คือ แนวคิดเกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากความแตกต่างของประชากรแต่ละด้านมีการเลือกซื้อสินค้าและใช้บริการแตกต่างกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) กล่าวว่ ประชากรศาสตร์ คือการใช้รายละเอียดของประชากรศาสตร์ นำมาแบ่งส่วนของตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อกำหนดตลาดเป้าหมาย ประกอบด้วย เพศ (Gender) อายุ (Age) อายุ ระดับการศึกษา (Education อาชีพ (Occupation) รายได้ (Income)

มัทนี คำสำราญ และ ณัฐนุช วณิชย์กุล (2559) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ หมายถึง การจำแนกบุคคลออกเป็นกลุ่มๆ ตามลักษณะ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา ศาสนา และสถานภาพสมรส เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อความต้องการที่แสดงออกต่อพฤติกรรม

วสิน สันหกรณ์ (2557) ให้แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น แรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น และเมื่อกล่าวถึงประชากรที่แตกต่างกันก็จะนำไปสู่พฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย

Kanuk และ Schiffman (2003) ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา และเชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ได้อธิบายถึงแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ (Biographical Characteristics) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจ อำนาจ และการเมืองหรือวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งยังเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์กรเพราะถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. อายุ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญเพราะอายุจะเป็นที่บ่งถึงประสบการณ์และระดับประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อ การคิดวิเคราะห์สำหรับการตัดสินใจหรือ อายุยังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน เช่นเมื่ออายุมากขึ้น ก็ทำให้ประสบการณ์มากขึ้นความฉลาดรอบคอบก็มากขึ้น ทำให้ความสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

2. เพศ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันทั้งในหลายๆ ด้าน เช่น สรีระ ความถนัดสภาวะทางจิตใจ อารมณ์ความคิด ค่านิยม และทัศนคติทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก วัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทที่ต่างกัน

3. สถานภาพสมรส สถานภาพสมรสของบุคคลมีส่วนต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะทำให้มีความรู้สึก แนวความคิด อุดมการณ์รวมทั้งมีความต้องการที่ต่างกัน บุคคลจะสนใจหรือยึดแนวคิด จากความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคน และบุคคลจะมีลักษณะบางอย่างที่แสดงความรู้ที่ได้ศึกษามา เพราะ สถานการศึกษาแต่ละแห่งก็มีการอบรมให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ครูผู้สอนเองก็มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้เรียนโดยการสอดแทรกความรู้สึกนึกคิดของตัวเองให้แก่ผู้เรียน ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของบุคคล

Leon G. Schiffman และ Joseph L. Wisenblit (2015) ได้กล่าวว่าการแบ่งส่วนตลาดประชากรทำได้โดยการแบ่งกลุ่มของผู้บริโภคตามอายุ รายได้ เชื้อชาติ เพศ การประกอบอาชีพ สถานภาพสมรส ประเภท และขนาดของใช้ในครัวเรือน และที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ตัวแปรเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เชิงประจักษ์และสามารถชักถามหรือการสังเกตได้อย่างง่ายดาย สิ่งเหล่านี้ช่วยให้การตลาดได้จำแนกผู้บริโภคแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน เช่น กลุ่มอายุ หรือ กลุ่มรายได้ เช่นเดียวกับระดับชนชั้นทางสังคมที่จะถูกกำหนดโดยวัตถุประสงค์การคำนวณดัชนีการชี้วัด 3 ตัวแปร คือ รายได้ (จำนวนเงินเดือน) ระดับการศึกษา(การศึกษาสูงสุด) และอาชีพ (ระดับศักดิ์จะเกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพต่างๆ) และในภายหลังในด้านที่อยู่ของผู้บริโภคและรหัสไปรษณีย์สามารถใช้ข้อมูลร่วมกัน ทำให้ทราบถึงที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของผู้บริโภค การแบ่งกลุ่มประชากรเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการค้นหาและเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่เฉพาะเจาะจง

สรุป ประชากรศาสตร์ หมายถึง การจำแนกบุคคลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะประชากร ได้แก่ อายุ เพศ สถานะทางสังคม และเศรษฐกิจ การศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส เป็นต้น ลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันก็จะนำไปสู่พฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2 ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพ

ราชบัณฑิตยสภา (2554) ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเดิมให้ดีขึ้น ตามลำดับ เจริญเติบโตเร็วกว่าปกติ

ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ในนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่และสถานภาพในการทำงาน การยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น และยังมีคำที่มีความใกล้เคียงกับคำว่าความก้าวหน้า คือ ความก้าวหน้าในอาชีพงานโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ (ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540)

สนั่น เกชาสารี (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า เป็นการ พัฒนาในสายงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือแนวทางการพัฒนาสายงาน เป็นแนวความคิดที่ ช่วยให้พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ทั้งยังมีโอกาส เจริญเติบโตตามศักยภาพและความพร้อมแต่ละคนด้วย ดังนั้น ความก้าวหน้าในงานหรือการ พัฒนาเส้นทางอาชีพ จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ก่อเกิดประโยชน์ ทั้งกับองค์กรและตัวของพนักงาน โดยผลของการพัฒนาอาชีพจะมีประโยชน์คือ ทำให้องค์กร เดินไปสู่ความสำเร็จโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างตัวพนักงานและองค์กร อีกทั้ง ทำให้ พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อความสำเร็จ ในหน้าที่การงานของตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน เป็นการลดอัตราการลาออก ของพนักงาน และเป็นการจัดให้พนักงานได้ทำงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถของ ตนเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อองค์กรในการนำไปสู่เป้าหมาย

สิริวัชร รักธรรม (2553) ได้อธิบายว่าความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การ เปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน ซึ่งส่งผลในทางด้านจิตวิทยา หรือที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการ ทำงาน การเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิด ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนตลอดถึงความพึงพอใจในการดำรงชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองนั้นมีคุณค่า ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพ ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพ และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในที่สุด

ณัฐชัย นิมนวล (2553) กล่าวว่า การให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ มอบหมายจะมีผลต่อการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะใหม่ ๆ ของตนเอง ซึ่งจะนำไปใช้ ประโยชน์ต่อองค์กรได้ในอนาคต และการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถ คนทุกคน

ล้วนมีความต้องการโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในอาชีพ ความต้องการของบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการ เนื่องจากความต้องการของแต่ละคนนั้นไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล บุคคลโดยทั่วไปนั้น มักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้เป็น คือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย วิธีการในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรหรือทำงานไปจนเกษียณอายุ เพราะทุกคนทำงานก็หวังที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพ คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม หากบุคคลนั้นไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้า ความคิดในการเปลี่ยนงานย่อมเกิดขึ้น การที่บุคคลจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่นั้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม รวมทั้งสามารถอธิบายให้พนักงานในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดี

สรุป ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน การได้รับการพัฒนาสายงานความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพให้มีการเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนที่สูงขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ และได้รับโอกาสให้ใช้ทักษะส่งผลทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความตระหนักในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ

3. ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

3.1 ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

คำว่า “แรงจูงใจ” หมายถึง เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติ

นทกฤต วันตะเมล์ (2557) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันภายในตัวบุคคล (Driving Force) ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ แรงจูงใจเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลนั้น แต่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unfulfilled Needs) ซึ่งจะนำไปสู่ความเครียด (Tension) จากนั้นจะทำให้เกิดพลังผลักดันภายในตัวบุคคล (Drive) อันจะนำไปสู่พฤติกรรม (Behavior) ได้ในที่สุด

พรทิพย์ วาณิชจรูญเกียรติ (2553) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ หมายถึง เป็น กระบวนการที่ชักนำ โน้มน้าวให้คนเกิดความมุ่งมั่น มานะ ความพยายามเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการบางประการของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ

สุธีรา สุริยวงศ์ (2553) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความทุ่มเท เพื่อให้ตนเองนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และรางวัลเป็นแรงจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ทำให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจ และให้คำสัญญาไว้

วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการของตนเองเพื่อที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเติบโตในหน้าที่การงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550) กล่าวถึง การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อใจ และการลงโทษ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ศิริพร จันทศรี (2550) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากกระตุ้น ชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ จะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ทฤษฎีแรงจูงใจจะเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารจะใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์การที่เป็นอยู่นั้นเหมาะสมกับความต้องการและแรงจูงใจของคนเหล่านั้นหรือไม่เพียงใด

ทฤษฎีแรงจูงใจ โดยทั่วไปอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีกลุ่มเชิงเนื้อหาหรือทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ผลักดันและชี้นำพฤติกรรมต่างๆ ให้เกิดขึ้น เช่น ความต้องการเงินเดือนสูงๆ ต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น

ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของคน จะศึกษาความต้องการที่สำคัญของคนที่จะมีผลต่อการกระตุ้นพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา

2. ทฤษฎีกลุ่มเชิงความคิดและกระบวนการ ทฤษฎีกระบวนการจะมุ่งที่แรงจูงใจเกิดขึ้นอย่างไร เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของกลุ่มบุคคลและประเมินความพอใจภายหลังจากได้บรรลุเป้าหมายแล้ว ทฤษฎีกระบวนการจะพยายามอธิบายขั้นตอนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลซึ่งทำให้ความเข้าใจในความคิดหรือกระบวนการภายในจิตใจที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น โดยทฤษฎีกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย นอกจากนี้แนวคิดในกลุ่มนี้ก็จะทำการศึกษาวิเคราะห์ บรรยาย และอธิบายกระบวนการที่บุคคลจะแปลงความคิด และความต้องการให้เกิดพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา (Macshane และ Von Glinow, 2005)

3.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553) นิยามว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเกิดจากมนุษย์มีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต เกิดเป็นแรงขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์)อรรมานะ (2550) ให้นิยามหลักสำคัญของแรงจูงใจอยู่ที่ การตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจ เนื่องจากการตอบสนองความต้องการ สิ่งใดสิ่งหนึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่การสร้างสิ่งจูงใจกลายเป็นเป้าหมายของบุคคลในการแสวงหาองค์การ

วรรณ อารวรรณ์ (2557) ได้ศึกษาและให้แนวคิดเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน เป็นกลุ่มแนวคิดของเนื้อหาการจูงใจซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์การที่มีอยู่นั้น เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นหรือไม่เพียงใด และเนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนล้วนมีสภาวะอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความเห็น และความคาดหวังต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถมีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่จะใช้อธิบายแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วน อย่างไรก็ตามแรงจูงใจในการทำงานสามารถนำมาวิเคราะห์ถึงความพึงพอใจของบุคลากรได้ เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นภาพสะท้อนสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานและทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

Pigors และ Myers (1981) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม งานที่ต้องมีความปลอดภัย เปิดโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพ มีโอกาสเติบโตเป็นงานที่มั่นคง มีความสัมพันธ์ภาพที่ดี มีหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว รวมถึงการมีความเข้าใจในชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์ในสังคม

จันท์ ชุ่มเมืองปัก (2546) แรงจูงใจยังมีองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดเป็นแรงจูงใจแบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ประการ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ

1.1 แรงขับ เป็นความตึงเครียดทางด้านร่างกาย ที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้นๆ แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับหายไปซึ่งแรงขับเหล่านี้มี 2 ประการ ได้แก่

1.1.1 แรงขับภายในร่างกาย คือ แรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย ซึ่งหากร่างกายขาดสภาวะสมดุลจะทำให้เกิดความรู้สึกต่างๆ

1.1.2 แรงขับภายนอกร่างกาย คือแรงขับที่มาจากภายนอก เช่น แรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่มีคนขวักไขว่ รถแล่นเสียงดังนักศึกษาที่อยู่ ในสภาพแวดล้อมนี้ก็คงจะไม่เกิดแรงจูงใจมากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory)

Bovee และ others. (1993) ทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎีสองปัจจัยคิดขึ้นโดย Frederick Herzberg กล่าวถึงปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานด้วยความพึงพอใจนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดจากความพึงพอใจ ไปยังความไม่พอใจ และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจไปยังการไม่มีความพึงพอใจ ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเสริม ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานจากความพึงพอใจ และนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจ มี 5 ด้าน คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์การให้สำเร็จลุล่วง ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจ

1.2 การได้รับการยอมรับ คือ การได้รับการยอมรับในความสามารถ และการแสดงออกให้รับรู้ถึงในความสามารถนั้น เช่น การยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสในการเจริญเติบโต คือ การมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ คือ เป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความท้าทายในการทำงาน มีอิสระ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้

1.5 ความรับผิดชอบ คือ การได้รับโอกาสในการทำงานโดยไม่มี การควบคุมมากเกินไป มีอิสระเสรีในการทำงาน ปริมาณงานมีความเหมาะสม

2. ปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงปัจจัยเสริมที่มาทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

2.1 นโยบายการบริหารงานขององค์การ คือ การบริหารงานขององค์การ ที่มีนโยบาย การควบคุม การดูแลอย่างเป็นระบบระเบียบไม่มีความซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน

2.2 การควบคุมดูแล คือ ลักษณะการควบคุมของผู้บังคับบัญชา อย่างมีความยุติธรรม มีการกระจายงานที่เหมาะสม ตามความสามารถของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานจะต้องมีความชัดเจน มีการดูแล ควบคุมการทำงาน และรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน เป็นต้น

2.4 ตำแหน่งงาน คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.6 ชีวิตส่วนตัว คือ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวก ในการเดินทางมาทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2.7 สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นห้องทำงาน อุปกรณ์สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ กลิ่น บรรยากาศ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

2.8 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผลตอบแทน ที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงาน ในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ เช่น เงินเดือน อีกทั้งยังรวมถึงการเลื่อนขั้น การปรับเงินเดือน ให้เหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลากร รวมถึงสวัสดิการด้านสุขภาพ วันหยุดพักผ่อน โบนัส เป็นต้น

3.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Needs Theory)

วิภาส ทองสุทธิ (2552) ได้กล่าวว่าทฤษฎีนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นโดยแมคเคลแลนด์ ซึ่งนำเสนอความต้องการที่ถูกพัฒนาขึ้นในช่วงชีวิตมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการผูกพันซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความสำเร็จ เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการบรรลุเป้าหมายซึ่งมีความท้าทายและมีความเป็นเลิศ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะเป็นผู้

ที่ชอบแข่งขัน มีการตั้งเป้าหมายที่ค่อนข้างท้าทายและมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. ความต้องการเพื่อความผูกพัน เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลกับบุคคลอื่นในสังคม จะทำให้บุคคลนั้นต้องการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ดังนั้นผู้บริหารสามารถที่จะสร้างการจูงใจบุคคลให้มีความปรารถนาในด้านนี้ ด้วยการมอบหมายงานที่ทำให้มีโอกาสร่วมกัน

3. ความต้องการอำนาจ เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น ทฤษฎีนี้ได้ทำความเข้าใจซึ่งความต้องการพื้นฐาน 3 ประการคือ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการความสำเร็จ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความต้องการอำนาจ บุคคลที่มีลักษณะเป็นผู้นำมักจะมีอุปนิสัยที่จะแสวงหาโอกาสอันนำไปสู่ความสำเร็จ ด้วยการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด

3.2 ความต้องการความผูกพัน บุคคลที่มีความต้องการได้รับการยอมรับ บุคคลเหล่านี้มักหาโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ภาพ ขอรับการช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ และรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาอยู่

3.3 ความต้องการความสำเร็จ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลวต้องการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเองมีทัศนคติชอบเสี่ยง เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้องกันในการทำงาน มีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด

3.5 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1970) ได้อธิบายเรื่อง ความต้องการของมนุษย์ว่ามีลำดับทั้งหมด 5 ชั้น แสดงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ Maslow ได้กำหนดหลักการว่าบุคคลพยายามตอบสนองความต้องการของตนเองเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จในชีวิต

เสถียร เหลืองอร่าม (2519) ได้อธิบายเกี่ยวกับความต้องการ หมายถึง ความต้องการที่จำเป็น ซึ่งส่งผลทำให้ชีวิตจะขาดไม่ได้ จากการศึกษา พบว่าทุกกริยาท่าทางหรืออาการที่มนุษย์แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow แบ่งเป็น 5 ชั้น คือ ความต้องการที่จำเป็นของร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะอยู่อย่างมีความมั่นคงในชีวิต ความต้องการเป็นเจ้าของ การมีสังคมและความรัก เช่น ต้องการเพื่อนหรือมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น

ความต้องการได้รับความยกย่อง เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องและให้การยอมรับในฐานะที่ตัวเองมีความโดดเด่น และความต้องการประสบผลสำเร็จ เป็นความต้องการที่อยากประสบผลสำเร็จในชีวิต



ภาพประกอบ 2 ลำดับความต้องการจำเป็นตามทฤษฎีของ Maslow

ที่มา : ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล

สรุป แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ชักนำ หรือโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.1 ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นริศา สุระวิญญู (2559) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ ทำให้พนักงานเกิดความพอใจมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและส่งผลถึงประสิทธิผลในองค์กร และการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

สุรเชษฐ์ ผการัตน์สกุล (2552) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการของคนทางร่างกายและจิตใจ ทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความพึงพอใจอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาหรือสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

อรอุมา คมสัน (2551) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการทำงานแล้วได้รับการตอบรับที่ดีในรูปแบบของการตอบแทนทางด้านวัตถุและการสร้าง ความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้การทำงานของบุคคลเป็นไปด้วยความเต็มใจและได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

กาญจนา ณ ลำพูน (2550) นิยามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า คือ เรื่องของความรู้สึก เจตคติส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น ๆ

รมย์ชลิ สุวรรณชัยรักษ์ (2550) นิยามถึงความพึงพอใจในงานมีผลมาจาก คุณค่าของงานรวมถึงความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานแล้วได้รับการตอบสนองทางด้านวัตถุและด้านจิตใจที่ตรงกับความต้องการของบุคคลนั้น

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีต่องานของตนเอง ซึ่งเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และเกิดความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

4.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผู้ให้คำนิยามไว้ในความหมายต่าง ๆ ดังนี้

สุรเชษฐ์ ผการัตน์สกุล (2552) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 อย่าง ได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ คือ กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การและการมีปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบที่หลากหลายของแต่ละหน่วยงานภายใต้โครงสร้างนั้น

2. ลักษณะงาน คือ เนื้องานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ตรงกับความสามารถหรือความรู้ รวมถึงสายงานที่มีความท้าทาย มีปริมาณไม่ว่าจะมากหรือน้อยก็ตามและอยู่ในรูปแบบงานประจำหรืองานชั่วคราวก็ได้

3. การมีอิสระในการทำงาน คือ การทำงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับ มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดและเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีอิสระในการคิดหรือการปฏิบัติงานนั้นๆ

4. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในงานให้บรรลุผลสำเร็จ

5. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน คือ โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมีการปรับขึ้นเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ และได้รับโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ ฝึกอบรม พัฒนาทักษะในการท างาน ซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงในอาชีพ

6. เงินเดือนและสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่องค์การจัดไว้ให้รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักอาศัย และค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

7. การปกครองบังคับบัญชา คือ การกำกับดูแลให้เป็นไปตามนโยบายกฎระเบียบที่องค์การกำหนดเอาไว้เพื่อเป็นการควบคุมตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานรวมถึงการชี้แนะให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานได้แก่เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

9. สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การอยู่ร่วมกันการทำงานร่วมกัน พบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมทั้งสัมพันธภาพของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

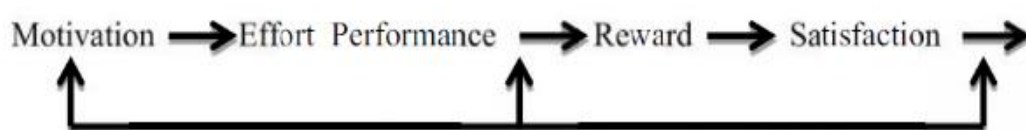
อรอุมา คมสัน (2551) กล่าวว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงานนั้นสามารถแยกได้เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมและปัจจัยเกี่ยวกับมนุษย์ ดังนี้

1. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมตั้งแต่ที่แคบที่สุดไปจนถึงสิ่งแวดล้อมที่กว้างที่สุด ได้แก่ สังคมและเศรษฐกิจ และสถานการณ์บ้านเมืองในขณะนั้น

2. ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ประกอบไปด้วย ด้านประชากร ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ปัจจัยด้านบุคลิกภาพเป็นค่านิยมความต้องการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และปัจจัย

ความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความชำนาญ เป็นต้น อย่างไรก็ตามก็มีข้อสังเกตว่าปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้กำหนดระดับความพึงพอใจหรือไม่น่าพอใจเท่าที่นั้น

Kotler. (1994) นิยาม ขบวนการสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้มากก็จะทำให้ได้รับรางวัลมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจแล้วจะทำให้เกิดแรงจูงใจและการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ๆ



ภาพประกอบ 3 กระบวนการสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

ที่มา : Kotler (1994)

สรุป องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีหลายส่วนประกอบเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบภายในบุคคล องค์ประกอบจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับของความพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยของคนทำงานโดยตรง

5. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ

5.1 ความหมายพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การพิจารณาตกลงใจซึ่งขาดในการเลือก ทางเลือก (Alternative) ใดทางเลือกหนึ่ง ที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางเลือก ในการจะดำเนินกิจกรรม ของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าทางเลือกนั้นมีโอกาสบรรลุ เป้าหมายได้มากที่สุด (หรือมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวต่ำที่สุด) โดยที่มีการพิจารณาเลือก และ ตรวจสอบทางเลือกนั้นอย่างรอบคอบแล้ว

J.M. Piffner and R.V. Presthus. (1960) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือก จากระหว่างทางเลือกต่าง ๆ ทั้งในเรื่องวัตถุประสงค์ขององค์กร และการสนับสนุนเอาวิถีทางที่ดี ที่สุดที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า คำจำกัดความของการ ตัดสินใจ ก็คือ การเลือกระหว่างทางเลือกที่เป็นไปได้ทั้งหลาย ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจหมายถึงกระบวนการ ของการใช้ความคิดและการกระทำในการรับรู้ ศึกษา และวิเคราะห์ปัญหา (Problem) หรือ โอกาส (Opportunity) กำหนดและประเมินทางเลือก รวมถึงเลือกทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อจัดการกับ ปัญหาหรือโอกาสที่เกิดขึ้น

ปราณี นวลจันทร์ (2552) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกิจกรรมด้าน เซาร์ปัญญาที่จะใช้ข้อมูลและรวมถึง ระบบสารสนเทศมาคิดวิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจ การนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาทำการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และหลังจากนั้น ก็ทำการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ที่คิดว่าดีที่สุดและนำไปปฏิบัติ สามารถจำแนกการตัดสินใจ ออกได้เป็น การค้นหาทางเลือก (Intelligence Activity) เป็นขั้นตอนของการรวบรวมข้อมูลเพื่อ นำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ การประเมินทางเลือก (Design Activity) เป็นขั้นตอนของ การคิดวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้เพื่อหาหนทางต่างๆ ในการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป และการ เลือกทางเลือก (Choice Activity) เมื่อได้ประเมินทางเลือกแล้วก็ถึงขั้นตอนการดำเนินการเลือก ทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุด Fremont Shull ยังได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจเกิดจากค่านิยมของ แต่ละบุคคลโดยการใช้ดุลพินิจพิจารณาหาข้อเท็จจริง เพื่อทำการเลือกทางเลือกที่คิดว่าจะ สามารถตอบสนองความต้องการได้

วิโรจน์ พรวิจิตรจินดา (2557) ให้ความหมายถึงพฤติกรรมการตัดสินใจว่าผู้บริโภคมีอิสระในการเลือกซื้อมากขึ้นโดยปกติจะทำการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของมนุษย์ในลักษณะต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมในหลายระดับ ดังนี้

1. นิสัย (Habit) ปฏิกริยาการโต้ตอบ ที่ถูกกำหนดไว้ หรือกำหนดเงื่อนไขเอาไว้ หรือมองในแง่การปฏิบัติงานประจำวัน การประพฤติจะเป็นไปตามประสพการณ์ที่ผ่านมาและเกิดผลดีโดยไม่จำเป็นต้องพึงพาการกระทำที่เป็นไปตามคำสั่ง

2. การแก้ปัญหา (Problem Solving) เป็นลักษณะพฤติกรรมการตัดสินใจในระดับที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แวดล้อม คือ การประเมินสิ่งใหม่ ปัญหาใหม่ หรือสถานการณ์ใหม่ โดยพยายามที่จะใช้วิธีการที่เคยใช้จนประสบความสำเร็จมาแก้ไขปัญหาใหม่ๆ เหล่านั้นและสิ่งที่จะได้รับก็คือ “พฤติกรรม” ซึ่งสิ่งที่ได้รับอาจจะสะสมเป็นพฤติกรรมใหม่

5.2 องค์ประกอบองค์ประกอบการตัดสินใจ

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการตัดสินใจ มีดังนี้

1. ผู้ที่ตัดสินใจ คือบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะการตัดสินใจจะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์การว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ดังนั้นผู้ตัดสินใจต้องมีข้อมูล มีหลักการ มีเหตุผลที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้อย่างถูกต้อง

2. ปัญหาที่ต้องทำการตัดสินใจ คือสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องสามารถกำหนดปัญหาได้ชัดเจนว่าเกิดปัญหาอะไรและต้องสามารถกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างแม่นยำ

3. ทางออกในการบรรลุวัตถุประสงค์ต้องมีองค์ประกอบที่ต้องพิจารณา เพราะต้องค้นหาทางออกที่ดีกว่าอยู่เสมอ และมีการสร้างทางออกให้มีมากกว่า 2 ทางออก

4. สถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ จำเป็นต้องคำนึงถึงสถานการณ์ว่าเป็นแบบใดมี 3 คุณลักษณะ คือ สถานการณ์ที่แน่นอน คือสถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจทราบทางเลือก และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นของทางเลือกนั้นได้เป็นอย่างดี จะทำให้การตัดสินใจมีโอกาสเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องมากที่สุด

กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน (2559) สิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1: ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ข้อมูลด้านอาชีพ ซึ่งขอบข่ายของข้อมูลด้านอาชีพสามารถสรุปได้ดังนี้

1. แนวโน้มของตลาดแรงงาน เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการผู้ทำงานในด้านต่าง ๆ ในปัจจุบัน และการพยากรณ์ที่จะมีความ ต้องการเพิ่มขึ้นหรือลดลงในอนาคต
2. ลักษณะงาน งานที่จะต้องทำเป็นประจำมีลักษณะอย่างไร ผู้ทำงานจะต้องทำอะไรบ้าง
3. สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของงาน
4. คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ
5. การเข้าประกอบอาชีพ เกิดขึ้นโดยการเข้าสมัครงานกับผู้จ้างงานด้วยตนเอง จะมีการสอบสัมภาษณ์หรือการสอบข้อเขียน หรือการทดสอบด้านทักษะในการประกอบอาชีพนั้น
6. รายได้ จะมีรายได้เป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของแต่ละองค์การ
7. ความก้าวหน้าในอาชีพ เกิดขึ้นได้โดยมีการอบรม พัฒนา ศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีประสบการณ์เพื่อที่จะสามารถเข้าไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนำไปสู่อาชีพใหม่
8. การกระจายของผู้ประกอบอาชีพ มีผู้ประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใดและกระจายอยู่ทั่วประเทศหรือมีอยู่เพียงบางจังหวัด ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ผู้ประกอบอาชีพที่ได้ก็ได้อาจจะต้อง อยู่ที่ใดที่หนึ่งโดยเฉพาะ
9. ข้อดีและข้อเสีย ในแต่ละอาชีพย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความพึงพอใจของแต่ละบุคคล

ประการที่ 2 : ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างของค่านิยม

สรุป การตัดสินใจเป็นขั้นตอนการตัดสินใจเลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยมีความคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าทางเลือกนั้นมีโอกาสบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด

6. แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

6.1 ความหมายของเจนเนอเรชั่นวาย

รัชฎา อสิสนธิกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง (2548) กล่าวว่า เจนเนอเรชั่นวาย หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2524 – 2544 มีทักษะคอมพิวเตอร์ มีความเต็มใจในการทำงานและเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มุ่งผลสัมฤทธิ์ เจนเนอเรชั่นวาย คือ กลุ่มคนที่เพิ่มเริ่มเข้าสู่การทำงาน คนรุ่นนี้เติบโตในยุคเศรษฐกิจเฟื่องฟู มีความคาดหวังสูง เชื่อมั่นในตนเองและมั่นใจในความสามารถที่จะประสบความสำเร็จด้วยตนเอง ไม่เคยหยุดค้นหางานตามอุดมคติ ไม่คิดว่าการเปลี่ยนแปลงงานบ่อยเป็นเรื่องผิด และมองหาสิ่งสำคัญในงานอยู่เสมอ พอใจกับการเปลี่ยนแปลง เป็นคนรุ่นแรกที่ยอมรับการใช้เทคโนโลยีอย่างเต็มใจ ให้ความสำคัญอย่างมากต่อเงิน แสวงหาความสำเร็จด้านการเงิน ชอบทำงานเป็นทีมและพึ่งพาตนเองได้สูง มีค่านิยมต่ออิสรภาพและชีวิตที่สะดวกสบาย มีความสามารถในการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์คุ้นเคยกับเทคโนโลยี ยึดหยุ่น ชาญฉลาด และยึดมั่น ในขณะเดียวกันมีลักษณะที่ไม่อดทน จากคำจำกัดความดังกล่าว เจนเนอเรชั่นวาย คือ กลุ่มคนที่อยู่ในช่วงอายุ 19 – 39 ปีถ้าเทียบวัยกับการทำงาน ถือว่าเป็นกลุ่มที่เพิ่งเริ่มทำงานและมีลักษณะโดดเด่นแตกต่างจากเจนเนอเรชั่นอื่น คือ เจนเนอเรชั่นวายมีความคุ้นเคยต่อเทคโนโลยี มีความสามารถในการปรับตัวรับการเรียนรู้ต่อเนื่องและมั่นใจในตนเอง

ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) กล่าวว่า เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หมายถึง คนที่เกิด พ.ศ.2521-2540 โดยเจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มที่เริ่มเข้าสู่การทำงานในองค์กร คนกลุ่มนี้เกิดในยุคที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วจึงมีวิถีชีวิตที่ต่างจากคนรุ่นก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด

ภัสสรานัฐ รวยธนาสมบัติ (2558) กล่าวว่า เจนเนอเรชั่นวาย หมายถึง บุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 - 2538 คนกลุ่มนี้จะเป็นรุ่นลูกของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่มีบุตรช้า โดยลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้คือ มีความมั่นใจในตัวเองสูง เน้นการทำงานหนักเพื่อหวังผล มีความทะเยอทะยานสูง โหยหาความสำเร็จ โดยเฉพาะ ความสำเร็จทางการเงิน ชอบเสี่ยง ชอบความท้าทาย ชอบนวัตกรรมใหม่ๆ เนื่องจากเติบโตมากับวิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยี ทำให้มีความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีสูง จึงให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีมากกว่าสังคมรอบข้าง

ศศิมา ตุ่มนิลกาล (2560) เจนเนอเรชั่นวาย หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2540 เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ และไม่ชอบเงื่อนไข มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน

6.2 คุณลักษณะ ความต้องการ และแรงจูงใจในการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย

นิยามของเจนเนอเรชั่น คนในแต่ละรุ่นต่างผ่านการอบรมเลี้ยงดูให้เติบโตมาในสภาพแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้า และเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน เมื่อเติบโตขึ้นมาทำให้มีการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลแต่ละสมัยมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง จึงมีผู้ให้ความสนใจศึกษาเรื่องราวของคนในแต่ละยุคหรือแบบสากลว่า เจนเนอเรชั่น (Generation)

เจนเนอเรชั่นวาย เป็นผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2537 เป็นเด็กสมัยใหม่ที่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง คำว่า ทำไม และทำไม จึงเป็นเหมือนสัญลักษณ์ของเจนเนอเรชั่นนี้ คนกลุ่มนี้จะกล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่แคร์ต่อคำวิจารณ์มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบทางลัด สะดวก รวดเร็ว และไฮเทคโนโลยีเป็นที่สุด ทุกคำถามมีคำตอบในโลกอินเทอร์เน็ต สมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ต คุยกันทางอินเทอร์เน็ต มีเสียงเพลงเป็นเพื่อน หางานที่ถูกใจทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อมกับค่าตอบแทนสูง ทำงานได้ทุกที่ไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศ ชุดทำงานขอใส่ตามใจฉัน ขอให้วัดกันที่ผลงานเป็นพอ มีความต้องการเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น งานที่หนักต้องควบคู่มาพร้อมกับผลตอบแทนที่ตนเองพึงพอใจ

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) กล่าวว่า เจนเนอเรชั่นวายเป็นผู้ที่เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการบริการทรัพยากรมนุษย์ ลักษณะร่วมของ Generation Y ต่างชาติ และ Generation Y สัญชาติไทย 13 ประการ

1. เป็นตัวของตัวเอง จะมีความคิดความอ่าน ทัศนคติ เป้าหมาย รวมถึงการแต่งกาย การพูดการจา รูปแบบการดำเนินชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตนเอง เพราะไม่ต้องการเลียนแบบใคร เมื่อเจนเนอเรชั่นวายมาทำงาน จะแต่งกายแบบที่ชอบ แม้จะถูกมองว่าแปลก หรือไม่ค่อยสุภาพ ทั้งยังยืนหยัดความคิดเห็นของตัวเอง ไม่คล้อยตามผู้อื่นง่ายๆ พูดจาตรงไปตรงมา และไม่ชอบให้ใครมาสั่งหรือจู้จี้แบบละเอียดยิบ

2. ความอดทนต่ำ หมายถึงรวมทั้งความอดทนทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อมีอาการหิว ร้อน เหน็ดเหนื่อย หรือง่วงนอน คนกลุ่มนี้จะแสดงออกมาอย่างชัดเจน แถมยังมีภูมิตำหนาทองใจ และอารมณ์ที่ต่ำกว่าเจนเนอเรชั่นอื่นด้วย จะเก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้ เมื่อเกิดปัญหาหรือไม่พอใจในเรื่องงาน โอกาสถอดใจลาออกมีสูง ถ้าหากมีผลงานทำงานที่ดีมาก แต่ค่าตอบแทนหรือโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพไม่ด່วนทันใจ ก็ออกไปหาโอกาสความก้าวหน้าของตนเองที่อื่น

3. มีความอยากรู้ อยากเห็น เก็บความสงสัยไว้ไม่ได้ จะถามว่า “ทำไม” ยิ่งเมื่อได้รับคำสั่งหรือองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ จะไม่ลังเลเลยที่จะถาม “ทำไม” แถมยังรอคำตอบอีกด้วย

4. ทำทลายกฎระเบียบ ไม่นิยมกฎระเบียบ ข้อบังคับ กติกาใดๆ มักตั้งคำถามและต้องการความยืดหยุ่นเสมอ ยังมีการควบคุมอย่างเข้มงวด ยังทำผิดกฎยิ่งขึ้นไปอีก

5. มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะมีความชัดเจนและสูง มีความมุ่งมั่น พุ่มเทเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่องค์กร หากองค์กรไม่ตอบใจเรื่องความก้าวหน้า ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนไปสู่งานที่ทำให้ไปถึงเป้าหมาย

6. คู่แข่งกับเทคโนโลยี จะใช้คอมพิวเตอร์อย่างคล่องแคล่วและใช้ชีวิตใน Cyber Space

7. ชอบการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แม้ไม่แน่ใจว่าจะนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า แต่ก็ “กล้าเสี่ยง” อยากรลองและรู้สึกตื่นเต้นเร้าใจที่จะเปลี่ยนไปสู่สิ่งใหม่ เมื่อมาทำงาน อยากรมีส่วนร่วมในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงในองค์กรด้วย

8. มีความกระตือรือร้น และคล่องแคล่วมาก เป็นคนที่คิดเร็ว พูดเร็ว ทำเร็ว เมื่อทำอะไรมักอยากให้เห็นผลเร็วๆ ยังได้ทำงานที่ชอบจะกระตือรือร้น คนที่ทำงานซักซ้าจึงเข้ากับคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ยาก

9. มองโลกในแง่ดีมาก เมื่อทำอะไรจะคิดบวกและคิดในแง่ดีเสมอว่าทุกอย่างจะเป็นไปได้ และประสบความสำเร็จได้

10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย มีไอเดียมากมาย อยากรพูดอยากระบาย อยากรทำให้เกิดขึ้นจริง รวมถึงมีค่านิยมที่ยึดติดกับกรอบ

11. มั่นใจในตนเองสูง ความมั่นใจของเจนเนอเรชั่นวายเป็นไปในเชิง “รู้สึกดีกับตัวเอง” ไม่ได้เปรียบเทียบกับผู้ใด บ่อยครั้งคนกลุ่มนี้จะถูกเข้าใจผิดว่า ไม่อ่อนน้อม แข็งกระด้าง หรือก้าวร้าว

12. ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า เจนเนอเรชั่นวายไม่ได้เคารพผู้ที่อายุมากกว่า หรือตำแหน่งสูงกว่าโดยอัตโนมัติ แต่ที่จริงคนกลุ่มนี้จะเชื่อมั่นหรือเคารพใคร เขาจะเคารพที่ตัวตนของคนนั้น

13. มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ เลือกที่ตัวงานแต่ไม่ใช่องค์กร เวลาที่ต่อรองเรื่องงาน คนกลุ่มนี้จึงยื่นกรานที่จะทำหน้าที่ที่โตกว่าที่องค์กรเสนองานให้

รัฐภา อสิสนธิกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง (2548) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า เจนเนอเรชั่นวาย คือ คนที่มีความสามารถในการปรับตัวที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี มีความยืดหยุ่น ชาญฉลาด และยึดมั่นแต่ในขณะเดียวกันจะมีลักษณะที่ไม่มีอดทน

ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค (2557) กล่าวว่า เจเนอเรชันวาย คือกลุ่มคนที่มองโลกในแง่ดี ไม่ชอบทำตามกฎระเบียบ มีความฉลาด มีการทำงานเป็นทีมที่ดี รับผิดชอบต่อความเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตแบบตลอดเวลา รักความก้าวหน้ามุ่งผลสำเร็จ มีความอดทนต่ำ และตั้งมั่นไว้ซึ่งความคาดหวังที่สูง

ศันธยา สิทธิสมวงศ์ (2551) นิยามว่า กลุ่มคนเจเนอเรชันวายต้องการมีความอิสระ ความเป็นตัวเองสูง กล้าที่จะแสดง มีความเคารพผู้อื่นที่ความสามารถ หรือตัวตนไม่ใช่ความอาวุโส เป็นบุคคลที่มีความอดทนต่ำ ไม่ชอบอยู่ภายใต้กฎระเบียบ มีความทะเยอทะยาน ต้องการความสำเร็จในระยะเวลารวดเร็ว ค่อนข้างในเทคโนโลยี ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี มีแนวคิดนอกกรอบ สนใจและดูแลรักษาสุขภาพ มีความมั่นใจในตัวเอง มีความพยายามพึ่งพตนเอง พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายต้องการรักษาสมดุลของงานและชีวิต หากงานทำให้รู้สึกว่ายืดเยื้อหรือเป็นงานที่ไม่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตก็พร้อมที่จะลาออกเสมอ

รัชฎา อธิสนธิสกุล (2549) กล่าวถึง สไตล์การทำงานร่วมกับคนรุ่นอื่น ๆ ของเจเนอเรชันวายเป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่ส่งผลต่อสังคมในวงกว้างและสังคมขนาดย่อมอย่าง เช่น องค์การที่เขาทำงานอยู่ทั้งในด้านบวก และด้านที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ด้านบวกคือ ความสามารถของเจเนอเรชันวายไม่ว่าจะเป็นในด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ล้วนเป็นความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกยุคไร้พรมแดน เจเนอเรชันวายส่วนใหญ่มักมีความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่หลากหลาย สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว กล้าคิดนอกกรอบซึ่งเป็นคุณลักษณะที่แตกต่างจากคนรุ่นอื่นและ “การคิดนอกกรอบ” นี้ได้กลายเป็นความสามารถสำคัญของการสร้างนวัตกรรมที่องค์การทั้งหลายต่างค้นหา อย่างไรก็ตามด้านหนึ่งของเจเนอเรชันวาย คือ ความเชื่อมั่นในตนเองสูงและการแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระ บางทีก็ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอึดอัดได้ง่าย Baby boomers และ Generation X อาจมองว่าเจเนอเรชันวายเป็นคนก้าวร้าว ไม่มีความเกรงใจ มีคิดนอกกรอบแบบหลุดโลก ไม่มีความอดทนในการทำงาน บางทีก็ถูกมองว่าชอบเรียกร้องเงินเดือนและสวัสดิการสูง ๆ ทั้งที่เพิ่งเข้ามาทำงานได้ไม่ทันไร ที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งคือ เจเนอเรชันวายเป็นผู้มาใหม่ขององค์การขณะที่คนรุ่นอื่นอย่างเจเนอเรชันเอ็กซ์เป็นผู้อาวุโสของหน่วยงานและผู้บริหารส่วนใหญ่เป็น “Baby boomers” และเป็นผู้บังคับบัญชาของเจเนอเรชันวาย

สรุปรูป เจเนอเรชันวาย คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 2523 – 2537 และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดสร้างสรรค์ ค่อนข้างกับเทคโนโลยี ยืดหยุ่น ชาญฉลาด และ

ยึดมั่นในขณะเดียวกันมีลักษณะที่ไม่อดทน มีแรงจูงใจด้านภาพลักษณ์ ตรงไปตรงมา และช่างสงสัยและมีความมั่นใจในตนเองสูง

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิทย์ สังข์ทอง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท วาโก้ซังโย (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

จากการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญ และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านความรับผิดชอบ และ 4. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ค่าตอบแทน ปัจจัยค้ำจุน คือ 1. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา และ 4. ด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท วาโก้ซังโย (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญ

นริศา สุระวิญญู (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการตรวจสอบบัญชี Gen Y ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการตรวจสอบบัญชี Gen Y ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ในองค์กรและโอกาสก้าวหน้า และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้จัดการตรวจสอบบัญชี Gen Y ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง คือ ด้านอายุโดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป

พัชรินทร์ ชูติพงษ์โรจน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับการตัดสินใจมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน สำหรับปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเชิงลบในการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ทั้ง 4 แห่ง ด้านลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นปัจจัยด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

พัฒนภมล อ่อนสำลี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่แตกต่างกัน ในการเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการพนักงานส่วนใหญ่ให้เหตุผลสำหรับการตัดสินใจเลือกทำงานเพราะมีสวัสดิการที่เหมาะสม โดยให้ความสนใจกับรายได้ ค่านิยม ความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ต้องอาศัยความสามารถ สภาพการทำงาน พบว่าทุกด้านพนักงานมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในด้านกรยอมรับนับถือและด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน พบว่าพนักงานมีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

สุเมธ ภิญาคอง และคณะ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อูซาสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ปัจจัยด้านจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน การยกย่องนับถือ ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 - 6 และปวช. รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท และอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11 - 22 ปี ปัจจัยแรงจูงใจและระดับแรงจูงใจภาพรวมในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่ได้รับสูงที่สุด และด้านสถานะทางสังคมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อจำแนกตามปัจจัย

ส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่ามีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในด้านงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาวิจัยระดับความพึงพอใจ เกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

ศุทธกานต์ มิตรภูล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง เจเนเนอเรชั่นวายในองค์กรการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร วิจัยนี้โดยศึกษา ค่านิยมของพนักงานเจเนเนอเรชั่นวาย และความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

1. เจเนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านมนุษยธรรมมากที่สุด
2. ความสอดคล้องของค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
3. รูปแบบความสัมพันธ์จะต่างกันในแต่ละประเภทของค่านิยมและความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า

3.1 พนักงานเจเนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านมนุษยธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ ความก้าวหน้า และอนุรักษนิยม ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันพนักงานก็จะรู้สึก ว่าองค์กรของตนให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านความก้าวหน้ามากที่สุด รองลงมาคือ อนุรักษนิยม และมนุษยธรรม ตามลำดับ

3.2 แม้พนักงานจะมีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน (เพศ อายุ การศึกษา องค์กร อายุงาน) แต่จะให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านมนุษยธรรมเท่ากัน ส่วนการให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านความก้าวหน้าจะขึ้นกับเพศ (ชายมากกว่าหญิง) และองค์กร (เอกชนมากกว่าราชการ) การให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านอนุรักษนิยมจะขึ้นกับช่วงอายุ (อายุ 20-24 ปี ให้

ความสำคัญมากที่สุดและแตกต่างจากช่วงอายุอื่น) วุฒิมัธยมศึกษา (ยิ่งมีวุฒิมัธยมศึกษาสูงขึ้น จะให้ความสำคัญลดลง) และองค์กร (รัฐวิสาหกิจมากกว่าเอกชน)

3.3 ความสอดคล้องของค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยความสอดคล้องด้านมนุษยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประเภท ความสอดคล้องด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงผลความรู้สึก และ ความสอดคล้องด้านอนุรักษ์นิยมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงความรู้สึกและเชิงบรรทัดฐาน

3.4 ความสอดคล้องของค่านิยมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดย

3.4.1 ความสอดคล้องด้านมนุษยธรรมและอนุรักษ์นิยมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันเชิงความรู้สึก

3.4.2 ความสอดคล้องด้านมนุษยธรรมมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันเชิงผลตอบแทน

3.4.3 ความสอดคล้องด้านมนุษยธรรมและอนุรักษ์นิยมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน

พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานสังกัดภาคเอกชนมีคะแนนบุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐ สำหรับคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ผู้ปฏิบัติงานสังกัดภาครัฐและเอกชนมีความต้องการแตกต่างกันในด้านความสำคัญของงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน และยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานในภาคเอกชนมีระดับความต้องการประสบความสำเร็จสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐ ทางด้านการศึกษาในด้านความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยทั้ง 3 ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการ และระดับของความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มี 7 ตัวแปรจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และคุณลักษณะเฉพาะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระต่อการตัดสินใจในการทำงาน ความหลากหลายในด้านทักษะ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง ข้อมูลผลการปฏิบัติงานความชัดเจนของงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงออกสามารถนำไปวิเคราะห์ระดับความต้องการประสบความสำเร็จได้

ฉัตรนภา ตีละกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลิกภาพที่โดดเด่นของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งคือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก ร่องลงมา คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และ บุคลิกภาพแบบหัวน้าวตามลำดับ

2. พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีความเห็นในด้านคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับกลาง

3. พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และเงินเดือน จะมีความต้องการคุณลักษณะงานที่แตกต่างกัน

Ntisa (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานในหมู่นักวิชาการภายในมหาวิทยาลัยเซาท์แอฟริกัน

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับข้อมูลทั่วไปและระยะเวลาปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ปัจจัยดังกล่าวต่างทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ของพนักงานซึ่งส่งผลให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงานได้ หากไม่พอใจในการทำงานและผลต่อกระทบถึงประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารควรให้โอกาสพนักงานได้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ หากพนักงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานพนักงานจะมีความสุขและมีทัศนคติที่ดีเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

Fang Yang (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานและแรงจูงใจส่วนบุคคลกรณีศึกษาเชิงลึกภายในหอการค้าในเมืองหนิงโบ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน คือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ โบนัส นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หัวหน้างานที่ดี ความปลอดภัย ความท้าทาย ความสำเร็จของงาน และความมีเสถียรภาพในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก

Vaiman, Lemmergaard, และ Azevedo (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะของความ ต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่พนักงานต้องการ ในขณะที่ทำงานคือ การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมีอิสระในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ดีใน การทำงาน โอกาสของความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งข้อสรุปนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน

Clement (2003) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความ พึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต

ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของ งาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสในความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงานและเรื่องทั่วไป ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนกับความ พึงพอใจในงานมีสูงกว่าปัจจัยจูงใจในด้านค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ ชายไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสความก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงไม่พึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Mataheru F. (2003) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผล การศึกษาพบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วน แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด คือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และเงินเดือน สำหรับเพศ อายุ และเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจการทำงาน การวิจัยนี้ สอดคล้องกับ Goodson ซึ่งพบว่า เพศ อายุและระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลอย่างอย่างมี นัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ส่วนด้านความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพอใจมากที่สุด

Zemke (2000) ได้อธิบายว่า กลุ่มคน Generation Y เป็นกลุ่มคนที่มองโลกในแง่ดี และ กลุ่มคน Generation นี้ มีความรู้มากในเรื่องเทคโนโลยี คนกลุ่มนี้มีความเต็มใจทำงานและเรียนรู้ มี ความเชื่อมั่นในตนเอง และมุ่งผลสัมฤทธิ์

สรุป แรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงดึงดูดและเป็นพลังที่พร้อมจะออกมาเป็นพฤติกรรมเชิง บวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร หากแต่ต้องได้รับการเสริมแรงภายใน จึงจะทำให้ พลังนี้แสดงออกมา แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาร่วมทำงานใน องค์กรและจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อความเติบโต ความ เจริญก้าวหน้า ความมั่นคงและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้

เนื่องจากได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนที่ติดตัวมาก่อนที่จะได้รับการเสริมจากแรงจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างแรงดึงดูดและเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขจัดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจสูงสุด มีความรักและผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งจะร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้นและให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อช่วยพัฒนาองค์กรให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปอย่างมั่นคงและส่งผลสำเร็จต่อองค์กรทั้งในด้านคุณค่าและมูลค่าได้



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาคือ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ไปใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานครที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ไปใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบค่าประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณขนาดตัวอย่างโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% โดยใช้สูตร คำนวณหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบประชากรที่แน่นอนของ (William G. Cochran, 1997) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{p(1 - p)Z^2}{e^2}$$

และกรณีไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากรหรือ $p = 0.5$ ใช้สูตร $n = \frac{Z^2}{4e^2}$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

Z = ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ

ถ้าระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $Z = 1.96$

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนของประชากร เท่ากับ 0.50 ต้องการระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้คลาดเคลื่อนได้ 5%

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น } n &= \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} \\ &= 385 \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามขั้นตอน โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) โดยในที่นี้จะทำการเลือกสุ่มเฉพาะกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ไปใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาประยุกต์เป็นลักษณะและข้อคำถามในแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร ทำการจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ มีการกำหนดให้คะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับความสำคัญมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับความสำคัญที่น้อยที่สุด

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน ให้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ซึ่งใช้สูตรดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, 2550)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.6	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย ในกรุงเทพมหานคร
2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย ในกรุงเทพมหานคร

ตัวอย่าง

เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale) มีการแบ่งช่วงห่างของอายุดังนี้

1.2.1 26- 30

1.2.2 31- 35

1.2.3 36 – 40

ข้อที่ 3 สถานภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale) ดังนี้

1.3.1 โสด

1.3.2 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

1.3.3 สมรส

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale) ดังนี้

1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4.2 ปริญญาตรี

1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification

Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงรายได้ต่อเนื่อง ดังนี้

1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000

1.5.2 15,001 – 25,0000

1.5.3 25,001 – 35,0000

1.5.4 35,001 – 45,000

1.5.5 45,0001 – 55,000

1.5.6 55,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale) ดังนี้

1.6.1 ต่ำกว่า 1 ปี

1.6.2 1 ปี

1.6.3 2 ปี

1.6.4 3 ปี

1.6.5 4 ปี

1.6.6 5 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 7 สถานภาพการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.7.1 ว่างาน

1.7.2 ทำงาน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาที่เข้าใจได้ง่าย เพื่อให้ได้ข้อความที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์และครอบคลุมงานวิจัยมากที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์

5. นำเสนอแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) และเสนอแนะเพิ่มเติม โดยใช้ความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Object Congruence : IOC) ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยต้องมากกว่า 0.60 ซึ่งการทดสอบแบบสอบถามของการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ได้ค่าความตรงของแบบสอบถามเท่ากับ คือ 0.79 แสดงว่าคำถามทั้งหมดสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งหมายความว่าแบบสอบถามของการวิจัยฉบับนี้มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับดี โดยสูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับจุดประสงค์โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าเหมาะสมวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าเหมาะสมวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่เหมาะสมวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น

ตัวอย่าง

นิยามศัพท์เฉพาะ	รายการข้อความ	ค่าความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
		+1	0	-1	
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายในการปฏิบัติงานในบริษัทที่เลือกเข้าทำงาน	1. ท่าน ต้องการ ประ ส บ ความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี				
	2. ท่านต้องการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ				
	3. ท่านต้องการมีความรู้ดีกว่า				

เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้	ได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ				
--	--	--	--	--	--

6. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 40 ชุด โดยใช้สูตรครอนบักอัลฟา (Cronbach's alpha) เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง การวิจัยครั้งนี้ใช้ค่า ที่ยอมรับได้ที่ 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.935

เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการทำงานปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตัวอย่างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลง () ตามความเป็นจริงที่เกี่ยวข้อง
ท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 26-30 ปี

() 31-35 ปี

() 36-40 ปี

3. สถานภาพ

() โสด

() หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

() สมรส

4. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยมีปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน มี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ ด้านชื่อเสียงขององค์การ และปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน มี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบ ใช้มาตราส่วนประมาณการ (Rating Scale Method) จำนวน 31 ข้อ มีระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรรกาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ มีการกำหนดให้คะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง ระดับความสำคัญมาก
 3 คะแนน หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย
 1 คะแนน หมายถึง ระดับความสำคัญที่น้อยสุด

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน ใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรรกาคชั้น (Class Interval) ซึ่งใช้สูตรดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, 2550)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรรกาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยสูง ใจ ปัจจัยต่ำจน ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.6	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างเครื่องมือ

ตอนที่ 2 ปัจจัยสูงใจในการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ มากหรือน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความตามความหมายดังนี้

สำคัญมากที่สุด (5)	หมายถึง ท่านให้ความสำคัญกับข้อความนั้น
ทุกประการ	
สำคัญมาก (4)	หมายถึง ท่านให้ความสำคัญกับข้อความนั้น
ค่อนข้างมาก	
สำคัญปานกลาง (3)	หมายถึง ท่านให้ความสำคัญกับข้อความนั้น
บ้างและไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง	
สำคัญน้อย (2)	หมายถึง ท่านไม่ให้ความสำคัญกับข้อความ
นั้นค่อนข้างมาก	
สำคัญน้อยที่สุด (1)	หมายถึง ท่านไม่ให้ความสำคัญกับข้อความ
นั้นทุกประการ	

แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือก องค์การในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	ระดับ ความสำคัญ มากที่สุด	ระดับ ความสำคัญ มาก	ระดับ ความสำคัญ ปานกลาง	ระดับ ความสำคัญ น้อย	ระดับ ความสำคัญ ที่น้อยสุด
	5	4	3	2	1
0. ท่านต้องการปฏิบัติงานด้วยความ รวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ					
00. ท่านต้องการมีความรู้สึกว่าได้เป็น ส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบ ความสำเร็จ					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิด (Close – Ended Response Question) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) มีระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มีระดับ 5 ระดับ มีการกำหนดให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับการตัดสินใจมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับการตัดสินใจมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับการตัดสินใจปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับการตัดสินใจน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน ใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ซึ่งใช้สูตรดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, 2550)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ด้านการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น	
คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในการตัดสินใจอยู่ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.6	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างเครื่องมือ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ มากหรือน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความตามความหมายดังนี้

สำคัญมากที่สุด (5)	หมายถึง ท่านให้ความสำคัญกับข้อความนั้นทุกประการ
สำคัญมาก (4)	หมายถึง ท่านให้ความสำคัญกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก
สำคัญปานกลาง (3)	หมายถึง ท่านให้ความสำคัญกับข้อความนั้นบ้างและไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง
สำคัญน้อย (2)	หมายถึง ท่านไม่ให้ความสำคัญกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก

สำคัญน้อยที่สุด (1) หมายถึง ท่านไม่ให้ความสำคัญกับข้อความ
นั้นทุกประการ

การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ระดับ การ ตัดสินใจ มาก ที่สุด	ระดับ การ ตัดสินใจ มาก	ระดับการ ตัดสินใจ ปานกลาง	ระดับการ ตัดสินใจ น้อย	ระดับการ ตัดสินใจ น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
0. เพื่อนของท่านมีส่วนร่วมในการหาข้อมูล ประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกองค์การ เข้าทำงานของท่าน					
00. การตัดสินใจเลือกเข้าสมัครงานของท่าน เป็นการตัดสินใจด้วยตัวท่านเอง					

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของ
กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 1
ส่วน คือ

ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่ม
คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่ไปใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งย่านอโศก กรุงเทพมหานคร จำนวน 385
ชุด ซึ่งจะเก็บตามพื้นที่ที่ได้กำหนดไว้จนครบตามจำนวน

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นั้นมา
ดำเนินการดังนี้

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำ

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยจะทำการ

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของ
แบบสอบถาม พร้อมทั้งคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสภาพการทำงาน

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistical) เป็นการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และระดับการตัดสินใจเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สมมติฐานที่ 2 ผู้สมัครที่มีปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุงานและรายได้ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันมีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่ต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มสำหรับตัวแปรด้านเพศ และสถานภาพการทำงาน และใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มสำหรับตัวแปรด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

2.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ประกอบด้วย

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ โดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ในวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร นำมาวิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{X}) โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง (Standard deviation)

$$\sum x^2 \text{ แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง}$$

$(\sum x^2)$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test)

โดยใช้วิธีหาค่าครอนบักอัลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

$$\text{Cronbach's } \alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \text{variance}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \text{variance}}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม

variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยมีสูตรในการหาค่า t (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ดังนี้
กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ($s_1^2 = s_2^2$)

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{Sp \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีขั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ \bar{X}_1 แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ $i; i = 1, 2$

Sp แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่าง รวมจากตัวอย่างทั้ง 2

กลุ่ม

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

S_1^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ $i; i = 1, 2$

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

กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความอิสระ = V

$$V = \frac{\left[\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right) + \left(\frac{S_2^2}{n_2} \right) \right]^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 2}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
	V	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ใช้ค่า F-Ratio กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) เพื่อทดสอบสมมติฐานตอนที่ 1 ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพการทำงาน มีสูตรดังนี้มีสูตรดังนี้

ใช้ค่า F - test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS(B)}{MS(W)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
	Df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม(k-1) และภายในกลุ่ม(n-k)
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Square)
	$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Square)
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)
	n-k	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within Degree of Freedom)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD)(กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

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

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\alpha/2;n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n - k

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(W)}$)

n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 สถิติ Brown-Forsythe (B) คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) มีสูตรดังนี้

$$B = \frac{MS(B)}{MS(W)}$$

โดยค่า $MS(W) = \sum_{t=j}^k \left[1 - \frac{n_j}{N}\right] S_1^2$

เมื่อ	β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	$MS(B)$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
	$MS(W)$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups) สั า ห รั บ

Brown-Forsythe

k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
N	แทน	ขนาดของประชากร
S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS(W) \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
-------	---	-----	--

$MS_{(w)}$ แทน ประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean square within groups) ส่า ห รั บ

Brown-Forsythe

\bar{x}_i แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
 \bar{x}_j แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
 n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ $(\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)$ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้ เรียกว่า ค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error : ϵ) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร มีสูตรดังนี้

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$$

เมื่อสมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

โดยที่ X คือ ตัวแปรอิสระ

Y คือ ตัวแปรตาม

K คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์ ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อ

ตัวแปรอิสระนั้น เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1 X_1 + b_2 X_2 - \dots - b_k X_k$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

เมื่อ β_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการการถดถอย
 β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ i

ϵ = ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่าจริงและค่าที่ได้จากสมการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธี Stepwise Regression เป็นวิธีที่เลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการความถดถอยโดยใช้หลักเกณฑ์ Stepwise เป็นวิธีที่ป้องกันการเกิดปัญหา Multicollinearity ได้ เนื่องจากเมื่อมีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในสมการถดถอยพหุ (Multiple Regression) จะทำให้สัมประสิทธิ์ความถดถอยเปลี่ยนไป ค่าสถิติทดสอบ t เปลี่ยนไป ซึ่งอาจมีผลทำให้ตัดตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กันบางตัวออกไป ซึ่งเป็นกรวิเคราะห์หาตัวแปรในสมการที่มีความสัมพันธ์กันน้อยไม่สามารถทำนาย หรือไม่จำเป็นออกมา คงไว้เฉพาะตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงและสามารถทำนายได้ดี ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์หสัมพันธ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสแต็ปไวส์ (Stepwise) เป็นวิธีการวิเคราะห์หสัมพันธ์แบบกำจัดตัวแปรตามขั้นตอนให้เหลือเฉพาะตัวแปรที่สำคัญ ๆ อย่างมีนัยสำคัญ

ความหมายของผลลัพธ์ที่ได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ มีดังนี้

r คือค่าที่แสดงถึงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ถ้าค่าที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก น่าจะใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรตามที่ดี

R Square คือค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

Adjusted R Square คือ ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว การแปรความหมายเหมือนกับค่า R Square

Std. Error of the Estimate คือ ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปร



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
R^2_{Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนของสมการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเลือกองค์การในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 3 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการทำงานปัจจุบัน ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศกกรุงเทพมหานคร ต่างกันมีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	172	44.68
หญิง	213	55.32
2. อายุ		
26 – 30 ปี	233	60.52
31 – 35 ปี	126	32.73
36 – 40 ปี	26	6.75
3. สถานภาพ		
โสด	310	80.52
สมรส / อยู่ด้วยกัน / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	75	19.48
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	291	75.58
สูงกว่าปริญญาตรี	94	24.42
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 – 25,000 บาท	70	18.18
25,001 – 35,000 บาท	160	41.56
35,001 – 45,000 บาท	109	28.31
45,001 บาทขึ้นไป	46	11.95
รวม	385	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	26	6.75
3 ปี	26	6.75
4 ปี	46	11.95
5 ปีขึ้นไป	287	74.55
7. สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน		
ว่างงาน	11	2.86
ทำงาน	374	97.14
รวม	385	100.0

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 385 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า ข้อมูลเพศของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 55.32 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 44.68 ตามลำดับ

2. อายุ พบว่า ข้อมูลอายุของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 60.52 รองลงมา คือ อายุ 31-35 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 32.73 และอายุ 36-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ

3. สถานภาพ ผลการวิเคราะห์ประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพสมรสมีความถี่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวมชั้นใหม่เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 80.52 รองลงมา คือ สถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ / สมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.48 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษามีความถี่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวมชั้นใหม่เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 75.58 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.42 ตามลำดับ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความถี่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวมชั้นใหม่เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.56 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.31 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 – 25,000 บาทจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.95 ตามลำดับ

6. ประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์ประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านประสบการณ์การทำงานมีความถี่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวมชั้นใหม่เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 74.55 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน 4 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.95 ประสบการณ์การทำงาน 3 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 และประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ

7. สถานภาพการทำงานปัจจุบัน พบว่า ข้อมูลสถานภาพการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพการทำงานปัจจุบัน คือ ทำงาน จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 97.14 รองลงมา คือว่างงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเลือกองค์การในการทำงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน

ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.40	0.57	มากที่สุด
ด้านลักษณะงาน	4.33	0.62	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.28	0.69	มากที่สุด
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้	4.64	0.49	มากที่สุด
ด้านชื่อเสียงขององค์การ	4.33	0.71	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม	4.40	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.49) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.57) ด้านลักษณะงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.62) ด้านชื่อเสียงขององค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการมุ่งใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการมุ่งใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
ท่านต้องการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และผลงานเป็นที่น่าพอใจ	4.38	0.61	มากที่สุด
ท่านต้องการองค์การที่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ	4.42	0.62	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการมุ่งใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน	4.40	0.57	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			

จากตาราง 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการมุ่งใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการองค์การที่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.62) และท่านต้องการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และผลงานเป็นที่น่าพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน			
ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านชอบงานที่มีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถ	4.29	0.69	มากที่สุด
ท่านต้องการงานที่จะมีอำนาจความรับผิดชอบในงาน และอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติ	4.37	0.64	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน			
ด้านลักษณะงาน	4.33	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านลักษณะงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการงานที่จะมีอำนาจความรับผิดชอบในงาน และอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.64) และท่านชอบงานที่มีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
ท่านต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.32	0.70	มากที่สุด
ท่านต้องการได้รับความไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	4.31	0.75	มากที่สุด
ท่านต้องการการยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.20	0.80	มาก
ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน	4.28	0.69	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			

จากตาราง 5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.70) ท่านต้องการได้รับความไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ และกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านต้องการการยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.80)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้

ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่ให้โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.66	0.50	มากที่สุด
ท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่ให้โอกาสในการได้รับ การอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับ เดียวกันมีความเท่าเทียมและทั่วถึง	4.64	0.55	มากที่สุด
ท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่มีโอกาสส่งพนักงานไป ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.62	0.57	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้	4.64	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 6 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่ให้โอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกันมีความเท่าเทียมและทั่วถึง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.55) และท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่มีโอกาสส่งพนักงานไปฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านชื่อเสียงขององค์การ

ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน			
ด้านชื่อเสียงขององค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	4.31	0.74	มากที่สุด
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียงที่เป็นอันดับต้นๆของธุรกิจนั้นๆ	4.35	0.76	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน			
ด้านชื่อเสียงขององค์การ	4.33	0.71	มากที่สุด

จากตาราง 7 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านชื่อเสียงขององค์การ โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียงที่เป็นอันดับต้นๆของธุรกิจนั้นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.76) และท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.68	0.47	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.31	0.66	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน	4.59	0.58	มากที่สุด
ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน	4.35	0.65	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในงาน	4.72	0.44	มากที่สุด
ปัจจัยค่าจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานโดยรวม	4.53	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 8 การวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.44) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47) ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.58) ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
งานที่ท่านเลือกต้องมีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสมเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน	4.67	0.54	มากที่สุด
งานที่ท่านเลือกต้องมีนโยบายการให้สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน	4.68	0.52	มากที่สุด
งานที่ท่านเลือกต้องมีความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนและปริมาณงานของงาน	4.67	0.54	มากที่สุด
งานที่ท่านเลือกต้องมี โบนัส/ค่าครองชีพ และค่าตอบแทนที่ผูกกับผลการดำเนินงานที่เหมาะสม	4.68	0.55	มากที่สุด
งานที่ท่านเลือกต้องมีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่นค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุด วันลาพักร้อน เป็นต้น	4.71	0.49	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.68	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 9 การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านเลือกต้องมีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่นค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุด วันลาพักร้อน เป็นต้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.49) งานที่ท่านเลือกต้อง

มีนโยบายการให้สวัสดิการแก่ลูกที่นอกเหนือจากเงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.52) งานที่ท่านเลือกต้องมี โบนัส/ค่าครองชีพ และค่าตอบแทนที่ผูกกับผลการดำเนินงานที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.55) งานที่ท่านเลือกต้องมีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสมเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.54) และงานที่ท่านเลือกต้องมีความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนและปริมาณงานของงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูงในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยค่าจูงในการเลือกองค์การเข้าทำงาน			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ	4.27	0.73	มากที่สุด
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีการทำงานแบบเป็นที่เป็นนื่อง ที่มีความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก	4.28	0.75	มากที่สุด
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	4.33	0.71	มากที่สุด
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นและแนะนำข้อดีกับท่าน	4.35	0.70	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน	4.31	0.66	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา			

จากตาราง 10 การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการทำงานในองค์การที่เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นและแนะนำข้อดีกับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.70) ท่านต้องการทำงานในองค์การที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71) ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีการทำงานแบบเป็นทีเป็นน้อง ที่มีความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.75) และท่านต้องการทำงานในองค์การที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน			
ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.58	0.60	มากที่สุด
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีสัดส่วนเวลาที่ใช้ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม	4.60	0.60	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน			
ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน	4.59	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 11 การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์กรเข้าทำงาน ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีสัดส่วนเวลาที่ใช้ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.60) และท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์กรเข้าทำงาน ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์กรเข้าทำงาน				
ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
ท่านหวังว่าองค์กรที่ท่านเลือกจะชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.34	0.68	มากที่สุด	
ท่านหวังว่าองค์กรที่ท่านเลือกจะไม่มีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากจนเกินโดยไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	4.40	0.69	มากที่สุด	
ท่านหวังว่าองค์กรที่ท่านเลือกจะไม่มีนโยบายกฎระเบียบหรือข้อบังคับต่างๆที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของท่าน	4.32	0.70	มากที่สุด	
ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์กรเข้าทำงาน				
ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน	4.35	0.65	มากที่สุด	

จากตาราง 12 การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านนโยบาย กฎข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านหวังว่าองค์การที่ท่านเลือกจะไม่มีนโยบายมุ่งเน้นแต่งงานให้มีประสิทธิภาพมากจนเกินโดยไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) ท่านหวังว่าองค์การที่ท่านเลือกจะชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.68) และท่านหวังว่าองค์การที่ท่านเลือกจะไม่มีนโยบาย ฎระเบียบหรือข้อบังคับต่างๆที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน			
ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีความมั่นคง	4.72	0.49	มากที่สุด
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่พนักงานเชื่อมั่นว่าหากพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป	4.70	0.50	มากที่สุด
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่ไม่เลิกจ้างพนักงานโดยง่าย	4.73	0.50	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน			
ด้านความมั่นคงในงาน	4.72	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 13 การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการทำงานในองค์การที่ไม่เลิกจ้างพนักงานโดยง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.50) ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.49) และท่านต้องการทำงานในองค์การที่พนักงานเชื่อมั่นว่าหากพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร

การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การตัดสินใจเลือก	4.20	0.70	มาก
การประเมินทางเลือก	4.16	0.78	มาก
การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานโดยรวม	4.18	0.65	มาก

จากตาราง 14 การวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมาก ได้แก่ การตัดสินใจเลือก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.70) และการประเมินทางเลือก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจเลือก

การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน			
ด้านการตัดสินใจเลือก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เพื่อนของท่านมีส่วนร่วมในการหาข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกองค์การเข้าทำงานของท่าน	3.76	1.19	มาก
การตัดสินใจเลือกเข้าสมัครงานของท่าน เป็นการตัดสินใจด้วยตัวท่านเอง	4.64	0.55	มากที่สุด
การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	4.20	0.70	มาก
ด้านการตัดสินใจเลือก			

จากตาราง 15 การวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจเลือก โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การตัดสินใจเลือกเข้าสมัครงานของท่าน เป็นการตัดสินใจด้วยตัวท่านเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.55) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เพื่อนของท่านมีส่วนร่วมในการหาข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกองค์การเข้าทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.19)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินทางเลือก

การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการประเมินทางเลือก			
องค์การมีการแสดงข้อมูลที่สำคัญที่บ่งชี้ถึงความมั่นคงขององค์การสู่สาธารณะ	4.17	0.79	มาก
องค์การมีข้อมูลแสดงความพร้อมและข้อมูลทางความมั่นคงของบริษัทให้บุคคลภายนอกได้สืบค้นอย่างสะดวก	4.15	0.82	มาก
การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	4.16	0.78	มาก
ด้านการประเมินทางเลือก			

จากตาราง 16 การวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินทางเลือก โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์การมีการแสดงข้อมูลที่สำคัญที่บ่งชี้ถึงความมั่นคงขององค์การสู่สาธารณะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.79) และองค์การมีข้อมูลแสดงความพร้อมและข้อมูลทางความมั่นคงของบริษัทให้บุคคลภายนอกได้สืบค้นอย่างสะดวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 3 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการทำงานปัจจุบัน ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศกกรุงเทพมหานคร ต่างกันมีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือก
องค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือก
องค์การเข้าทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือก
องค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะ
ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่า
น้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่ง
ตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอ
เรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test

การเลือกองค์การเข้าทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
การตัดสินใจเลือก	1.591	0.208
การประเมินทางเลือก	7.837*	0.005
โดยรวม	7.385*	0.007

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test พบว่า การตัดสินใจเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.208 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed) สำหรับโดยรวม และการประเมินทางเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 และ 0.005 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์การเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ

การเลือกองค์การเข้าทำงาน	t-test of Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
การตัดสินใจเลือก	ชาย	4.032	0.734	-4.255	383	0.000*
	หญิง	4.331	0.644			
การประเมินทางเลือก	ชาย	3.910	0.885	-5.796	290.690	0.000*
	หญิง	4.369	0.604			
โดยรวม	ชาย	3.971	0.719	-5.727	310.588	0.000*
	หญิง	4.350	0.541			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ พบว่า

การตัดสินใจเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการ

ตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย 0.299

การประเมินทางเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย 0.459

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย 0.379

สมมติฐานที่ 1.2 กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า

0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

การเลือกองค์การเข้าทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
การตัดสินใจเลือก	0.788	0.456
การประเมินทางเลือก	0.533	0.587
โดยรวม	1.230	0.294

จากตาราง 19 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test พบว่า การตัดสินใจเลือก และการประเมินทางเลือก และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.456 0.587 และ 0.294 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ One way ANOVA

การเลือกองค์การเข้าทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
การตัดสินใจเลือก	ระหว่างกลุ่ม	2	11.793	5.897	12.747*	0.000
	ภายในกลุ่ม	382	176.704	0.463		
	รวม	384	188.497			
การประเมินทางเลือก	ระหว่างกลุ่ม	2	8.493	4.247	7.284*	0.001
	ภายในกลุ่ม	382	222.698	0.583		
	รวม	384	231.191			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	9.375	4.687	11.584*	0.000
	ภายในกลุ่ม	382	154.579	0.405		
	รวม	384	163.954			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA พบว่า

การตัดสินใจเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 21

การประเมินทางเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 22

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการตัดสินใจเลือก จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	\bar{X}	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี
		4.32	4.06	3.73
26-30 ปี	4.32	-	0.265* (0.000)	0.593* (0.000)
31-35 ปี	4.06	-	-	0.328* (0.025)
36-40 ปี	3.73	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการตัดสินใจเลือกจำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 26-30 ปี กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 26-30 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานในด้านการตัดสินใจเลือก มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.265

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 26-30 ปี กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 36-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 26-30 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 36-40 ปี โดยมีผลต่างของ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.593

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 31-35 ปี กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 36-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 31-35 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 36-40 ปี โดยมีผลต่างของ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.328

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินทางเลือก จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	\bar{X}	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี
		4.28	3.97	4.02
26-30 ปี	4.28	-	0.311* (0.000)	0.264 (0.095)
31-35 ปี	3.97	-	-	-0.047 (0.775)
36-40 ปี	4.02	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงาน ของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินทางเลือก

จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 26-30 ปี กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 26-30 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.311

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	\bar{X}	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี
		4.30	4.02	3.88
26-30 ปี	4.30	-	0.289* (0.000)	0.428* (0.001)
31-35 ปี	4.02	-	-	0.141 (0.305)
36-40 ปี	3.88	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมจำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

กลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 26-30 ปี กับกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเงินเนอเรชั่นวายที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 26-30 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวมมากกว่ากลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.289

กลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 26-30 ปี กับกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 36-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเงินเนอเรชั่นวายที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 26-30 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวมมากกว่ากลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 36-40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.428

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สมมติฐานที่ 1.3 กลุ่มคนเงินเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มคนเงินเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มคนเงินเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Levene's test

การเลือกองค์การเข้าทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
การตัดสินใจเลือก	5.010*	0.026
การประเมินทางเลือก	1.113	0.292
โดยรวม	0.051	0.821

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test พบว่า การประเมินทางเลือก และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.292 และ 0.821 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed) สำหรับการตัดสินใจเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ

การเลือกองค์การเข้า ทำงาน	สถานภาพ	t-test of Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
การตัดสินใจเลือก	โสด	4.237	0.710	2.425	122.298	0.017*
	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ / สมรส / อยู่ด้วยกัน	4.033	0.638			
การประเมินทางเลือก	โสด	4.195	0.755	1.624	383	0.105
	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ / สมรส / อยู่ด้วยกัน	4.033	0.852			
โดยรวม	โสด	4.216	0.648	2.185	383	0.030*
	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ / สมรส / อยู่ด้วยกัน	4.033	0.659			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ พบว่า

การตัดสินใจเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน แตกต่างกันในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริโภครูปแบบสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ / สมรส / อยู่ด้วยกัน 0.204

การประเมินทางเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.105 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริโภครูปแบบสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ / สมรส / อยู่ด้วยกัน 0.183 สมมติฐานที่ 1.4 กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มการศึกษา โดยใช้ Levene's test

การเลือกองค์การเข้าทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
การตัดสินใจเลือก	6.643*	0.010
การประเมินทางเลือก	4.838*	0.028
โดยรวม	4.227*	0.040

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มการศึกษาโดยใช้ Levene's test พบว่า การตัดสินใจเลือก การประเมินทางเลือก และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 0.028 และ 0.040 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มการศึกษา

การเลือกองค์การเข้า ทำงาน	การศึกษา	t-test of Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
การตัดสินใจเลือก ตรีและปริญญา ตรีหรือเทียบเท่า	ต่ำกว่าปริญญา	4.223	0.676	1.198	142.162	0.233
	สูงกว่าปริญญา	4.117	0.771			
	ตรี					
การประเมินทางเลือก ตรีและปริญญา ตรีหรือเทียบเท่า	ต่ำกว่าปริญญา	4.132	0.764	-1.355	150.264	0.177
	สูงกว่าปริญญา	4.261	0.809			
	ตรี					
โดยรวม	ต่ำกว่าปริญญา	4.178	0.638	-0.135	145.734	0.893
	สูงกว่าปริญญา	4.189	0.703			
	ตรี					

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มการศึกษาพบว่า

การตัดสินใจเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.233 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การประเมินทางเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.177 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.893 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 1.5 กลุ่มคนเจนเนอเรชันวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มคนเจนเนอเรชันวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มคนเจนเนอเรชันวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้า

ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานไว้ได้ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

การเลือกองค์การเข้าทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
การตัดสินใจเลือก	2.652*	0.048
การประเมินทางเลือก	1.149	0.329
โดยรวม	1.020	0.384

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

โดยใช้ Levene's test พบว่า การตัดสินใจเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ สำหรับการประเมินทางเลือก และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.329 และ 0.384 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทางเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	Sig.
การตัดสินใจเลือก	9.369*	3	244.951	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Brown-Forsythe พบว่า

การตัดสินใจเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 31

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ One way ANOVA

การเลือกองค์การเข้าทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
การประเมินทางเลือก	ระหว่างกลุ่ม	3	10.234	3.411	5.882*	0.001
	ภายในกลุ่ม	381	220.957	0.580		
	รวม	384	231.191			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	9.328	3.109	7.661*	0.000
	ภายในกลุ่ม	381	154.626	0.406		
	รวม	384	163.954			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA พบว่า

การประเมินทางเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 32

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 33

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการตัดสินใจเลือกจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	25,001	35,001	45,001
		บาท	บาท	บาท	บาท
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.14	-	-0.227	-0.048	0.385*
25,001 – 35,000 บาท	4.36	-	-	0.179	0.612*
35,001 – 45,000 บาท	4.18	-	-	-	0.433*
45,001 บาทขึ้นไป	3.75	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการตัดสินใจเลือกจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 พบว่า

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 – 25,000 บาท กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 – 25,000 บาท มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.385

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.612

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.433

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินทางเลือก จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือ	25,001	35,001	45,001
		เท่ากับ	-	-	บาท
		15,000 –	35,000	45,000	ขึ้นไป
		25,000 บาท	บาท	บาท	
			4.17	4.33	3.94
					4.08
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	15,000 –	4.17	-	-0.162	0.226
25,000 บาท				(0.136)	(0.053)
					(0.510)
25,001 – 35,000 บาท	4.33	-	-	0.389*	0.258*
				(0.000)	(0.043)
35,001 – 45,000 บาท	3.94	-	-	-	-0.131
					(0.328)
45,001 บาทขึ้นไป	4.08	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินทางเลือก จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

กลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท กับกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก มากกว่ากลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.289

กลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท กับกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก มากกว่ากลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.258

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ			
		25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป	
		4.15	4.35	4.06	3.91
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.15	-	-	0.089	0.240*
			0.194*	(0.360)	(0.047)
			(0.033)		
25,001 – 35,000 บาท	4.35	-	-	0.284*	0.435*
				(0.000)	(0.000)
35,001 – 45,000 บาท	4.06	-	-	-	0.151
					(0.177)
45,001 บาทขึ้นไป	3.91	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

สมมติฐานที่ 1.6 กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ Levene's test

การเลือกองค์การเข้าทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
การตัดสินใจเลือก	2.898*	0.035
การประเมินทางเลือก	2.183	0.090
โดยรวม	3.323*	0.020

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า การตัดสินใจเลือก และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 และ 0.020 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ สำหรับการประเมินทางเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.090 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	Sig.
การตัดสินใจเลือก	4.857*	3	106.624	0.003
โดยรวม	7.325*	3	120.797	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ Brown-Forsythe พบว่า

การตัดสินใจเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 37

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 39

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ One way ANOVA

การเลือกองค์การเข้าทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
การประเมินทางเลือก	ระหว่างกลุ่ม	3	7.559	2.520	4.293*	0.005
	ภายในกลุ่ม	381	223.632	0.587		
	รวม	384	231.191			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA พบว่า

การประเมินทางเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 38

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการตัดสินใจเลือกจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 3 ปี	3 ปี	4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 3 ปี	4.17	-	0.115 (0.985)	-0.349 (0.122)	0.012 (1.00)
3 ปี	4.06	-	-	-0.464* (0.027)	-0.102 (0.969)
4 ปี	4.52	-	-	-	0.361* (0.003)
5 ปีขึ้นไป	4.16	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการตัดสินใจเลือก
จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.464

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.361

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินทางเลือก จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 3 ปี	3 ปี	4 ปี	5 ปีขึ้นไป
		4.38	4.06	4.49	4.10
ต่ำกว่า 3 ปี	4.38	-	0.326 (0.125)	-0.104 (0.579)	0.283 (0.072)
3 ปี	4.06	-	-	-0.431* (0.022)	-0.043 (0.783)
4 ปี	4.49	-	-	-	0.388* (0.002)
5 ปีขึ้นไป	4.10	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินทางเลือก จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมิน

ทางเลือกลงมากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.431

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.388

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 3 ปี	3 ปี	4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	4.28	4.06	4.51	4.13
ต่ำกว่า 3 ปี	4.28	-	0.221 (0.459)	-0.226 (0.313)	0.148 (0.487)
3 ปี	4.06	-	-	-0.447* (0.010)	-0.072 (0.985)
4 ปี	4.51	-	-	-	0.374* (0.001)
5 ปีขึ้นไป	4.13	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.447

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.374

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สมมติฐานที่ 1.7 กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพการทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพการทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพการทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มสถานภาพการทำงานปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test

การเลือกองค์การเข้าทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
การตัดสินใจเลือก	0.600	0.439
การประเมินทางเลือก	0.802	0.371
โดยรวม	1.954	0.163

จากตาราง 40 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มสถานภาพการทำงานปัจจุบันโดยใช้ Levene's test พบว่า การตัดสินใจเลือก การประเมินทางเลือก และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.439 0.371 และ 0.163 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed)

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์การเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพการทำงานปัจจุบัน

การเลือกองค์การเข้า ทำงาน	สถานภาพ การ ทำงาน ปัจจุบัน	t-test of Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
การตัดสินใจเลือก	ว่างงาน	3.955	0.723	-1.167	383	0.244
	ทำงาน	4.205	0.700			
การประเมินทางเลือก	ว่างงาน	4.136	0.595	-0.118	383	0.906
	ทำงาน	4.164	0.781			
โดยรวม	ว่างงาน	4.045	0.510	-0.965	383	0.487
	ทำงาน	4.184	0.657			

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์การเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพการทำงานปัจจุบัน พบว่าการตัดสินใจเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.244 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพการทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การประเมินทางเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.906 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพการทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.487 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจเนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพการทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจเนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจเนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก

H_0 : ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจเนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก

H_1 : ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจเนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 33

ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจเนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	59.162	2	29.581	87.369*	0.000
Residual	129.335	382	0.339		
Total	188.497	384			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีปัจจัย 2 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 43

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwis

ปัจจัย	b	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.538	0.209		7.368*	0.000
ด้านชื่อเสียงขององค์การ	0.424	0.050	0.433	8.530*	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.192	0.052	0.189	3.730*	0.000

R = 0.560

R² = 0.314

R²_{Adj} = 0.310

SE_{est} = 0.581

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์การ และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก ได้ร้อยละ 31.4 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.538 + 0.424 (\text{ด้านชื่อเสียงขององค์การ}) + 0.192 (\text{ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ})$$

สมการพยากรณ์การเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = 0.433 (\text{ด้านชื่อเสียงขององค์การ}) + 0.189 (\text{ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ})$$

จากสมการข้างต้น สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านชื่อเสียงขององค์การ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก เพิ่มขึ้น 0.433 คะแนน

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก เพิ่มขึ้น 0.189 คะแนน

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก

H_0 : ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก

H_1 : ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 44

ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	67.923	3	22.641	52.834*	0.000
Residual	163.268	381	0.429		
Total	231.191	384			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือกโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 45

ตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ปัจจัย	b	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.784	0.283		2.776*	0.006
ด้านชื่อเสียงขององค์การ	0.317	0.057	0.292	5.550*	0.000
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.268	0.069	0.198	3.859*	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.194	0.062	0.172	3.102*	0.002
R = 0.542					
R ² = 0.294					
R ² _{Adj} = 0.288					
SE _{est} = 0.655					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์การ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก ได้ร้อยละ 29.4 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก ในรูป
คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 0.784 + 0.317 (\text{ด้านชื่อเสียงขององค์การ}) + 0.268 (\text{ด้าน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน}) + 0.194 (\text{ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ})$$

สมการพยากรณ์การเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก ในรูป
คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = 0.292 (\text{ด้านชื่อเสียงขององค์การ}) + 0.198 (\text{ด้านความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน}) + 0.172 (\text{ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ})$$

จากสมการข้างต้น สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านชื่อเสียงขององค์การ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการ
เลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก เพิ่มขึ้น 0.292 คะแนน

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มี
อิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก เพิ่มขึ้น 0.198 คะแนน

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มี
อิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก เพิ่มขึ้น 0.172 คะแนน

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจน
เนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการ
เลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม

H_0 : ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่น
วาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือก
องค์การเข้าทำงาน โดยรวม

H_1 : ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่น
วาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือก
องค์การเข้าทำงาน โดยรวม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
(Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise
ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05
ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 46

ตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	62.322	3	20.774	77.878*	0.000
Residual	101.632	381	0.267		
Total	163.954	384			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 47

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ปัจจัย	b	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.105	0.223		4.955*	0.000
ด้านชื่อเสียงขององค์การ	0.367	0.045	0.401	8.135*	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.185	0.049	0.195	3.749*	0.000
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.159	0.055	0.139	2.901*	0.004
R = 0.617					
R ² = 0.380					
R ² _{Adj} = 0.375					
SE _{est} = 0.516					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์การด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม ได้ร้อยละ 38.0 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.105 + 0.367 (\text{ด้านชื่อเสียงขององค์การ}) + 0.185 (\text{ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) + 0.159 (\text{ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน})$$

สมการพยากรณ์การเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = 0.401 (\text{ด้านชื่อเสียงขององค์การ}) + 0.195 (\text{ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) + 0.139 (\text{ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน})$$

จากสมการข้างต้น สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านชื่อเสียงขององค์การ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.401 คะแนน

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.195 คะแนน

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.139 คะแนน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานด้านการตัดสินใจเลือก

H_0 : ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก

H_1 : ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานด้านการตัดสินใจเลือก

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise

ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 48

ตาราง 48 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยคำจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	44.347	3	14.782	39.071*	0.000
Residual	144.150	381	0.378		
Total	188.497	384			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 49

ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ปัจจัย	b	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.929	0.345		2.694*	0.007
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.325	0.055	0.308	5.958*	0.000
เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา					
ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน	0.198	0.076	0.163	2.624*	0.009
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.205	0.083	0.136	2.454*	0.015
R = 0.485					
R ² = 0.235					
R ² _{Adj} = 0.229					
SE _{est} = 0.615					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก ได้ร้อยละ 23.5 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก ในรูป
คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 0.929 + 0.325 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา}) + 0.198 (\text{ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน}) + 0.205 (\text{ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ})$$

สมการพยากรณ์การเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก ในรูป
คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = 0.308 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา}) + 0.163 (\text{ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน}) + 0.136 (\text{ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ})$$

จากสมการข้างต้น สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก เพิ่มขึ้น 0.308 คะแนน

ปัจจัยค่าจูน ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก เพิ่มขึ้น 0.163 คะแนน

ปัจจัยค่าจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก เพิ่มขึ้น 0.136 คะแนน

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยค่าจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานด้านการประเมินทางเลือก

H_0 : ปัจจัยค่าจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก

H_1 : ปัจจัยค่าจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานด้านการประเมินทางเลือก

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise

ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 50

ตาราง 50 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยคำจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	84.673	3	28.224	73.393*	0.000
Residual	146.518	381	0.385		
Total	231.191	384			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือกโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 51

ตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ปัจจัย	b	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.165	0.349		0.473	0.637
ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอน ต่างๆในการปฏิบัติงาน	0.461	0.070	0.388	6.558*	0.000
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.246	0.068	0.211	3.636*	0.000
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.199	0.071	0.120	2.793*	0.005
R = 0.605					
R ² = 0.366					
R ² _{Adj} = 0.361					
SE _{est} = 0.620					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 51 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันอธิบาย

ความแปรปรวนของการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก ได้ร้อยละ 36.6 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 0.165 + 0.461 (\text{ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน}) + 0.246 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา}) + 0.199 (\text{ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ})$$

สมการพยากรณ์การเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = 0.388 (\text{ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน}) + 0.211 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา}) + 0.120 (\text{ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ})$$

จากสมการข้างต้น สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก เพิ่มขึ้น 0.388 คะแนน

ปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก เพิ่มขึ้น 0.211 คะแนน

ปัจจัยค่าจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก เพิ่มขึ้น 0.120 คะแนน

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยค่าจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานโดยรวม

H_0 : ปัจจัยค่าจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม

H_1 : ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานโดยรวม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 52

ตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	61.228	3	20.409	75.696*	0.000
Residual	102.726	381	0.270		
Total	163.954	384			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 53

ตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression)

ปัจจัย	b	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.537	0.292		1.839	0.067
ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอน ต่างๆในการปฏิบัติงาน	0.307	0.059	0.308	5.226*	0.000
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.267	0.057	0.271	4.706*	0.000
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.247	0.060	0.176	4.133*	0.000
R = 0.611					
R ² = 0.373					
R ² _{Adj} = 0.369					
SE _{est} = 0.519					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 53 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการ

เลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม ได้ร้อยละ 37.3 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 0.537 + 0.307 \text{ (ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน)} + 0.267 \text{ (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา)} + 0.247 \text{ (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ)}$$

สมการพยากรณ์การเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = 0.308 \text{ (ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน)} + 0.271 \text{ (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา)} + 0.176 \text{ (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ)}$$

จากสมการข้างต้น สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยค่าจุน ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.308 คะแนน

ปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.271 คะแนน

ปัจจัยค่าจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.176 คะแนน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 54 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการทำงานปัจจุบัน ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศกกรุงเทพมหานคร ต่างกันมีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน		
1.1 กลุ่มคนเจนเนอเรชันวายที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน		
- การตัดสินใจเลือก	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- การประเมินทางเลือก	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
1.2 กลุ่มคนเจนเนอเรชันวายที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน		
- การตัดสินใจเลือก	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One way ANOVA

ตาราง 54 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
- การประเมินทางเลือก	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One way ANOVA
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One way ANOVA
1.3 กลุ่มคนเจนเนอเรชันวายที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ที่แตกต่างกัน		
- การตัดสินใจเลือก	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- การประเมินทางเลือก	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
1.4 กลุ่มคนเจนเนอเรชันวายที่มีการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ที่แตกต่างกัน		
- การตัดสินใจเลือก	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test

ตาราง 54 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
- การประเมินทางเลือก	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- โดยรวม	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
1.5 กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน		
- การตัดสินใจเลือก	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- การประเมินทางเลือก	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One way ANOVA
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One way ANOVA
1.6 กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน		
- การตัดสินใจเลือก	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe

ตาราง 54 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
- การประเมินทางเลือก	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	One way ANOVA
- โดยรวม	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
1.7 กลุ่มคนเจนเนอร์ชั้นนายที่มีสถานภาพ ทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือก องค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน		
- การตัดสินใจเลือก	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- การประเมินทางเลือก	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- โดยรวม	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test

ตาราง 54 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน		
2.1 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก		
- ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านลักษณะงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Stepwise Multiple Regression
- ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านชื่อเสียงขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 54 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านประเมินทางเลือก		
- ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านลักษณะงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Stepwise Multiple Regression
- ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านชื่อเสียงขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 54 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.3 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม		
- ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านลักษณะงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Stepwise Multiple Regression
- ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านชื่อเสียงขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 54 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคำจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน		
3.1 ปัจจัยคำจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก		
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Stepwise Multiple Regression
- ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความมั่นคงในงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 54 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
3.2 ปัจจัยคำจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการ บริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การ เข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก		
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Stepwise Multiple Regression
- ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความมั่นคงในงาน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 54 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
3.3 ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการ บริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การ เข้าทำงาน โดยรวม		
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Stepwise Multiple Regression
- ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านความมั่นคงในงาน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปราย และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน ในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์กับการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย จะทำให้บริษัท องค์การ และหน่วยงานต่างๆสามารถนำข้อค้นพบไปใช้ประโยชน์สำหรับองค์การได้ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นำข้อค้นพบที่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนมาจัดการสร้างปัจจัยต่างๆเพื่อจูงใจกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีความสามารถมาสมัครงานกับองค์การ
2. ผลจากการวิจัยทำให้องค์การนำไปเป็นแผนพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการปรับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเพิ่มอัตราการสมัครงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีคุณสมบัติตรงกับที่องค์การต้องการ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการทำงานปัจจุบัน ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้

บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร ต่างกันมีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน

3. ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร เป็นกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประชากรที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งไม่สามารถระบุจำนวนที่แน่นอนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนด ขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ของ (William G. Cochran, 1997) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยคำนวณจากจำนวนประชากร 385 คน

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามขั้นตอน โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) โดยในที่นี้จะทำการเลือกสุ่มเฉพาะกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ไปใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาประยุกต์เป็นลักษณะและข้อความคำถามในแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการทำงาน ปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยมีปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน มี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ ด้านชื่อเสียงขององค์การ และปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน มี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านการลดความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบ ใ้มาตราส่วนประมาณการ (Rating Scale Method) จำนวน 31 ข้อ มีระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรรกภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ ความสำคัญมากที่สุด ความสำคัญมาก ความสำคัญปานกลาง ความสำคัญน้อย และความสำคัญที่น้อยสุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิด (Close – Ended Response Question) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบ ใ้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) มีระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรรกภาค (Interval Scale) มีระดับ 5 ระดับ ได้แก่ การตัดสินใจมากที่สุด การตัดสินใจมาก การตัดสินใจปานกลาง การตัดสินใจน้อย และการตัดสินใจน้อยที่สุด

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พร้อมทั้งคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียงเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า สำหรับประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
3. การประมวลผลข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน โดยดำเนินการตามขั้นตอน
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

4.1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน

4.1.2 ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistical) เป็นการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และระดับการตัดสินใจเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้สมัครที่มีปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุงานและรายได้ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันมีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่ต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มสำหรับตัวแปรด้านเพศ และสถานภาพการทำงาน และใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มสำหรับตัวแปรด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ข้อมูลเพศของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 55.32 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 44.68 ตามลำดับ

อายุ ข้อมูลอายุของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 60.52 รองลงมา คือ อายุ 31-35 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 32.73 และอายุ 36-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ

สถานภาพ ข้อมูลสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 80.52 รองลงมา คือ สถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ / สมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.48 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ข้อมูลระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 75.58 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.42 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ข้อมูลรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.56 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.31 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 – 25,000 บาทจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.95 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน ข้อมูลรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 74.55 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน 4 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.95 ประสบการณ์การทำงาน 3 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 และประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ

สถานภาพการทำงานปัจจุบัน ข้อมูลสถานภาพการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 385 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพการทำงานปัจจุบัน คือ ทำงาน จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 97.14 รองลงมา คือว่างงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเลือกองค์การในการทำงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน
โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านชื่อเสียงขององค์การ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 4.40 4.33 4.33 และ 4.28 ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการองค์การที่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพมีความรู้สึกรู้ว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ และท่านต้องการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และ 4.38 ตามลำดับ

ด้านลักษณะงาน การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านลักษณะงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการงานที่จะมีอำนาจความรับผิดชอบในงาน และอิสระในการเลือกวิถีปฏิบัติ และท่านชอบงานที่มีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และ 4.29 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชา ท่านต้องการได้รับความไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 4.31 ตามลำดับ และกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านต้องการการยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการมุ่งใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่ให้โอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกันมีความเท่าเทียมและทั่วถึง และท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่มีโอกาสส่งพนักงานไปฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 4.64 และ 4.62 ตามลำดับ

ด้านชื่อเสียงขององค์การ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการมุ่งใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านชื่อเสียงขององค์การ โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียงที่เป็นอันดับต้นๆของธุรกิจนั้นๆ และท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และ 4.31 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 4.68 4.59 4.35 และ 4.31 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย

(Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านเลือกต้องมีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่นค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุด วันลาพักร้อน เป็นต้น งานที่ท่านเลือกต้องมีนโยบายการให้สวัสดิการที่เอื้อกฏที่นอกเหนือจากเงินเดือน งานที่ท่านเลือกต้องมี โบนัส/ค่าครองชีพ และค่าตอบแทนที่ผูกกับผลการดำเนินงานที่เหมาะสม งานที่ท่านเลือกต้องมีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสมเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน งานที่ท่านเลือกต้องมีความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนและปริมาณงานของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 4.68 4.68 4.67 และ 4.67 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการทำงานในองค์การที่เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นและแนะนำข้อดีกับท่าน ท่านต้องการทำงานในองค์การที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง ที่มีความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก และท่านต้องการทำงานในองค์การที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 4.33 4.28 และ 4.27 ตามลำดับ

ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีสัดส่วนเวลาที่ใช้ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม และท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และ 4.58 ตามลำดับ

ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านหวังว่าองค์กรที่ท่านเลือกจะไม่มีนโยบายมุ่งเน้นแต่งงานให้มีประสิทธิภาพมากจนเกินโดยไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ท่านหวังว่าองค์กรที่ท่านเลือกจะชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และท่านหวังว่าองค์กรที่ท่านเลือกจะไม่มีนโยบาย ภาวะเบียดหรือข้อบังคับต่างๆ ที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 4.34 และ 4.32 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการเลือกองค์กรเข้าทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ไม่เลิกจ้างพนักงานโดยง่าย ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง และท่านต้องการทำงานในองค์กรที่พนักงานเชื่อมั่นว่าหากพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 4.72 และ 4.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร

การตัดสินใจเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การตัดสินใจเลือก และการประเมินทางเลือก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ 4.16 ตามลำดับ

ด้านการตัดสินใจเลือก การวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจเลือก โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การตัดสินใจเลือกเข้าสมัครงานของท่าน เป็นการตัดสินใจด้วยตัวท่านเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เพื่อนของท่านมีส่วนร่วมในการหาข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ด้านการประเมินทางเลือก การวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินทางเลือก โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์การมีการแสดงข้อมูลที่สำคัญที่บ่งชี้ถึงความมั่นคงขององค์การสู่สาธารณะ และองค์การมีข้อมูลแสดงความพร้อมและข้อมูลทางความมั่นคงของบริษัทให้บุคคลภายนอกได้สืบค้นอย่างสะดวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 4.15 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 3 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการทำงานปัจจุบัน ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศกกรุงเทพมหานคร ต่างกันมีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย 0.379

สมมติฐานที่ 1.2 กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่าการตัดสินใจเลือก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้

วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่
ปรากฏผลการทดสอบพบว่า

กลุ่มเงินเนอเรนวัยที่มีอายุ 26-30 ปี กับกลุ่มเงินเนอเรนวัย
ที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเงินเนอเรนวัย
ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่าง มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเงินเนอเรนวัยที่มีอายุ 26-30 ปี มีผลต่อการเลือก
องค์การเข้าทำงาน โดยรวม มากกว่ากลุ่มเงินเนอเรนวัยที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างของ
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.289

กลุ่มเงินเนอเรนวัยที่มีอายุ 26-30 ปี กับกลุ่มเงินเนอเรนวัย
ที่มีอายุ 36-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเงินเนอเรนวัย
ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่าง มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเงินเนอเรนวัยที่มีอายุ 26-30 ปี มีผลต่อการเลือก
องค์การเข้าทำงาน โดยรวม มากกว่ากลุ่มเงินเนอเรนวัยที่มีอายุ 36-40 ปี โดยมีผลต่างของ
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.428

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 กลุ่มคนเงินเนอเรนวัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มี
ผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า
กลุ่มคนเงินเนอเรนวัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน แตกต่าง
กัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดย
สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริโภคนสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ / สมรส / อยู่
ด้วยกัน 0.183

สมมติฐานที่ 1.4 กลุ่มคนเงินเนอเรนวัยที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มี
ผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.893 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า
กลุ่มคนเงินเนอเรนวัยที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ไม่
แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 1.5 กลุ่มคนเงินเนอเรนวัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็น รายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ ในการทดสอบพบว่า

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 – 25,000 บาท กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มี ผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.194

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 – 25,000 บาท กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 – 25,000 บาท มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.240

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่าง กัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีผลต่อการเลือก องค์การเข้าทำงาน โดยรวม มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.284

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มี

ผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม มากกว่ากลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.435

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.6 กลุ่มคนเงินเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเงินเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ในการทดสอบพบว่า

กลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี กับกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเงินเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม มากกว่ากลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.447

กลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี กับกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเงินเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม มากกว่ากลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.374

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.7 กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพการทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.487 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพการทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก

ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์การ และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก ได้ร้อยละ 31.4 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านชื่อเสียงขององค์การ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก เพิ่มขึ้น 0.433 คะแนน

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก เพิ่มขึ้น 0.189 คะแนน

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก

ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการ

เลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์การ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก ได้ร้อยละ 29.4 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านชื่อเสียงขององค์การ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน
มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก เพิ่มขึ้น 0.292 คะแนน

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น
1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก เพิ่มขึ้น 0.198
คะแนน

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1
คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก เพิ่มขึ้น 0.172
คะแนน

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน
ของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร
มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม

ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจน
เนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการ
เลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัย โดย
เรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์การ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถ
ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม ได้ร้อยละ 38.0 และได้นำ
ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านชื่อเสียงขององค์การ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน
มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.401 คะแนน

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1
คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.195 คะแนน

ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น
1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.139 คะแนน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานด้านการตัดสินใจเลือก

ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการตัดสินใจเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก ได้ร้อยละ 23.5 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก เพิ่มขึ้น 0.308 คะแนน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก เพิ่มขึ้น 0.163 คะแนน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก เพิ่มขึ้น 0.136 คะแนน

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานด้านการประเมินทางเลือก

ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือก

องค์การเข้าทำงาน ด้านการประเมินทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก ได้ร้อยละ 36.6 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก เพิ่มขึ้น 0.388 คะแนน

ปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก เพิ่มขึ้น 0.211 คะแนน

ปัจจัยค่าจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการประเมินทางเลือก เพิ่มขึ้น 0.120 คะแนน

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยค่าจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานโดยรวม

ปัจจัยค่าจูนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม ได้ร้อยละ 37.3 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.308 คะแนน

ปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.271 คะแนน

ปัจจัยค่าจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.176 คะแนน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการทำงานปัจจุบัน ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศกกรุงเทพมหานคร ต่างกันมีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

1.1 เพศ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในด้านการตัดสินใจเลือก และการประเมินทางเลือก เนื่องจากเพศหญิงและเพศชายต่างมีความแตกต่างกันในด้านความถนัด ความสนใจในงานที่ต่างกัน ทำให้มีการตัดสินใจเลือก และการประเมินทางเลือกที่ต่างกันอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนรพี ณ นคร (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการที่ต่างกัน รวมถึงความต้องการทางด้านการงาน เนื่องจากมีการคาดหวังที่ต่างกัน ซึ่งเพศชายจะมีความคาดหวังจากงานและความก้าวหน้าจากการทำงานสูงกว่าเพศหญิง

1.2 อายุ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในด้านการตัดสินใจเลือก และการประเมินทางเลือก โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 26-30 ปี กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 31-35 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่ต่างกันในด้านการตัดสินใจเลือก และด้านการประเมินทางเลือก กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 26-30 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก และการประเมินทางเลือกมากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 31-35 ปี เนื่องจากกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 26-30 ปี มีความรู้ ความสามารถ และมีความต้องการ

พัฒนาตัวเอง เพิ่มพูนทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น กลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยที่มีอายุ 26-30 ปี กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยที่มีอายุ 36-40 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก และการประเมินทางเลือก กลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยที่มีอายุ 26-30 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก และการประเมินทางเลือกมากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยที่มีอายุ 36-40 ปี กลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยที่มีอายุ 31-35 ปี กับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยที่มีอายุ 36-40 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการตัดสินใจเลือก โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยที่มีอายุ 31-35 ปี มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ในด้านการตัดสินใจเลือก มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยที่มีอายุ 36-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ฉัตรนภา ทิละกุล (2555) เรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความต้องการคุณลักษณะงานที่แตกต่างกัน

1.3 สถานภาพ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวัยที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการตัดสินใจเลือก และด้านการประเมินทางเลือก เนื่องจาก สถานภาพสมรสมีส่วนต่อการตัดสินใจเลือกทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวัยจะเป็นคนให้ความสำคัญกับงานที่ตัวเองชอบมากกว่าสิ่งอื่นใด ทุ่มเทม่งความสำเร็จในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พัฒน์กมล อ่อนสำลี (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพสมรส ที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่แตกต่างกัน ในการเลือกทำงาน

1.4 ระดับการศึกษา กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการตัดสินใจเลือก และด้านการประเมินทางเลือก เนื่องจาก คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นสัตว์สังคม แม้จะมีระดับการศึกษาต่างกันแต่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้น ซึ่งความต้องการนั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานเดียวกัน ไม่ว่าจะ เป็นลักษณะปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมของงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พรทวิ เกื่อนคำแสน (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช

อีส์เทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน

1.5 รายได้ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการตัดสินใจเลือก และด้านการประเมินทางเลือก เนื่องจาก รายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเข้าทำงานของแต่ละบุคคล เพราะต่างต้องใช้จ่ายดำรงชีพ และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นหากบริษัทมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า มีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถตัดสินใจเข้าร่วมงานกับบริษัทได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนภมล อ่อนสำลี (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรม สหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.6 ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการตัดสินใจเลือก และด้านการประเมินทางเลือก เนื่องจากกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อ การคิดวิเคราะห์ สำหรับการตัดสินใจ ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน เมื่อมีประสบการณ์มากขึ้นความฉลาดรอบคอบก็มากขึ้น ทำให้ความสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร ประชุมวงศ์ (2561) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน

1.7 สถานภาพการทำงานปัจจุบัน กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพการทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการตัดสินใจเลือก และด้านการประเมินทางเลือก เนื่อง สถานภาพการทำงานเป็นความปรารถนาที่จะทำของส่วนบุคคลการ ทั้งผู้ทำงานและว่างงานต่างต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน เนื่องจากมีการเตรียมตัวและการมีทักษะในงาน มีความต้องการก้าวหน้าในอาชีพ การมีค่าจ้างที่เพิ่มมากขึ้น สถานภาพการทำงานที่ดีขึ้นเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และกิตติยา รัตนากร (2540) เรื่อง ภาวะการมีงานทำและการว่างงาน ผล

การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่สำคัญมีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานก็คือ ระบบข่าวสารแรงงานที่ได้รับ อัตราค่าจ้างที่พอใจ ทักษะในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน

ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise พบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์การด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม ได้ร้อยละ 38.0 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ ได้ $\hat{Y} = 1.105 + 0.367$ (ด้านชื่อเสียงขององค์การ) $+ 0.185$ (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) $+ 0.159$ (ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน) ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ $Z = 0.401$ (ด้านชื่อเสียงขององค์การ) $+ 0.195$ (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) $+ 0.139$ (ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน) จากสมการ สามารถสรุปผลได้ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านชื่อเสียงขององค์การ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.401 คะแนน ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.195 คะแนน ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.139 คะแนน แสดงว่า ปัจจัยหนึ่งในปัจจุบันที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์การของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมากที่สุด คือ 1. ด้านชื่อเสียงขององค์การ เนื่องจากภาพลักษณ์ขององค์การที่ตรงกับคุณค่าของผู้สมัครมากเพียงใด ก็ยังสามารถดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้สมัครงานกับองค์การได้มาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชูติพงษ์โรจน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์การไม่ส่งผลกระทบต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทธพรธณ กสินธุ์

มานะวาท (2557) ศึกษาเรื่อง โฆษณาองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กร ในกลุ่มผู้กำลังสำเร็จการศึกษา : กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยหนึ่งในปัจจุบันที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรคือ การที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี ลักษณะองค์กรด้านสภาพแวดล้อมองค์กรทั้งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสินค้าและบริการ ด้านลักษณะงาน ด้านวิสัยทัศน์ และนวัตกรรมมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานที่การไฟฟ้านครหลวงของผู้ที่กำลังสำเร็จการศึกษา เนื่องจากภาพลักษณ์ของนายจ้างที่ตรงกับคุณค่าของผู้สมัครเพียงใดก็ยังสามารถดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้สมัครงานกับองค์กร

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรเข้าทำงาน เนื่องจากกลุ่มเจเนเนอเรชั่นวายเป็นคนที่กล้าแสดงออกทางความคิดการพูด ต้องการประสบความสำเร็จในระยะเวลาอันสั้น มีความมั่นใจในตัวเอง แต่ลึกๆ แล้วยังมีความหวั่นไหว กระจายการยอมรับและคำชื่นชมหัวหน้างาน และองค์กรจะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความพยายามทุ่มเท ความสามารถที่เปล่งประกาย และผลงานที่เป็นเลิศ เพื่อที่จะชื่นชมยกย่องอย่างทันท่วงที และให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป การให้รางวัลและการยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานที่มีคุณภาพ เพื่อตอบแทนการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานแก่กลุ่มเจเนเนอเรชั่นวายจะส่งผลต่อการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี ตลอดจนเพื่อสนับสนุนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ถ้าองค์กรใดมีองค์ประกอบดังกล่าวก็จะดึงดูดคนที่มีศักยภาพเข้ามาร่วมงานในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทวี เกื้อนคำแสน (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การยกย่องนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทย์ สังข์ทอง (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท วาโก้ชังโย (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท วาโก้ชังโย (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญ และ 3. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกลุ่มเจเนเนอเรชั่นวายให้ความสนใจกับผลสำเร็จของงานหรือความท้าทายของงานมากกว่าวิธีการทำงาน ที่สำคัญมักที่จะเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างได้ดี และความหลากหลายในแง่มุมต่างๆ เช่น ความเป็นสากลได้ดี มีความสนใจใฝ่รู้ด้านเทคโนโลยีอย่างมาก ทำให้เจเนเนอเรชั่นวายมีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว สืบเนื่องจากปัจจุบันมีการระบาดของโรคไวรัสโคโรนาในประเทศไทย หลายองค์กรได้

มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน บริษัทต่างๆก็ได้มีการออกนโยบายให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน หรือ Work from Home กันมากขึ้นในหลายอาชีพ เพื่อที่จะลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ Covid- 19 ซึ่งคนกลุ่มนี้ทราบว่าจะค้นหาข้อมูลได้จากที่ใด เวลาใด และสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลและใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้ว เจนเนอเรชั่นวายยังมีความสามารถในการทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทวี เกื้อนคำแสน (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวมผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบาย กฏ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม ได้ร้อยละ 37.3 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.537 + 0.307$ (ด้านนโยบาย กฏ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน) $+0.267$ (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา) $+0.247$ (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.308$ (ด้านนโยบาย กฏ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน) $+0.271$ (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา) $+0.176$ (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) จากสมการสามารถสรุปผลได้ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย กฏ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.308 คะแนน ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์

กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือก
 องค์กรเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.271 คะแนน ปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 เพิ่มขึ้น 1 คะแนน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรเข้าทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.176 คะแนน หนึ่งใน
 ปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย
 มากที่สุด ได้แก่ 1. ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก กลุ่ม
 เจนเนอเรชั่นวายเป็นบุคคลที่มีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ มักมีพฤติกรรมปฏิเสธทันทีเมื่อถูกบังคับ
 ให้ทำผิดระเบียบ และไม่ชอบถูกบังคับให้ทำสิ่งที่คิดว่าไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบ ดังนั้นการที่องค์กร
 สร้างนโยบายบริษัทที่ไม่ขัดต่อเจตนารมณ์จะเป็นแรงจูงใจเพื่อสร้างการกระตุ้นจูงใจจากภายนอก
 ทำให้กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมองเห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมโดยเป็นการกระทำที่
 เกิดจากการหวังผลจากกิจกรรมนั้น ทำให้ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลมากที่สุดในการตัดสินใจเลือก
 องค์กรเข้าทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทวิ เกื่อนคำแสน (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย
 ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรม
 เหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นโยบายและการบริหาร
 ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ 0.05 แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทย์ สังข์ทอง (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท วาโก้ชังโย (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการ
 ทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของพนักงาน บริษัท วาโก้ชังโย (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญ 2. ด้าน
 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย
 เป็นบุคคลที่ชอบแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวคิดในการทำงาน เกี่ยวกับปัญหาการทำงาน
 ให้กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะว่า
 ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญภายในองค์กรเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่า
 จะเป็นผู้รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในเรื่องของกร
 ทำงาน ตลอดจนการแสดงออกที่เป็นกันเอง เปิดโอกาสให้กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้มีส่วนร่วมใน
 การแสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นและนำข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานมาเป็น
 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ การบริหารงาน ที่ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ยอมทำให้
 ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกสบายใจ มีความมั่นใจในการทำงาน ทำให้เกิดกำลังใจ ในการทำงานได้อย่าง
 เต็มความรู้ความสามารถของตนเองและมีความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์กรที่
 สามารถสร้างปัจจัยดังกล่าวได้นั้นจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของกลุ่ม

เจนเนอเรชั่นวายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกองค์การเข้าทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและต้องการเห็นความสำเร็จที่ชัดเจนและรวดเร็ว องค์การที่สามารถให้ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และผลประโยชน์อื่นๆ เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล แผนการศึกษา เป็นสิ่งจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานได้ดีจะส่งผลกระทบต่อเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย และบุคคลกลุ่มนี้ถ้าได้รับในสิ่งที่ต้องการก็จะสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นแรงผลักดันให้มีความขยันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งทางผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาด้านประชากรศาสตร์พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานแตกต่างกันในด้านการเลือก และประเมินทางเลือก ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลขององค์การที่ถูกต้อง ที่จำเป็นและหลากหลาย ในหลายๆ ช่องทางไม่ว่าจะเป็นการประชาสัมพันธ์ภายในบริษัท ภายนอกบริษัท การใช้สื่อสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท และสื่อต่างๆ เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงาน และสาธารณชนในการเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบได้ ทั้งนี้องค์การจะต้องศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อให้ถ่ายทอดข้อมูลของบริษัทที่เป็นประโยชน์กับพนักงานและบุคคลในแต่ละกลุ่มให้มีความเหมาะสม

2. จากผลการศึกษาด้านปัจจัยจูงใจ ควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของเจนเนอเรชั่นวายเพื่อเป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกองค์การเข้าทำงาน เช่น ด้าน

ชื่อเสียงขององค์กร บริษัทควรสร้างชื่อเสียงและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้องค์กรเป็นที่รู้จักได้รับความเชื่อถือศรัทธาด้วยการแสดงเจตนารมณ์ที่ถูกต้องตามบรรทัดฐานของสังคมว่าเป็นองค์กรที่กระทำดีและสร้างสรรคพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย รักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรโดยแสวงหาความร่วมมือและการสนับสนุนจากประชาชนด้วยการกระทำที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ สร้างความรู้ความเข้าใจด้วยการเผยแพร่และชี้แจง สร้างความนิยมให้แก่สาธารณชนได้รับรู้ถึงบทบาท นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ องค์กรควรแสดงให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญในเรื่องการสร้างความปลอดภัยในหน้าที่การงานด้วยการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และยกย่องพนักงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงคนในองค์กรได้ทราบ เช่น ด้านความประพฤติที่ดี ด้านผลการทำงานที่ดี ด้านความร่วมมือ เป็นต้น และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน องค์กรควรสร้างทัศนคติที่ดีอย่างต่อเนื่องให้แก่พนักงานให้เห็นถึงคุณค่าของการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพและมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ องค์กรควรพยายามทราบถึงเป้าหมายหรือความสำเร็จในชีวิตของพนักงานแต่ละคน เพื่อที่องค์กรจะสามารถแสดงให้พนักงานเห็นถึงความสำเร็จของงานที่องค์กรมอบหมายให้พนักงานปฏิบัตินั้นสามารถไปถึงเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานได้อย่างไร และควรสร้างทัศนคติที่ดีแก่พนักงานว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของพนักงานเช่นเดียวกัน

3. จากผลการศึกษาด้านปัจจัยค้ำจุน ควรปรับปรุงปัจจัยค้ำจุนให้สอดคล้องกับความต้องการของเจนเนอเรชันวายเพื่อเป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกขององค์กรเข้าทำงาน เช่น ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน องค์กรควรสร้างนโยบายที่ไม่ขัดต่อเจตนารมณ์ของพนักงาน สร้างค่านิยมในองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรเป็นองค์กรที่ไม่มุ่งเน้นด้านความสัมฤทธิ์ผลของงานมากจนไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสร้างตัววัดผลประจำปีที่สูงจนเกินไปในด้านความสำเร็จของงานในแต่ละโครงการที่ได้รับมอบหมาย และถ้าพนักงานปฏิบัติได้ดี เช่น ด้านความตรงเวลาของงานที่สำเร็จ ด้านความร่วมมือระหว่างบุคลากรในกลุ่ม องค์กรก็ควรมีนโยบาย มอบรางวัลให้แก่ผู้ที่สามารถบรรลุการวัดผลนั้นๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา องค์กรควรมีกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาโดยที่บริษัทควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และยังเป็นการสร้างสังคมการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันเพื่อ

แลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้การทำงานนั้นเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรมีการจัดสรรผลตอบแทนให้ตรงความต้องการของเงินเนอเรชั่นวายโดยองค์กรควรมีการสำรวจระดับกรอบของเงินเดือนเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมถึงสำรวจสถานะเศรษฐกิจ ค่าครองชีพแนวโน้มเศรษฐกิจของประเทศ และมีการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับสถานะการณั้ๆ อยู่เสมอ รวมถึงการมีสวัสดิการที่แตกต่างจากบริษัททั่วไป เช่น การให้สวัสดิการที่พนักงานสามารถเลือกได้เองเพื่อให้ตรงกับความต้องการ โดยที่บริษัทอาจแบ่งออกสวัสดิการออกเป็นหมวดหมู่ให้กับพนักงานเลือก เช่น ค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ค่าใช้จ่ายเพื่อสันทนาการ ซึ่งพนักงานยินดีที่ได้รับสวัสดิการที่ได้ใช้จริง

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้าง และครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น สำรวจในปริมาณต่างจังหวัด หรือภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็น ทศนคติที่มีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งแต่ละพื้นที่อาจมีความต้องการปัจจัยที่แตกต่างกัน
2. ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ผลการวิจัยที่มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่นำไปใช้สูงสุด เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม
3. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายเท่านั้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอาจจะเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาเป็นจำนวนมาก ซึ่งในปัจจุบันหลายองค์กรเริ่มมีกลุ่มเงินเนอเรชั่นใหม่ที่เข้ามาร่วมงานกับองค์กร ใน การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มเงินเนอเรชั่นใหม่ที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มเงินเนอเรชั่นซี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันต่อการแข่งขันในอุตสาหกรรมปัจจุบัน รวมถึงการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร เป็นผู้นำในธุรกิจ และเพื่อพัฒนากลยุทธ์ ทั้ง ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางด้านบุคคลากรได้ตรงเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Bovee, C. L., และ others. (1993). *Management*. New York: Mc Graw – Hill.
- Clement, E. (2003). A study of the relationship between intrinsic and extrinsic variable and job satisfaction among student personnel worker in Community Colleges. *Dissertation Abstracts International*, 43(8).
- Fang Yang. (2011). *Work, motivation and personal characteristics : an in-depth study of six organizations in Ningbo*. University of Nottingham.
- J.M. Pfiffner and R.V. Presthus. (1960). *Public Administration* (4th ed). New York: The Ronald Press Company.
- Kanuk, L., และ Schiffman, L. (2003). *Consumer behavior*: New Jersey: Prentice Hall.
- Kotler. (1994). *Marketing management: Analysis planning implementation and control* (8th ed): Englewood cliffs Prentice Hall.
- Leon G. Schiffman, และ Joseph L. Wisenblit. (2015). *Consumer Behavior* (Eleventh Edition): British Library Cataloguing-in-Publication Data.
- Macshane, S. L., และ Von Glinow, M. A. (2005). *Organizational Behavior* (3rd ed). New York McGraw-Hill.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed). New York: Harpers and Row.
- Mataheru F. (2003). A study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia. *Dissertation Abstracts International*, 45(9).
- Ntisa, A. A. (2015). *Job Satisfaction, Organisational Commitment, Turnover Invention, Absenteeism and Workperformance amongst academics with in South African Universities Of Technology*. (Doctoral dissertation). Vaal University of Technology.
- Pigors, P., และ Myers, C. A. (1981). *Personnel Administration* (9th ed). Tokyo: McGraw-Hill.
- Stephen P. Robbins, และ Timothy A. Judge. (2010). *Organizational Behaviour*: Financial Times Prentice Hall.
- Vaiman, V., Lemmergaard, J., และ Azevedo, A. (2011). Contingent workers: needs, personality characteristics, and work motivation. *Team Performance Management*:

An International Journal, 17(5/6).

William G. Cochran. (1997). *Sampling Techniques* (3rd Edition): Wiley.

Zemke, R., Raines, C. and Filipczak, B.,. (2000). *Generations at work: managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace*. New York.

กนกพร ประชุมวงศ์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขต กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน. (2559). การตัดสินใจเลือกอาชีพ. สืบค้นจาก http://www.doe.go.th/prd/suratthani/service/param/site/166/cat/18/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/296

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กาญจนา ณ ลำพูน. (2550). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 21 (จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และ แม่ฮ่องสอน). (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย. สืบค้นจาก <http://newtdc.thailis.or.th/docview.aspx?tdcid=5964>

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

ฉัตรนภา ทิละกุล. (2555). การศึกษานวัตกรรมของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ณัฐชัย นิมนวล. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์. สืบค้นจาก <http://newtdc.thailis.or.th/docview.aspx?tdcid=5330>

ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556, เมษายน - มิถุนายน). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และ

- การบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 36(138). สืบค้นจาก
<http://www.jba.tbs.tu.ac.th/files/Jba138/Article/JBA138Thammarat.pdf>
- ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค. (2557). กลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: ศึกษาการรับรู้ของกลุ่มคนรุ่นใหม่. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 39(151).
- นรฤต วันตะเมส. (2557). การสื่อสารการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นริศา สุระวิญญู. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการตรวจสอบบัญชี Gen Y ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก
http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802010198_5874_4306.pdf
- ปราณี นวลจันทร์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมขององค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสามารถในการบริหารบุคลากรพยาบาลที่มีศักยภาพสูงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปริทัศน์ คล่องดี. (2558, กรกฎาคม – ธันวาคม). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของ พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 6(2).
- ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2540). ทศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณี นักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทบริหารสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พรทวี เกื้อนคำแสน. (2559, มกราคม – มิถุนายน). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 13(1).
- พรทิพย์ วานิชจรรย์เกียรติ. (2553). ความคิดเห็นของผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในประเทศไทยที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ปทุมธานี.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2540). สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัยทางการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

- พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). นุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสพความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พัฒนภมม อ่อนสำลี. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา. สืบค้นจาก <http://etheses.aru.ac.th/thesisdetail.php?id=900>
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: พี เคอินเตอร์ ปรีนท์.
- ภัสสรณัฐ วยธนาสมบัติ. (2558). การศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความตั้งใจซื้อสินค้า ผ่านอินเทอร์เน็ตของผู้บริโภคในแต่ละเจนเนอเรชั่น. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5702115139_3700_2497.pdf
- มัทนี คำสำราญ, และ ณัฐนุช วณิชย์กุล. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวของชาวมุสลิมในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสาร อัล-ฮิกมะฮ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี, 6(12).
- รมย์ชลี สุวรรณชัยรักษ์. (2550). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำปาง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- รัชฎา อธิสนธิกุล และอ้อยอุมมา รุ่งเรือง. (2548). การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รัชฎา อธิสนธิกุล. (2549, มกราคม - กุมภาพันธ์). เตรียมรับ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์กร. วารสาร *Productivity World*.
- รัตนรวิ ณ นคร. (2554). ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัท

- ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7
รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่งโรจน์ อรรถานันท์. (2554). *Employee Engagement: การสร้างความผูกพันของพนักงานใน
องค์กร*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ลัทธพรธณ กสิณธุ์มานะวาท. (2557). โฆษณาองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานใน
องค์กรในกลุ่มผู้กำลังสำเร็จการศึกษา กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง. (ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2556). การพัฒนาองค์กร. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ในพระ
บรมราชูปถัมภ์.
- วรรณภา อวารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา
ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก
http://mis.krirk.ac.th/librarytext/MPA/2557/F_Wanna_Arwon.pdf
- วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคาร
ออมสิน เขตบางแค. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่,
เชียงใหม่. สืบค้นจาก <http://newtdc.thailis.or.th/docview.aspx?tdcid=6073>
- วศิน สันทรธ. (2557). ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ และปัจจัยทางการตลาด ที่
มีผลต่อการซื้ออะไหล่ระดับยนต์ในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์. (สารนิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- วิทย์ สังข์ทอง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท วาโก้ชงโย
(ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัย
เกริก, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก
http://mis.krirk.ac.th/library/Kr_resdetail.asp?BookID=004458
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อินทภาษา.
- วิโรจน์ พรวิจิตรจินดา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสถานออกกำลังกาย
กรณีศึกษา ทูร ฟิตเนส และฟิตเนส เฟิร์สท์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ศศิมา ตุ่มนิลกาล. (2560). การนำเสนออัตลักษณ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของเจนเนอเรชั่น: กรณีศึกษาความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เจเนอเรชั่นวาย และเจนเนอเรชั่นแซด. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. ค้นคว้าจาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3712/1/sasima_tumn.pdf

ศันธยา สิทธิสมวงศ์. (2551). Generation “Y” ความท้าทายใหม่สำหรับองค์กร. สืบค้นจาก <http://www.mmpchula.com/2009/node/1294>

ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็ก จำกัด.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และ คณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็ก จำกัด.

ศุทธกานต์ มิตรกุล. (2559, มกราคม-มิถุนายน). เจเนอเรชั่นวายในองค์กร: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร. วารสารวิทยาการจัดการ, 33(1). สืบค้นจาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_psu/article/view/61559

สนั่น เกชาวารี. (2554). การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน. *Industrial Technology Review*, 17(217).

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริวัชร รักรธรรม. (2553). ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. สืบค้นจาก <http://opac.lib.buu.ac.th/servlet/Search?DLang=T&Type=W&Search1=%CA%D8%AA%D2%B4%D2%20%CA%D8%A2%BA%D3%C3%D8%A7%C8%D4%C5%BB%EC.&SearchType=1&DBName=&LPP=10&LCD=6117502&DET=T®0=>

สุธีรา สุริยวงศ์. (2553). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- สุนันทา เลานันท์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- สุเมธ ภิญาคอง และคณะ. (2552, ตุลาคม 2552 – มกราคม 2553). การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อู่ท่าสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน). วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 3(3). สืบค้นจาก <http://grad.vru.ac.th/pdf-journal/JourTs33/11-Sumet.pdf>
- สุรเชษฐ์ ฝการัตน์สกุล. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 2. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://newtdc.thailis.or.th/docview.aspx?tdcid=25357>
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และกิตติยา รัตนากร. (2540). รายงานการวิจัย ภาวะการดำเนินงานทำและการว่างงาน. กรุงเทพฯ:
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). หลักการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: แพร์พิทยา.
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). Gen Y : จับให้มันคั่นให้เวิร์ค (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจปีชู้ค.
- เสาวนีย์ พิสิฐานุสรณ์. (2550). GENERATION Y ตบเท้าเข้าสู่โลกธุรกิจ. สืบค้นจาก <http://www.positioningmag.com/content/generation-y-ตบเท้าเข้าสู่โลกธุรกิจ>
- อรอุมา คมสัน. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย การตอบคำถามไม่มีคำตอบถูก หรือ ผิด ขอให้ท่านตอบคำถามตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อได้ข้อมูลเป็นแนวทางให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในองค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ดึงดูด คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมาร่วมงานในองค์การ
2. ข้อมูลของแต่ละบุคคลที่จะได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม โดยผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลแต่ละบุคคลมาเปิดเผยในที่สาธารณะ อีกทั้ง การให้ข้อมูลในครั้งนี้จะไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน
3. แบบสอบถามฉบับนี้ จำแนกออกเป็น 3 ตอน มีดังนี้
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการเลือกองค์การในการทำงาน
 - ตอนที่ 3 การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

อาคเนย์ ฤาเกิด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลง () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 26-30 31-35 36-40

3. สถานภาพ

 โสด หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ สมรส

4. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หรือเงินเดือน เดือนสุดท้าย (สำหรับคนว่างงาน)

 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 15,001 – 25,000 25,001 – 35,000 35,001 – 45,000 45,001 บาทขึ้นไป

6. ประสบการณ์การทำงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี
- 1 ปี
- 2 ปี
- 3 ปี
- 4 ปี
- 5 ปีขึ้นไป

7. สถานภาพการทำงานปัจจุบัน

- ว่างงาน
- ทำงาน



ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการเลือกองค์การในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ มากหรือน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความตามความหมายดังนี้

สำคัญมากที่สุด หมายถึง ท่านให้ความสำคัญกับข้อความนั้นทุกประการ

สำคัญมาก หมายถึง ท่านให้ความสำคัญกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก

สำคัญปานกลาง หมายถึง ท่านให้ความสำคัญกับข้อความนั้นบ้างและไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง

สำคัญน้อย หมายถึง ท่านไม่ให้ความสำคัญกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก

สำคัญน้อยที่สุด หมายถึง ท่านไม่ให้ความสำคัญกับข้อความนั้นทุกประการ

แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	ระดับความสำคัญมากที่สุด	ระดับความสำคัญมาก	ระดับความสำคัญปานกลาง	ระดับความสำคัญน้อย	ระดับความสำคัญที่น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
ท่านต้องการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ					
ท่านต้องการองค์การที่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพ มีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ					

แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	ระดับความสำคัญมากที่สุด	ระดับความสำคัญมาก	ระดับความสำคัญปานกลาง	ระดับความสำคัญน้อย	ระดับความสำคัญที่น้อยสุด
	5	4	3	2	1
2.ด้านลักษณะงาน					
ท่านชอบงานที่มีความน่าสนใจ ทำทายความสามารถ					
ท่านต้องการทำงานที่จะมีอำนาจความรับผิดชอบในงาน และอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติ					
3.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
ท่านต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
ท่านต้องการได้รับความไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา					
ท่านต้องการการยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					

แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	ระดับความสำคัญมากที่สุด	ระดับความสำคัญมาก	ระดับความสำคัญปานกลาง	ระดับความสำคัญน้อย	ระดับความสำคัญที่น้อยสุด
	5	4	3	2	1
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้					
ท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง					
ท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่ให้โอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกันมีความเท่าเทียมและทั่วถึง					
ท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่มีโอกาสส่งพนักงานไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					

แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	ระดับความสำคัญมากที่สุด	ระดับความสำคัญมาก	ระดับความสำคัญปานกลาง	ระดับความสำคัญน้อย	ระดับความสำคัญที่น้อยสุด
	5	4	3	2	1
5. ด้านชื่อเสียงขององค์การ					
ท่านจะเลือกทำงานในองค์การที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป					
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียงที่เป็นอันดับต้นๆของธุรกิจนั้นๆ					
ปัจจัยค่าจ้าง 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
งานที่ท่านเลือกต้องมีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสมเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
งานที่ท่านเลือกต้องมีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสมเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน					

แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	ระดับความสำคัญมากที่สุด	ระดับความสำคัญมาก	ระดับความสำคัญปานกลาง	ระดับความสำคัญน้อย	ระดับความสำคัญที่น้อยสุด
	5	4	3	2	1
งานที่ท่านเลือกต้องมีนโยบายการให้สวัสดิการแก่บุคคลที่นอกเหนือจากเงินเดือน					
งานที่ท่านเลือกต้องมีความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนและปริมาณงานของงาน					
งานที่ท่านเลือกต้องมีโบนัส/ค่าครองชีพ และค่าตอบแทนที่ผูกกับผลการดำเนินงานที่เหมาะสม					
งานที่ท่านเลือกต้องมียุทธศาสตร์ต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุด วันลาพักร้อน เป็นต้น					

แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	ระดับความสำคัญมากที่สุด	ระดับความสำคัญมาก	ระดับความสำคัญปานกลาง	ระดับความสำคัญน้อย	ระดับความสำคัญที่น้อยสุด
	5	4	3	2	1
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชา					
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ					
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้องที่มีความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก					
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ					
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและแนะนำข้อดีกับท่าน					

แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	ระดับความสำคัญมากที่สุด	ระดับความสำคัญมาก	ระดับความสำคัญปานกลาง	ระดับความสำคัญน้อย	ระดับความสำคัญที่น้อยสุด
	5	4	3	2	1
3. ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน					
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีสัดส่วนเวลาที่ใช้ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม					
4. นโยบายกฎข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน					
ท่านหวังว่าองค์การที่ท่านเลือกจะชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
ท่านหวังว่าองค์การที่ท่านเลือกจะไม่มีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากจนเกินโดยไม่ว่าจนถึงผู้ปฏิบัติงาน					

แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	ระดับความสำคัญมากที่สุด	ระดับความสำคัญมาก	ระดับความสำคัญปานกลาง	ระดับความสำคัญน้อย	ระดับความสำคัญที่น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ท่านหวังว่าองค์การที่ท่านเลือกจะไม่มีนโยบายกฏระเบียบหรือข้อบังคับต่างๆที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของท่าน					
5. ด้านความมั่นคงในงาน					
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีความมั่นคง					
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่พนักงานเชื่อมั่นว่าหากพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป					
ท่านต้องการทำงานในองค์การที่ไม่เลิกจ้างพนักงานโดยง่าย					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ มากหรือน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความตามความหมายดังนี้

- สำคัญมากที่สุด หมายถึง ท่านให้ความสำคัญกับข้อความนั้นทุกประการ
- สำคัญมาก หมายถึง ท่านให้ความสำคัญกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก
- สำคัญปานกลาง หมายถึง ท่านให้ความสำคัญกับข้อความนั้นบ้างและไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง
- สำคัญน้อย หมายถึง ท่านไม่ให้ความสำคัญกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก
- สำคัญน้อยที่สุด หมายถึง ท่านไม่ให้ความสำคัญกับข้อความนั้นทุกประการ

การตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ระดับการตัดสินใจมากที่สุด	ระดับการตัดสินใจมาก	ระดับการตัดสินใจปานกลาง	ระดับการตัดสินใจน้อย	ระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. การตัดสินใจเลือก					
เพื่อนของท่านมีส่วนร่วมในการหาข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกองค์การเข้าทำงานของท่าน					
การตัดสินใจเลือกเข้าสมัครงานของท่าน เป็นการตัดสินใจด้วยตัวท่านเอง					

แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกองค์การในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ระดับการตัดสินใจมากที่สุด	ระดับการตัดสินใจมาก	ระดับการตัดสินใจปานกลาง	ระดับการตัดสินใจน้อย	ระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2.การประเมินทางเลือก					
องค์การมีการแสดงข้อมูลที่สำคัญที่บ่งชี้ถึงความมั่นคงขององค์การสู่สาธารณะ					
องค์การมีข้อมูลแสดงความพร้อมและข้อมูลทางความมั่นคงของบริษัทให้บุคคลภายนอกได้สืบค้นอย่างสะดวก					

ขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาในการกรอกแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผศ.ดร. วีริชฌ์ เลิศไทยตระกูล	รองคณบดีคณะโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
2. ผศ.ดร. กาญจน์ระวี อนันต์อักรกุล	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อ.ดร. เศรษฐวิวัฒน์ พรมสิทธิ	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	อาคเนย์ ธารเกิด
วัน เดือน ปี เกิด	29 พฤษภาคม 2535
สถานที่เกิด	ระยอง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2557 หลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การเงิน มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่อยู่ปัจจุบัน	69/3 ม.1 ต.หนองละลอก อ.บ้านค่าย จ.ระยอง 21120

