

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่ ของบัณฑิตที่จบสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ

FACTORS INFLUENCING THE EMPLOYMENT DECISION MAKING WITH LARGE-SCALE COMPANY OF THE GRADUATES IN INFORMATION TECHNOLOGY

อัศรพนธ์ สงวนสินวัฒนา¹ และจักร ดิงศภักดิ์²

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น^{1,2}

Akarapon.sa@gmail.com¹

chark@tni.ac.th²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่และระดับความสำคัญของปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่ของบัณฑิตสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์บนโปรแกรม Google Forms เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบัณฑิตที่จบจากคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ถึง 2557 และทำงานอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านการงานมีระดับความสำคัญสูงสุด สูงกว่าปัจจัยด้านสังคมและด้านผลตอบแทน โดยองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความสำคัญ 3 อันดับแรกต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่ ผลการทดสอบทางสถิติ พบว่า เพศที่ต่างกันให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ความแตกต่างในระดับอายุทำให้การตัดสินใจในองค์ประกอบด้านชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัทแตกต่างกัน องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยในการตัดสินใจของผู้ที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน และฐานเงินเดือนที่แตกต่างกันจะใช้ องค์ประกอบด้านเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความรับผิดชอบ และด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงานในการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, แรงจูงใจ, บริษัทขนาดใหญ่

ABSTRACT

The research's purposes are to identify the factors and to examine their important levels on the employment decision making with a large-scale company of the graduates in Information Technology. The online survey on the Google Forms were developed for Information Technology Faculty's graduated students (year 2011-2014) of Thai-Nichi Institute of Technology, who are working with a large-scale company. The software program was utilized to analyze data and interpreted them in percentage, average, standard deviations and inferential statistics with

t-test and ANOVA at 0.05 significance level. The results found that the work-content factor had the highest importance, higher than society and reward factors. The elements on working relationships, job security, and accountability were the first 3 important ranks. The hypothesis test results showed that different genders considered on the achievement, job characteristics, career path and accountability significantly different. The difference in aging affected the decision making on the organization reputation and image differently, and difference in servicing year also affected the decision making on the compensation and benefits differently. Besides, the difference in salary range affected the decision making on the salary, career path, accountability and managerial leadership differently.

Keywords: Decision Making, Motivation, Large-scale Company

1. บทนำ

ในยุคที่ดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการปฏิบัติการในทุกๆ ฝ่ายของธุรกิจ บุคลากรที่คัดเลือกเข้ามาทำงานจึงจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ภาคธุรกิจคาดหวังได้ การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตรงตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของธุรกิจจึงเป็นสิ่งท้าทายที่องค์กรต้องคำนึงถึงมากที่สุด การดึงดูดให้ผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติที่ดีให้เข้ามาทำงานกับบริษัทเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ องค์กรจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้สมัครงาน รวมถึงกำหนดกลยุทธ์การสร้างสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ อย่างมีทิศทางเพื่อดึงดูดให้ผู้สมัครตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรของตนและบรรลุเป้าหมายการสรรหาบุคลากรที่ต้องการ [1]

ธุรกิจเป็นนิติบุคคลที่ต้องจดทะเบียนจัดตั้ง แบ่งออกเป็น 21 หมวดใหญ่ 88 หมวดย่อยและ 1,091 อุตสาหกรรม อาทิเช่น เกษตรกรรม การป่าไม้และการประมง การผลิต การก่อสร้าง ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร [2] บริษัทที่จัดตั้งขึ้นสามารถแบ่งได้เป็นบริษัทขนาดเล็ก กลางและใหญ่ ในแต่ละปีจะมีบริษัทที่เปิดกิจการใหม่และยกเลิกกิจการเป็นจำนวนมากทำให้เกิดความไม่แน่นอนในการคงอยู่

ของบริษัทและความมั่นคงของผู้สมัครงาน เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว บริษัทย่อมคาดหวังว่าพนักงานจะทำงานอย่างเต็มความสามารถจากแรงจูงใจที่บริษัทจัดให้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการทั้งในช่วงทดลองงานและบรรจุเป็นพนักงาน หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานจะมาทำงานสาย ลางานบ่อย ขาดงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำลงและลาออกจากงานในที่สุด [3] บริษัทขนาดใหญ่เป็นกิจการผลิตสินค้าและให้บริการที่มีการจ้างงานมากกว่า 200 คน หรือมีสินทรัพย์ถาวรมากกว่า 200 ล้านบาท โดยให้ถือจำนวนใดจำนวนหนึ่งที่น้อยกว่าเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา [4] การตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่ของบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะพิจารณาจากปัจจัยด้านใดบ้างจึงเป็นประเด็นที่บริษัทต้องศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดึงดูดผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเข้ามาเป็นพนักงาน พัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่ของบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่ของบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

โดยมีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในปัจจัยของการตัดสินใจเลือกที่แตกต่างกัน

2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 แรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นปัจจัย วิธีการ หรือสิ่งเร้าที่ผลักดันให้บุคคลตัดสินใจหรือกระทำพฤติกรรมใดออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่ตนเองต้องการ การจูงใจเป็นพื้นฐานของกระบวนการทางจิตใจ การจูงใจให้คนทำงานจะต้องคำนึงถึง [5]

1. การค้นหาปัจจัยที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยเน้นที่ปัจจัยภายนอกมากกว่าปัจจัยภายใน

2. ใช้วิธีการทางบวกมากกว่าทางลบเพื่อรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้และทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. การยึดมั่นในความยุติธรรมและความเสมอภาค

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของการจูงใจ 2 ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเกิดจากลักษณะภายในและภายนอกของงาน [5-6] ได้แก่

1. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจำจวน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายนอก และป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เกี่ยวข้องกับเงินเดือน ค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และกับผู้บังคับบัญชา คุณวุฒิและคุณสมบัติของบุคคล ความยุติธรรม นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อม ความมั่นคงขององค์กร และคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่ เพื่อสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้น เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและอำนาจสั่งการ และความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยจำจวนเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนองแล้ว ความพึงพอใจในงานมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยเหล่านี้ [3,5] ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา ความเชี่ยวชาญ

2. ลักษณะของงาน เช่น งานท้าทาย มีความก้าวหน้า มีอิสระและเพื่อนร่วมงานที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

3. ลักษณะของการจัดการในด้านโครงสร้าง ระบบงาน และความยุติธรรม

ความพึงพอใจในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน และเป็นผลต่อการจัดการในด้านการบริหารจัดการ ลดความขัดแย้งและอัตราการลาออกจากงาน

2.2 ทฤษฎีความคาดหวัง

ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom มีฐานคิดว่า คนเรามีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างมีหลักเหตุและผล การกระทำต่าง ๆ ของบุคคลล้วนมีเป้าหมายที่รับรู้หรือคาดหวังว่าพฤติกรรมนั้นจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) หรือรางวัล (Rewards) ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ การสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้ต้องมีองค์ประกอบในด้านความคาดหวัง (Expectancy: E) การเป็นเครื่องมือไปสู่ผลลัพธ์ (Instrumentality: I) และคุณค่าที่ให้กับผลลัพธ์ (Valence: V) แนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง [6-7] ประกอบด้วย

1. ความน่าสนใจของรางวัลที่คาดหวังว่าจะได้รับเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ (Attractiveness)

2. สัมฤทธิ์ผลจากการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับรางวัลที่คาดหวังว่าจะได้รับ (Performance - Reward Linkage)

3. ความพยายามในการทำงานเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน (Effort - Performance Linkage)

โดยมีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรับรู้หรือความคาดหวังของพนักงานต่อสิ่งที่ตอบแทนเมื่อปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ

2. ความน่าสนใจของสิ่งตอบแทนเมื่อปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ

3. พฤติกรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ขององค์กร

4. โอกาสความน่าจะเป็นในการทำงานให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลภายใต้ความรู้และความสามารถของตนเอง

2.3 การตัดสินใจ

เป็นกระบวนการแสวงหาทางเลือกที่มีอยู่จากทางเลือกที่มีอยู่หลายทางเลือกและให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถเลือกทางเลือกที่เป็นไปได้มากที่สุด การตัดสินใจทางการบริหารที่สำคัญ [6] ได้แก่

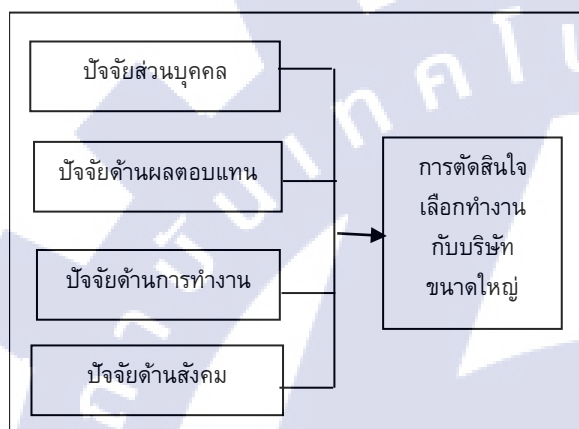
1) การตัดสินใจโดยใช้เหตุผล นิยมใช้ตัวแบบเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของผลตอบแทนสูงสุด และตัวแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเน้นหลักการทางคณิตศาสตร์และหลักความน่าจะเป็น โดยพยายามแสวงหาแนวทางสู่ความสำเร็จด้วยวิธีที่ประหยัดค่าใช้จ่าย ทำให้การตัดสินใจมีเหตุผลมากขึ้น

2) การตัดสินใจโดยใช้ความพึงพอใจ เป็นตัวแบบที่ลดข้อจำกัดของการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผล เนื่องจากบางสถานการณ์จำเป็นต้องแลกกระหว่างการไม่ก่อให้เกิดกำไรสูงสุดแต่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการตัดสินใจ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา 2) การกำหนดทางเลือกต่างๆ ที่จะนำไปใช้แก้ปัญหา 3) การประเมินทางเลือก 4) การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด 5) การดำเนินการตามทางเลือกที่ตัดสินใจ และ 6) การประเมินผลที่เกิดจากทางเลือก

สรุปได้ว่า คนเราจะตัดสินใจเลือกกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องมีกระบวนการ ข้อมูลที่ครบถ้วน มีความต้องการและปรารถนาต่อสิ่งนั้น และมีการประเมินระดับความพึงพอใจของตนเองเรียบร้อยแล้ว จึงจะตัดสินใจเลือกปฏิบัติในแนวทางที่ตนคิดว่าดีที่สุด [3,6]

จากวรรณกรรมข้างต้นทำให้ได้กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

3. ระเบียบวิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบออนไลน์โดยใช้โปรแกรม Google Forms มีขั้นตอนดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

3.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาคือ บัณฑิตที่จบจากคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ถึง 2557 จำนวน 494 คน เมื่อคัดกรองจำนวนตัวอย่างที่ตอบกลับมาและทำงานอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่พบว่ามีจำนวน 57 คนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ กำหนดเป็น 4 กลุ่ม

1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2) ปัจจัยด้านผลตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.3) ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงของงาน ความ

รับผิดชอบ สัมพันธภาพในการทำงาน การยอมรับนับถือสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน

1.4) ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัทในประเด็นเป็นแบรนด์ที่ลูกค้ายอมรับ มีอันดับในธุรกิจ เป็นผู้นำด้านการตลาด และ มีการเติบโตต่อเนื่องและยาวนาน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถาม 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วน ชื่อ ที่อยู่ และขนาดของบริษัทที่ทำงานอยู่ เป็นข้อมูลใช้คัดกรองเพื่อแบ่งขนาดองค์กร

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลตอบแทน มีคำถาม 12 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบในปัจจัยค่าจ้างของ Herzberg และจากงานวิจัย [5-6, 8-13]

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน มีคำถาม 45 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบในปัจจัยงานใจ 9 ด้านของ Herzberg และจากงานวิจัย [5-6, 8-13]

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคม มีคำถาม 4 ข้อ ที่เกี่ยวกับชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือขององค์กร [5,10]

ส่วนที่ 2 3 และส่วนที่ 4 ประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นคำแนะนำให้ตอบตามวิธีของลิเคิร์ต เพื่อประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ [14] ให้เลือกคำตอบตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยที่ 5 หมายถึง สำคัญมากที่สุด และ 1 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ช่วงขั้นเท่ากัน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.20-5.00	ปัจจัยในการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	ปัจจัยในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	ปัจจัยในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ปัจจัยในการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	ปัจจัยในการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ พฤติกรรมองค์กร และกระบวนการตัดสินใจ เพื่อค้นหาปัจจัยและตัวแปรที่จะศึกษา

2. วิเคราะห์โครงสร้างและจัดทำแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือโดยอาศัยความคิดเห็นและดุลยพินิจทางวิชาการของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.9

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) การทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าทั้งฉบับเท่ากับ 0.924 จึงถือว่า

แบบสอบถามที่ใช้ศึกษามีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

5. ส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านทางโปรแกรม Google Forms โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2559

6. รวบรวมและติดตามผลการตอบแบบสอบถามออนไลน์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสถิติดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างด้วย t-test และ ANOVA โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นโสด โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 52.6 มีอายุระหว่าง 23-26 ปี ร้อยละ 77.2 มีอายุงาน 1-2 ปี ร้อยละ 47.4 และร้อยละ 70.1 มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 25,000 บาท

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านผลตอบแทน (ปัจจัยค่าจ้าง) ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่

ปัจจัยค่าจ้างด้านผลตอบแทนที่มีต่อการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = 1.03) โดยด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 0.93) ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นการมีโบนัส ($\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.97) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประเด็นการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเดินทาง และสวัสดิการที่มากกว่ากฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 3.89, 3.64, 3.62$ S.D. = 1.11, 1.09, 0.94) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงาน (ปัจจัยงาน) ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่

ปัจจัยงานด้านการงานที่มีต่อการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$ S.D. = 0.96) โดยด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$ S.D. = 0.82) และประเด็นการให้ความช่วยเหลือ การแบ่งปันข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการรับฟังความเห็น มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35, 4.24, 4.21$ S.D. = 0.74, 0.71, 0.88) รองลงมาคือด้านความมั่นคงของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.07, 3.99, 3.94$ S.D. = 0.87, 0.94, 0.88) ตามลำดับ โดยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.69$ S.D. = 1.06)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสังคมที่มีต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่

ด้านชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$ S.D. = 1.29) โดยประเด็นมีอันดับในธุรกิจ เป็นแบรนด์ที่ลูกค้ายอมรับ เป็นผู้นำด้านการตลาด และมีการเติบโตต่อเนื่องและยาวนาน มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 3.73, 3.71, 3.70, 3.70$ S.D. = 1.21, 1.22, 1.34, 1.38)

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยในการตัดสินใจ

เลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ด้วย t-test และระหว่างอายุ อายุงาน และฐานเงินเดือนด้วย ANOVA ปรากฏดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่

ปัจจัยในการตัดสินใจ		t	Sig. (2-tailed)
ด้านการทำงาน	เงินเดือน	0.957	0.343
	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.090	0.928
	ความสำเร็จในการทำงาน	2.008	0.050
	ลักษณะงาน	2.554	0.013
	ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.873	0.006
	ความมั่นคงของงาน	-0.633	0.529
	ความรับผิดชอบ	2.474	0.016
	สัมพันธภาพในการทำงาน	1.869	0.067
	การยอมรับนับถือ	1.696	0.096
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.745	0.459
ด้านสังคม	วิธีปกครองและดูแลพนักงาน	1.814	0.075
	ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัท	-1.285	0.204

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ อายุงาน และฐานเงินเดือนกับปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่

ปัจจัยในการตัดสินใจ	อายุ		อายุงาน		ฐานเงินเดือน	
	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
เงินเดือน	1.469	0.239	0.498	0.685	3.542	0.036
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.522	0.596	0.672	0.573	0.181	0.835
ความสำเร็จในการทำงาน	0.209	0.812	0.438	0.727	0.341	0.713
ลักษณะงาน	1.874	0.163	0.418	0.741	2.475	0.094
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.951	0.393	1.069	0.370	3.992	0.024
ความมั่นคงของงาน	0.016	0.984	0.612	0.610	0.302	0.740
ความรับผิดชอบ	2.057	0.138	0.725	0.541	3.489	0.038
สัมพันธภาพในการทำงาน	1.713	0.190	0.827	0.485	3.437	0.039
การยอมรับนับถือ	1.218	0.304	1.712	0.176	0.510	0.603
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.482	0.236	2.201	0.099	0.514	0.601
วิธีปกครอง/ดูแลพนักงาน	0.781	0.463	1.273	0.293	3.926	0.026
ชื่อเสียง/ความน่าเชื่อถือ	5.188	0.009	0.445	0.722	0.242	0.786

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. ในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่ ผู้มีอายุ 27-30 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัทมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาใหม่ในช่วงอายุ 23-26 ปี ในขณะที่อายุงานกับบริษัทที่กำลังทำอยู่ที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจากกลุ่มฐานเงินเดือนที่มากกว่า 25,000 บาทจะให้ความสำคัญปัจจัยด้านผลตอบแทนในประเด็นเงินเดือน ปัจจัยด้านการทำงาน ในประเด็นความก้าวหน้าในอาชีพ ความรับผิดชอบ และวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน มากกว่ากลุ่มที่มีฐานเงินเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท

2. ปัจจัยด้านผลตอบแทนในด้านเงินเดือนที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน การมีโบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเดินทาง และการประกันชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตและปัจจัยด้านการทำงานจากการมีสัมพันธภาพในการทำงาน โดยเฉพาะประเด็นการให้ความช่วยเหลือ การรับฟังความเห็น และการแบ่งปันข้อมูลระหว่างกัน ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน ในประเด็นบริษัทไม่เลิกจ้างในภาวะขาดทุน และการประเมินผลโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในประเด็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การไว้วางใจและมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ในประเด็นการขอคำปรึกษาและแนะนำการยอมรับความสามารถในการทำงาน การยกย่องและส่งเสริมผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ การร่วมงานยินดีกับความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน รวมถึงปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานในประเด็นการมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เกิดความพึงพอใจในงานและมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg [5] ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom [6] และงานวิจัยอื่น ๆ [9-13]

บัณฑิตที่จบสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศให้ความสำคัญสูงสุดกับปัจจัยด้านการทำงาน โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านความรับผิดชอบซึ่งมีความสำคัญ 3 อันดับแรกต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่

6. ข้อเสนอแนะในการศึกษา

การศึกษาเพิ่มเติมโดยการขยายขนาดประชากรให้กว้างขึ้น และศึกษาผู้ที่เลือกทำงานในบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับปัจจัยในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัททั้ง 3 ขนาด เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจ และจัดทำแนวทางการสรรหาคัดเลือกพนักงานที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักร ดิงศภัทัย อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำในการปรับแก้รายงานจนสำเร็จ และขอขอบคุณ พี่ๆ และเพื่อนๆ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยตอบแบบสอบถามออนไลน์และให้ข้อมูลสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] พยัต ภูผินทร์. (2555). สุตยอการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [2] กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2558). การจัดประเภทธุรกิจของนิติบุคคล. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2558, จาก http://www.dbd.go.th/ewt_news.php?nid=6871
- [3] ประยงค์ มีใจชื่อ. (2557). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [4] กรมสรรพากร. (2558). กำหนดลักษณะธุรกิจ SMEs ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543. สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://www.rd.go.th/publish/38056.0.html>
- [5] ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2557). เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [6] พิชสิริ ชมพูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- [7] ทวีศักดิ์ สุทกาวาทิน. (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- [8] ธีรภัทร จันทวงษา. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [9] พัฒนภมล อ่อนสำลี. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [10] อาชาวิน ราชเสนา. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทเอ็กเซล จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [11] ธัชพงษ์ กาญจนังกูร และคนอื่นๆ. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขกรมควบคุมโรค. กรุงเทพฯ: กองแผนงานสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
- [12] อภาพร บุญจันทร์. (2552). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร: กรณีศึกษาวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. สารนิพนธ์ สส.ม. (การบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [13] วรธนัญ ศรีชนะ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานส่วนบริหารธุรกิจ บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการอุตสาหกรรม). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- [14] ชานินทร์ ศิลปจารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี: เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์.