

ปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

อัครพนธ์ สงวนสินวัฒนา

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยี ไทย - ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2558

FACTORS THAT INFLUENCING THE DECISION OF EMPLOYEES TO WORK IN
LARGE COMPANY

Akarapon Sanguansinwattana

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Business Administration Program in Industrial Management

Graduate School
Thai - Nichi Institute of Technology

Academic Year 2015

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

โดย

อัศรพนธ์ สงวนสินวัฒนา

สาขาวิชา

การจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศภักดิ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วัน.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ)

กรรมการ

(ดร. ปาลีรัฐ เลขะวัฒนะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศภักดิ์)

อัครพนธ์ สงวนสินวัฒนา : ปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกบริษัทขนาดใหญ่
 เข้าทำงาน. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศภักดิ์, 95 หน้า.

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานเพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการสรรหาบุคลากรของบริษัทขนาดใหญ่ ดำเนินการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์บนโปรแกรม Google Forms ที่พัฒนาขึ้นเพื่อสอบถามกับบัณฑิตของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ที่จบการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ถึง 2557 และประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างด้วย t- test และ ANOVA โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีระดับความสำคัญสูงสุด สูงกว่าปัจจัยด้านสังคมและด้านผลตอบแทน โดยองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความสำคัญ 3 อันดับแรกต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่ พบว่า เพศชายและหญิงให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ความแตกต่างในระดับอายุทำให้การตัดสินใจในองค์ประกอบด้านชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัทแตกต่างกัน องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยในการตัดสินใจของผู้ที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน และฐานเงินเดือนที่แตกต่างกันจะใช้ องค์ประกอบด้านเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความรับผิดชอบ และด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงานในการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

บัณฑิตวิทยาลัย

สาขาวิชา การจัดการอุตสาหกรรม

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

AKARAPON SANGUANSINWATTANA: FACTORS THAT INFLUENCING THE
DECISION OF EMPLOYEES TO WORK IN LARGE COMPANY. ADVISOR:
ASSISTANT PROFESSOR CHARK TINGSABHAT, (DOCTOR OF
MANAGEMENT, PE.), 95 PP.

THE FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' DECISION TO WORK IN A LARGE ORGANIZATION

The research is the study of the factors influencing employees' decision to work in a large organization. The purpose is to study the factors and level of importance and to apply in recruiting employees for a large organization. The research is done through the online survey on the Google Forms that were developed for Thai-Nichi Institute of Technology, Faculty of Information Technology graduated student (from 2554-2557). Statistical descriptive method has been used to analyzed by Frequency, Percentage, Arithmetic Mean, Standard Deviation and difference comparison by t-test and ANOVA with statistical significant of 0.05.

The result of study found that the relationship in workplace has the highest importance, higher than society and reward. The composition of working relationships, permanent jobs, and responsibility has 3 important things. First, factors that influencing the decisions for working with large organization found that males and females were considering that elements of success, job description, progress in workplace and responsibility were significantly different. The difference of aging influences the decision the factors of reputation and organization's reliability were different. The factors of payment and benefits were considering for who were work in different ages. Moreover, different salary based, job description, work relationship and how the organization treats the staff were influencing the decision for employees to work with large organization significantly different.

Graduate School

Field of Study Industrial Management

Academic Year 2015

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักร ดิงศภักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำและให้ข้อคิดต่างๆ อันเป็นประโยชน์ตลอดช่วงเวลาที่ศึกษาค้นคว้าอย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันของสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ที่ได้ให้ความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณอาจารย์ เกษม ทิพย์ธราจันทร ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องของช่องทางการติดต่อสื่อสารกับนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จบการศึกษาประจำปีการศึกษา 2554 – 2557

ขอขอบคุณนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จบการศึกษาประจำปีการศึกษา 2554 – 2557 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณนักวิชาการทุกท่าน หนังสือทุกเล่มและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ทุกสื่อที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้า เรียนรู้และนำมาอ้างอิงประกอบงานวิจัยนี้ และขอขอบคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติ พี่ น้อง และเพื่อนทุกท่านที่ได้ช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

อัศวพันธ์ สงวนสินวัฒนา

TNI

THAI - JAPAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญรูป.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
นิยามศัพท์.....	3
แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน.....	4
2 หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
หลักการพื้นฐาน.....	5
ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Dual Theory).....	5
ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom	5
ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's ERG Needs Theory).....	7
ทฤษฎีความต้องการของ McClelland.....	7
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
3 วิธีดำเนินงานสารนิพนธ์.....	16
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	16
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย / การศึกษา.....	16

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
	ขั้นตอนในการศึกษา.....	22
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
	สูตรสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	24
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	30
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ใช้ในการตัดสินใจเลือก บริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน.....	31
	ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือก บริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน.....	33
	ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัท ขนาดใหญ่เข้าทำงาน.....	41
	ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	41
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
	ข้อเสนอแนะ.....	58
	บรรณานุกรม.....	59
	ภาคผนวก.....	62
	ภาคผนวก ก. แบบทดสอบความสอดคล้องของข้อความ และวัตถุประสงค์ เกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้า ทำงาน.....	64
	ภาคผนวก ข. ค่า IOC รายข้อความ.....	73
	ภาคผนวก ค. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	80
	ภาคผนวก ง. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	87
	ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	95

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน.....	4
2	ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ที่สอดคล้องกับ ทฤษฎี/ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
3	การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม.....	30
4	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนก ตามด้านเงินเดือน.....	31
5	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนก ตามค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	32
6	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนก ตามความสำเร็จในการทำงาน.....	33
7	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนก ตามลักษณะงาน.....	34
8	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนก ตามความก้าวหน้าในอาชีพ.....	35
9	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนก ตามความมั่นคงของงาน.....	36
10	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนก ตามความรับผิดชอบ.....	36
11	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนก ตามด้านสัมพันธภาพในการทำงาน.....	37
12	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนก ตามการยอมรับนับถือ.....	38
13	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนก ตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	39
14	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนก ตามวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน.....	40
15	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนก ตามชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท.....	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	ผลการทดสอบปัจจัยใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีเพศต่างกันด้วย t – test.....	42
17	ผลการทดสอบปัจจัยใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีอายุต่างกันด้วย ANOVA.....	43
18	ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของ รายการระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นราย คู่ของ Scheffe.....	44
19	ผลการทดสอบปัจจัยใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีอายุการทำงานของ บริษัทที่กำลังทำอยู่ที่แตกต่างกันด้วย ANOVA.....	46
20	ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของ รายการระหว่างกลุ่มอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ต่างๆ ด้วย การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Scheffe.....	48
21	ผลการทดสอบปัจจัยใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีฐานเงินเดือนที่ ต่างกันด้วย ANOVA.....	52
22	ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของ รายการระหว่างกลุ่มฐานเงินเดือนต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ของ Scheffe.....	54

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	รูปแสดงสถิติการจดทะเบียนจัดตั้งใหม่	1
2	รูปแสดงสถิติการจดทะเบียนเลิก	2
3	ตัวแบบทฤษฎีความคาดหวัง.....	6
4	รูปภาพแสดงขั้นตอนในการศึกษา.....	22



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีธุรกิจของนิติบุคคลมีหลากหลายประเภทซึ่งแบ่งออกเป็น 21 หมวดใหญ่ 88 หมวดย่อย 243 หมู่ใหญ่ 441 หมู่ย่อย และ 1,091 ตัวอุตสาหกรรม (กระทรวงพาณิชย์. 2556 : ออนไลน์) เช่น เกษตรกรรม การป่าไม้และการประมง การผลิต การก่อสร้าง ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และอื่นๆ เป็นต้น และบริษัทแบ่งออกเป็น 3 ขนาดได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งในแต่ละปีจะมีบริษัทที่เปิดกิจการใหม่ และยกเลิกกิจการเป็นจำนวนมากทำให้เกิดความไม่แน่นอนในการคงอยู่ของบริษัทสาเหตุนี้เองทำให้ผู้ที่สมัครงานต้องเลือกบริษัทที่คิดว่ามีมั่นคง และให้ผลตอบแทนที่ดีต่อตัวผู้สมัคร การประเมินความมั่นคงของบริษัทนั้นส่วนใหญ่จะประเมินจากระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัท ชื่อเสียง และขนาดของบริษัท เป็นต้น บางบริษัทเปิดกิจการมานานจึงมีชื่อเสียงแต่ไม่ใช่บริษัทขนาดใหญ่ หรือบางบริษัทมีชื่อเสียงแต่เปิดกิจการได้ไม่กี่ปี หรือบางบริษัทมีขนาดใหญ่ มีชื่อเสียงและเปิดกิจการมานาน จึงทำให้เกิดความหลากหลายในการตัดสินใจเลือกบริษัทที่จะเข้าทำงานของผู้สมัครงาน และทางบริษัทเองต้องสร้างแรงจูงใจแก่ผู้สมัครงานเพื่อให้ผู้สมัครที่มีความสามารถตรงกับความต้องการของบริษัทเลือกบริษัทของตนเพื่อที่จะได้มาพัฒนาบริษัทให้เติบโตและก้าวหน้าไปสู่ความประสบความสำเร็จ

สถิติการจดทะเบียนจัดตั้งใหม่
ณ พ.ศ.2558

	จำนวนนิติบุคคลจดทะเบียนจัดตั้งใหม่ (ราย)					ทุนจดทะเบียนจัดตั้งใหม่ (ล้านบาท)				
	บริษัทจำกัด	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล	บริษัทมหาชนจำกัด	รวม	บริษัทจำกัด	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล	บริษัทมหาชนจำกัด	รวม
N/A	33	6			39	55.95	4.74	0.00	0.00	60.69
กรุงเทพมหานคร	19,900	2,442	20	32	22,394	116,346.27	2,022.85	11.75	61,863.25	180,244.12
ภาคกลาง	10,042	2,882	15	11	12,950	25,702.71	2,433.24	12.09	3,458.00	31,606.04
ภาคตะวันออก	1,036	573			1,609	2,478.95	607.84	0.00	0.00	3,086.79
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5,104	1,426	2	3	6,535	14,673.58	1,409.77	0.55	275.00	16,358.90
ภาคใต้	2,176	3,311	5	1	5,493	6,031.12	4,202.55	5.11	60.00	10,298.78
ภาคเหนือ	3,946	1,769	5		5,720	11,050.86	2,214.18	2.25	0.00	13,267.29
ภาคเหนือ	2,572	2,824	10	1	5,407	6,103.26	3,039.76	10.88	200.00	9,353.90
รวม	44,809	15,233	57	48	60,147	182,442.70	15,934.93	42.63	65,856.25	264,276.52

รูปที่ 1 แสดงสถิติการจดทะเบียนจัดตั้งใหม่

ที่มา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2558ก). สถิติการจดทะเบียนจัดตั้งใหม่. ออนไลน์.

สถิติการจดทะเบียนเล็ก
ณ พ.ศ.2558

	จำนวนนิติบุคคลจดทะเบียนเล็ก (ราย)					ทุนจดทะเบียนที่เล็ก (ล้านบาท)				
	บริษัท จำกัด	ห้างหุ้นส่วน จำกัด	ห้างหุ้นส่วนสามัญ นิติบุคคล	บริษัท มหาชนจำกัด	รวม	บริษัทจำกัด	ห้างหุ้น ส่วนจำกัด	ห้างหุ้นส่วน สามัญนิติบุคคล	บริษัท มหาชน จำกัด	รวม
กรุงเทพมหานคร	5,992	3,192	31	4	9,219	33,906.48	2,196.51	20.68	54.00	36,177.68
ภาคกลาง	2,347	2,107	15		4,469	91,438.21	1,438.51	73.81	0.00	92,950.53
ภาคตะวันออก	1,202	589	2		1,793	4,366.22	586.95	0.60	0.00	4,953.78
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	625	1,520	2		2,147	3,070.98	1,729.57	1.06	0.00	4,801.60
ภาคเหนือ	771	1,871	7		2,649	1,825.30	1,689.23	5.06	0.00	3,519.59
ภาคใต้	903	673	6		1,582	3,670.98	903.24	3.90	0.00	4,578.12
ภาคตะวันตก	346	369	1		716	20,950.47	338.28	0.75	0.00	21,289.50
N/A						0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
รวม	12,186	10,321	64	4	22,575	159,228.65	8,882.30	105.86	54.00	168,270.80

รูปที่ 2 แสดงสถิติการจดทะเบียนเล็ก

ที่มา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2558ข). สถิติการจดทะเบียนเล็ก. ออนไลน์.

ซึ่งการที่มีธุรกิจหลายประเภทและบริษัทหลายขนาดทำให้มีตัวเลือกในการตัดสินใจเข้าทำงานมีมากขึ้นจึงเกิดการเลือกบริษัทที่จะเข้าไปทำงานของบุคคลที่หางานทำ และสิ่งที่น่าสนใจสำหรับบุคคลที่หางานทำคือการตัดสินใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงาน เพราะการตัดสินใจของแต่ละคนไม่เหมือนกันทำให้เกิดความแตกต่างที่ว่าคนนี้ตัดสินใจเลือกทำงานเพราะอะไรอีกคนตัดสินใจเลือกเพราะอะไรทั้ง ๆ ที่เป็นบริษัทขนาดเดียวกัน และประเภทธุรกิจเหมือนกัน และสิ่งที่น่าสนใจว่าการตัดสินใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานคือปัจจัยอะไรที่ทำให้ตัดสินใจเลือกทำงานต่อเมื่อผ่านช่วงทดลองงาน

การตัดสินใจเลือกบริษัทเข้าทำงานเป็นเรื่องส่วนบุคคลที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน เช่นบางคนต้องการเข้าทำงานบริษัทที่มีชื่อเสียงเพื่อเป็นหน้าเป็นตาในสังคม บางคนต้องการเรียนรู้ระบบภายในบริษัทเพื่อนำไปปรับปรุงและนำไปใช้ให้เข้ากับธุรกิจของตนเอง หรือบางคนต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ซึ่งความต้องการที่ยกตัวอย่างมานั้นไม่ได้มีแค่บริษัทเดียวที่ตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้ แต่มันมีมากกว่าหนึ่งบริษัทที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละคน เช่น บางบริษัทให้ผลตอบแทน และสวัสดิการที่มากกว่าเช่น โบนัสมากกว่าสามเดือน หรือฐานเงินเดือนสูงกว่า เป็นต้น และบางบริษัทสามารถเปลี่ยนสายงานได้โดยไม่ต้องลาออก เป็นต้น

ดังนั้นตัวผู้วิจัยเองจึงเกิดความสนใจในเรื่องของปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน โดยจะเน้นไปยังปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานที่ผ่านช่วงทดลองงาน เพราะตัวผู้วิจัยต้องการที่จะทราบถึงปัจจัยที่

ทำให้พนักงานตัดสินใจทำงานต่อหลังจากผ่านช่วงทดลองงาน และจากปัญหาที่พบภายในบริษัทที่ตัวผู้วิจัยกำลังทำอยู่ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่พบว่าพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ทำงานได้ไม่กี่วันก็ลาออกและยังไม่ผ่านช่วงทดลองงานซึ่งปัญหาตรงนี้เองทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่ต้องการจะศึกษาถึงปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ของพนักงานคืออะไร โดยจะดำเนินการวิจัยกับพนักงานที่ผ่านช่วงทดลองงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างปัจจัยจูงใจในการทำงานต่อจนผ่านช่วงทดลองงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบริษัทต่างๆได้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
2. เพื่อจัดระดับความสำคัญของปัจจัยในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
3. สามารถนำปัจจัยในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่ไปประยุกต์ใช้ได้

ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบัณฑิตที่จบการศึกษาจากคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ถึง 2557 จำนวน 494 คน ซึ่งได้รับการตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 102 คน และจำนวนที่ตอบกลับมาทำงานอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่มีจำนวน 57 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
2. รู้ถึงระดับความสำคัญของปัจจัยในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
3. นำปัจจัยในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานไปประยุกต์ใช้ได้

นิยามศัพท์

บริษัทขนาดใหญ่ หมายถึง ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543 และกฎกระทรวงกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2545 ได้กำหนดลักษณะวิสาหกิจกิจการผลิตสินค้า และกิจการให้บริการของวิสาหกิจขนาดใหญ่ตั้งนี้จำนวนการจ้างงานมากกว่า 200 คน หรือจำนวนสินทรัพย์ถาวรมากกว่า 200 ล้านบาท ในกรณีที่จำนวนการจ้างงานของกิจการใดเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลาง แต่มูลค่าสินทรัพย์ถาวรเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดใหญ่ หรือ

จำนวนการจ้างงานเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดใหญ่ แต่มูลค่าสินทรัพย์ถาวรเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลาง ให้ถือจำนวนการจ้างงานหรือมูลค่าสินทรัพย์ถาวรที่น้อยกว่าเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

จำนวนการจ้างงาน หรือมูลค่าสินทรัพย์ถาวรให้พิจารณาจากหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. จำนวนการจ้าง ให้พิจารณาจากหลักฐานแสดงจำนวนการจ้างงานที่ได้จัดขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด

2. มูลค่าสินทรัพย์ถาวรให้พิจารณาจาก

(ก) มูลค่าสินทรัพย์ถาวรสุทธิซึ่งไม่รวมที่ดิน ตามที่ปรากฏในงบการเงินล่าสุดของกิจการที่ได้จัดทำขึ้นโดยผู้ทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี หรืองบการเงินล่าสุดของกิจการที่ได้รับการตรวจสอบและแสดงความเห็นโดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแล้ว ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี

(ข) มูลค่าสินทรัพย์ถาวรสุทธิซึ่งไม่รวมที่ดิน ตามที่ได้รับการประเมินจากสถาบันการเงินหรือบริษัทที่ปรึกษาทางการเงินที่น่าเชื่อถือ

ในกรณีที่มูลค่าสินทรัพย์ถาวรสุทธิตาม (ก) และ (ข) ต่างกัน ให้ถือจำนวนที่น้อยกว่าเป็นมูลค่าสินทรัพย์ถาวร

การตัดสินใจ หมายถึง การยินยอมเซ็นสัญญาจ้างงานกับบริษัทที่ว่าจ้าง และผ่านทดลองงาน 90 วัน หรือ 120 วัน ตามเกณฑ์แต่ละบริษัท

พนักงาน หมายถึง บัณฑิตคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ที่จบการศึกษาประจำปีการศึกษา 2554 ถึง 2557 และทำงานในบริษัทขนาดใหญ่

แผนงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	2558			2559	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.
1	กำหนดหัวข้อสารนิพนธ์					
2	นำเสนอหัวข้อ					
3	นำเสนอบทที่ 1					
4	ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง					
5	ค้นหาและจัดทำเครื่องมือการวิจัย					
6	นำเครื่องมือการวิจัยที่ได้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง					
7	สรุปผลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง					

บทที่ 2

หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการพื้นฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Dual Theory)
2. ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom
3. ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's ERG Needs Theory)
4. ทฤษฎีความต้องการของ McClelland
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Dual Theory)

ทฤษฎีของ Frederick Herzberg และคณะ เป็นทฤษฎีการจูงใจโดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกดีและไม่ดีของพนักงานอยู่ 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เกี่ยวข้องกับนโยบายของบริษัท และการบริหารการบังคับบัญชา หรือการนิเทศ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินรายได้ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานะและความมั่นคง

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานโดยตัวเองของนั่นเอง ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า และความเจริญงอกงามในตนเองและในอาชีพ

ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom

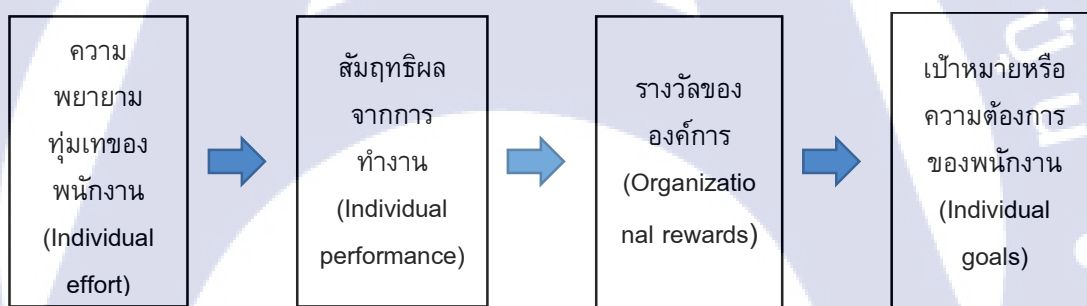
แนวคิด/ทฤษฎีความคาดหวังมีฐานคิดว่า คนเรานั้นมีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างมีหลักเหตุและผลการกระทำต่างๆของคนเราจึงล้วนแล้วแต่เป็นการกระทำที่มีเป้าหมายซึ่งตัวเขารับรู้หรือคาดหวัง (Perception or Expectation) ว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการของตัวเองได้ ถึงแม้ว่าในความเป็นจริงอาจจะไม่เป็นไปตามที่เขารับรู้หรือคาดหวังไว้ก็ได้ การที่คนเราจะกระทำการหนึ่งสิ่งใดนั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังหรือการรับรู้ของเขาว่า พฤติกรรมหรือการกระทำนั้น จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) หรือการได้รับ

รางวัล (Rewards) ตามที่เขารับรู้หรือคาดหวังไว้หรือไม่และผลลัพธ์ที่เขาคาดหวังนั้นมีความน่าสนใจหรือไม่ โดยสรุปแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังจึงประกอบไปด้วย

1. ความน่าสนใจของผลลัพธ์หรือรางวัลที่พนักงานคาดหวังหรือรับรู้ว่าจะได้รับถ้าสามารถปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จ (Attractiveness)

2. ระดับความเชื่อมโยงระหว่างสัมฤทธิ์ผลจากการปฏิบัติงานกับรางวัลที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับ (Performance - Reward Linkage or Instrumentality)

3. ความเชื่อมโยงระหว่างการใช้ความพยายามของพนักงานในการทำงาน (Effort) กับการบรรลุสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Effort - Performance Linkage) ซึ่งพนักงานรับรู้หรือคาดหวังว่า ถ้าเขาได้ทุ่มเทความพยายามให้กับการปฏิบัติงานแล้ว จะมีโอกาสบรรลุสัมฤทธิ์ผลได้มากน้อยเพียงใด แรงจูงใจที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความพยายามในการทำงานจึงขึ้นอยู่กับว่าพนักงานมีการรับรู้หรือมีความคาดหวังว่าเขาจะสามารถทำงานให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดและถ้าพนักงานสามารถทำงานให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย (Individual Performance) แล้วเขามีโอกาสจะได้รับรางวัลจากองค์กร (Organizational Rewards) หรือไม่ และรางวัลที่องค์กรการจัดให้เป็นที่พึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของพนักงาน (Individual Goals) หรือไม่



รูปที่ 3 ตัวแบบทฤษฎีความคาดหวัง

ที่มา: ทวีศักดิ์ สุทกาทิน. (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. หน้า

53.

สามารถแจกแจงขั้นตอนต่างๆของทฤษฎีความคาดหวังได้เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การรับรู้หรือความคาดหวังของพนักงานว่าสิ่งที่เขาจะได้รับเป็นสิ่งตอบแทน (outcome) เมื่อเขาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงแล้วนั้นคืออะไร

2. การที่พนักงานมองว่าสิ่งที่เขาได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จนั้นมีความน่าสนใจมากน้อยเพียงใด

3. พฤติกรรมการทำงานอย่างไรจึงจะนำไปสู่ผลลัพธ์ซึ่งเป็นสิ่งที่เขาต้องการซึ่งองค์การจึงต้องกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ให้ชัดเจนว่ามีตัวชี้วัดอะไรบ้างและเกณฑ์การบรรลุตัวชี้วัดต่างๆเป็นอย่างไร เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปพิจารณาได้ว่าเขาจะต้องทำงานอย่างไรจึงได้ผลลัพธ์ตามที่องค์การกำหนดไว้

4. พนักงานมองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นในการทำงานให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดภายใต้ความรู้และความสามารถที่เขามีอยู่

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's ERG Needs Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) ได้ปรับปรุงทฤษฎีของ Maslow's ใหม่ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย และเงิน ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่ไม่รู้จักพอ
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ
3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายในเพื่อพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

David McClelland และนักวิชาการอีกหลายคน อธิบายว่า คนทำงานมีความต้องการซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement หรือ nAch) คือ ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch Person) โดยไม่สนใจว่า ความสำเร็จดังกล่าวจะมีผลทำให้ได้รับรางวัลหรือไม่ คนประเภทนี้แสวงหาสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองได้มีโอกาสแสดงศักยภาพในการทำงาน เช่นการแก้ไขปัญหาต่างๆ คนที่มีลักษณะเช่นนี้ ต้องการให้คนอื่นช่วยประเมินผลการปฏิบัติงานของเขาเพื่อสะท้อนให้เขาเห็นว่า เขาทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใด คนประเภทนี้ถึงแม้จะชอบความท้าทายแต่ต้องอยู่ในขอบเขตซึ่งเขาสามารถใช้ความสามารถของเขาเองในการดำเนินการให้สำเร็จและพร้อมที่จะรับผิดชอบความผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดจากการกระทำของเขาเอง
2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation หรือ nAff) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff Person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพ ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือเป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่นและต้องการได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น เป็นผู้มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว เก่งในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่างๆเป็นที่

ชอบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power หรือ nPow) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (nPow Person) มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อผู้อื่น ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งผู้ที่ต้องการมีสูงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงอันตรายสูง ผูกพันกับการมีเกียรติศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตาม ความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ด้วยเหตุที่อำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือบางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่นและทำประโยชน์แก่องค์กรได้มากขึ้น

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีรภัทร จันทวงษา (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานรายเดือน จำนวน 400 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอในรูปของค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยภูมิใจโดยรวมในระดับสำคัญมาก ในส่วนของปัจจัยค่าจ้างที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านเงินเดือนและสภาพของงาน ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ ในส่วนของปัจจัยภูมิใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน ตามลำดับ

พัฒนิกมล อ่อนสำลี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ ค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็น

เพศหญิง อายุ 21 – 30 ปี มีระดับมัธยมศึกษา/ปวช. สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยไม่เกิน 10,000 บาท มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และมีภูมิลำเนาอยู่ภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานส่วนใหญ่มีเหตุผลที่เลือกทำงานเพราะสวัสดิการมีความเหมาะสม สนใจในงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เพราะรายได้ดี มีค่านิยม/ทัศนคติต่อการทำงานว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคง มีทักษะความสามารถในการผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่ใช้กับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ และมีปัจจัยที่เลือกเข้าทำงานที่บริษัทเนื่องจากพื้นที่โดยรอบบริษัทมีความเป็นระเบียบ สวยงาม และมีอากาศถ่ายเทสะดวกตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากแต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นอยู่ ด้านนโยบายรัฐ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสรุปได้ว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พนักงานมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พนักงานมีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

นางลักษณ์ คงมีสุข (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือผู้แทนยาจากบริษัทเภสัชภัณฑ์จำนวน 200 ราย ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอในรูปของตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยสูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมในระดับสำคัญมาก ในส่วนของปัจจัยสูงใจผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน ตามลำดับ และในส่วนของปัจจัยการบำรุงรักษาผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

อาชวิน ราชเสนา (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัท เอ็กแซ็กเซลล์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัท เอ็กแซ็กเซลล์ จำกัด จำนวน 97 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของเพศชายและเพศหญิงมีลักษณะการตัดสินใจที่

ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของบริษัท การบริหารงานของบริษัท ระบบงานภายในของบริษัท รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคง และโอกาสในความก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ชื่อเสียงของบริษัท ภาพลักษณ์ขององค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม สภาพแวดล้อมของบริษัท การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์บริษัท ตามลำดับ การเปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ตามลักษณะส่วนบุคคลจะมีปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

กนกพร สุโพภาค (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การธำรงรักษานักงาน” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการมากที่สุด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จากศึกษาพบว่า ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการของพนักงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยทางด้านความมั่นคงปลอดภัยมากที่สุด ประกอบด้วยความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตามลำดับ จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจและธำรงรักษานักงานไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่ต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยจูงใจและธำรงรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความสำคัญ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความน่าสนใจในงาน และด้านความก้าวหน้าการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg คือ Motivator Factors ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานอยู่กับองค์กร

อาภาพร บุญจันทร์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร : กรณีศึกษาวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ในปีการศึกษา 2551 ภาคการศึกษาปลาย จำนวน 191 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติ t - test และ F - test ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานในประเด็นความพึงพอใจผลการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า ตามลำดับ

ภาพรวมของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพ ตามลำดับ

รัชพงษ์ กาญจนันท์; และคนอื่นๆ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม จำนวน 59 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการศึกษา และใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา แจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค พบว่ามีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในเกณฑ์มากคิดเป็นร้อยละ 88.1 เนื่องจาก บุคลากรมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน เสียสละเวลาพักผ่อนเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงาน ให้เสร็จทันตามเวลา ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง ส่วนด้านเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ปานกลางคิดเป็นร้อยละ 45.8 เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน และในตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ไม่เหมาะสม ส่วนผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจแต่ละข้ออยู่ใน เกณฑ์มาก ได้แก่ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๐ มีการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีการปฏิบัติงานได้ทันภายในเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 57.6 และงานในหน้าที่มีความสำคัญและมีคุณค่า คิดเป็นร้อยละ 55.9 ส่วนแรงจูงใจในแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 47.5 ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 50.7 และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 35.6

สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำแนวคิดที่ได้มาเป็นแนวทางในการทำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ โดยอ้างอิงทฤษฎีต่างๆดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ที่สอดคล้องกับทฤษฎี/ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	ทฤษฎี/ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง
ปัจจัยด้านผลตอบแทน	1. ปัจจัยค่าจ้างของ Herzberg
1. ด้านเงินเดือน	2. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) ของ Alderfer
1.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3. ผลการศึกษาของ ชีรภัทร จันทวงษา (2552)
1.2 เงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	4. ผลการศึกษาของ พัฒน์กมล อ่อนสำลี (2554)
1.3 มีอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	5. ผลการศึกษาของ อาชวิน ราชเสนา (2554)
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	6. ผลการศึกษาของ กนกพร สุไพภาค (2553)
2.1 มีโบนัส	7. ผลการศึกษาของ อาภาพร บุญจันทร์ (2552)
2.2 สามารถเบิกค่าเดินทางได้ในกรณีที่ไม่ทำงานนอกสถานที่	8. ผลการศึกษาของ รัชพงษ์ กาญจนังกูร; และคนอื่นๆ (2554)
2.3 ให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า	
2.4 มีโครงการกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าการกู้ยืมเงินกับธนาคาร	
2.5 มีสวัสดิการที่มากกว่ากฎหมายกำหนด เช่น ค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าน้ำมัน หรือค่าเช่าสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เป็นต้น	
2.6 ให้ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากโครงการที่ทำเป็นเปอร์เซ็นต์หรือเบี้ยขยัน เป็นต้น	
2.7 มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
2.8 มีประกันชีวิต	
ปัจจัยด้านการทำงาน	1. ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจของ Herzberg
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) และความ
1.1 มีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน	ต้องการด้านการเติบโต (Growth Needs) ของ Alderfer
1.2 ได้รับการสนับสนุนในการค้นคว้าหาความรู้จากบุคคลและสื่อในองค์กร	
1.3 พึงพอใจในผลการทำงาน	

ตารางที่ 2 ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ที่สอดคล้องกับทฤษฎี/ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	ทฤษฎี/ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง
1.4 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้	3. ผลการศึกษาของ ชีรภัทร จันทวงษา (2552)
1.5 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ได้	4. ผลการศึกษาของ พัฒน์กมล อ่อนสำลี (2553)
2. ด้านลักษณะงาน	5. ผลการศึกษาของ อาชวิน ราชเสนา (2554)
2.1 ได้รับงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	6. ผลการศึกษาของ กนกพร สุไพภาค (2553)
2.2 ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	7. ผลการศึกษาของ อาภาพร บุญจันทร์ (2552)
2.3 มีอิสระในการคิดและวิธีการทำงาน	8. ผลการศึกษาของ รัชพงษ์ กาญจนังกูร; และคนอื่นๆ (2554)
2.4 งานที่ได้รับสามารถพัฒนาศักยภาพของตัวเองได้	
2.5 งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถของตัวเอง	
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	
3.1 บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	
3.2 บริษัทให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	
3.3 ได้รับงานใหม่ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น	
3.4 มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	
4. ด้านความมั่นคงของงาน	
4.1 การประเมินผลการทำงานยึดหลักความรู้ความสามารถในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการจ้างงานต่อ	
4.2 ไม่เคยมีประวัติในการเลิกจ้างงาน เมื่อบริษัทอยู่ในภาวะขาดทุนหรือ Growth Rate ไม่เพิ่มขึ้น	
5. ด้านความรับผิดชอบ	
5.1 มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	

ตารางที่ 2 ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ที่สอดคล้องกับทฤษฎี/ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	ทฤษฎี/ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง
5.2 มีโอกาสได้รับงานเพิ่มขึ้นเมื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น	
5.3 มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	
5.4 ได้รับการไว้วางใจในการทำงานคนเดียว	
6. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	
6.1 หัวหน้างานแสดงความเอาใจใส่ต่อลูกน้อง	
6.2 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเอง	
6.3 บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ	
6.4 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา	
6.5 หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	
6.6 มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน	
7. ด้านการยอมรับนับถือ	
7.1 เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาและแนะนำการทำงาน	
7.2 เพื่อนร่วมงานยินดีกับความสำเร็จในการทำงาน	
7.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับ	
7.4 เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานยอมรับความสามารถในการทำงาน	
7.5 ได้รับการยกย่องและส่งเสริมเมื่อผลงานมีคุณภาพ	
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
8.1 การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบาย	
8.2 มีการแบ่งสถานที่ทำงานออกเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม	
8.3 มีการจัดหาเครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม	

ตารางที่ 2 ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ที่สอดคล้องกับทฤษฎี/ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	ทฤษฎี/ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง
8.4 มีการจัดหาเครื่องมือในการทำงานเพียงพอกับการทำงาน	
8.5 มีระบบรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงาน	
8.6 มีสถานที่จอดรถเพียงพอให้กับพนักงาน	
9. ด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	
9.1 หัวหน้างานมีลักษณะเป็นผู้นำ มองการณ์ไกล และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ	
9.2 หัวหน้างานสามารถปรับการบริหารงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น	1. ปัจจัยจูงใจของ Herzberg 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ของ Alderfer 3. ผลการศึกษาของ อาชวิน ราชเสนา (2554)
9.3 ใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรมในการทำงาน	
9.4 มีการประเมินผลงานและแจ้งให้ทราบสม่ำเสมอ	
ปัจจัยด้านสังคม	
1. ด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท	
1.1 บริษัทเป็นที่รู้จักและยอมรับของลูกค้าโดยทั่วไป	
1.2 บริษัทเป็นที่รู้จักในประเภทธุรกิจเดียวกัน	
1.3 บริษัทเป็นผู้แทนด้านการผลิต หรือบริการที่เป็นผู้นำด้านการตลาดที่รู้จักโดยทั่วไป	
1.4 มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจยาวนานและมี การขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง	

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานสารนิพนธ์

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบัณฑิตที่จบการศึกษาจากคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ถึง 2557 จำนวน 494 คน ซึ่งได้รับการตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 102 คน และจำนวนที่ตอบกลับมาทำงานอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่มีจำนวน 57 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย / การศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถามออนไลน์โดยใช้โปรแกรม Google Forms ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาซึ่งได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลัก Likert โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ มีดังนี้

1. ด้านเงินเดือน

1.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

1.2 เงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

1.3 มีอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.1 มีโบนัส

2.2 สามารถเบิกค่าเดินทางได้ในกรณีที่ไปทำงานนอกสถานที่

2.3 ให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า

2.4 มีโครงการกั๊ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าการกั๊ยืมเงินกับธนาคาร

2.5 มีสวัสดิการที่มากกว่ากฎหมายกำหนด เช่น ค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าน้ำมัน หรือค่าเช่าสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เป็นต้น

2.6 ให้ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากโครงการที่ทำเป็นเปอร์เซ็นต์ หรือเบี้ยขยัน เป็นต้น

2.7 มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.8 มีประกันชีวิต

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัท ขนาดใหญ่เข้าทำงานลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามทฤษฎี ของ Likert โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ มีดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.1 มีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน

1.2 ได้รับการสนับสนุนในการค้นคว้าหาความรู้จากบุคคลและสื่อในองค์กร

1.3 พึงพอใจในผลการทำงาน

1.4 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

1.5 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ได้

2. ด้านลักษณะงาน

2.1 ได้รับงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2.2 ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม

2.3 มีอิสระในการคิดและวิธีการทำงาน

2.4 งานที่ได้รับสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้

2.5 งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถของตนเอง

3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

3.1 บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

3.2 บริษัทให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3.3 ได้รับงานใหม่ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น

3.4 มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

4. ด้านความมั่นคงของงาน

4.1 การประเมินผลการทำงานยึดหลักความรู้ความสามารถในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการจ้างงานต่อ

4.2 ไม่เคยมีประวัติในการเลิกจ้างทำงาน เมื่อบริษัทอยู่ในภาวะขาดทุนหรือ Growth Rate ไม่เพิ่มขึ้น

5. ด้านความรับผิดชอบ

5.1 มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ

5.2 มีโอกาสได้รับงานเพิ่มขึ้นเมื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น

5.3 มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน

5.4 ได้รับการไว้วางใจในการทำงานคนเดียว

6. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

- 6.1 หัวหน้างานแสดงความเอาใจใส่ต่อลูกน้อง
- 6.2 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเอง
- 6.3 บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ
- 6.4 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา
- 6.5 หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- 6.6 มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

7. ด้านการยอมรับนับถือ

- 7.1 เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาและแนะนำการทำงาน
- 7.2 เพื่อนร่วมงานยินดีกับความสำเร็จในการทำงาน
- 7.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับ
- 7.4 เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานยอมรับความสามารถในการทำงาน
- 7.5 ได้รับการยกย่องและส่งเสริมเมื่อผลงานมีคุณภาพ

8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 8.1 การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบาย
- 8.2 มีการแบ่งสถานที่ทำงานออกเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม
- 8.3 มีการจัดหาเครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม
- 8.4 มีการจัดหาเครื่องมือในการทำงานเพียงพอกับการทำงาน
- 8.5 มีระบบรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงาน
- 8.6 มีสถานที่จอดรถเพียงพอให้กับพนักงาน

9. ด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน

- 9.1 หัวหน้างานมีลักษณะเป็นผู้นำ มองการณ์ไกล และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่ง

ใหม่ๆ

- 9.2 หัวหน้างานสามารถปรับการบริหารงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟัง

ความคิดเห็นจากผู้อื่น

- 9.3 ใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรมในการทำงาน

- 9.4 มีการประเมินผลงานและแจ้งให้ทราบสม่ำเสมอ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามทฤษฎีของ Likert โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ มีดังนี้

1. ด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท

- 1.1 บริษัทเป็นที่รู้จักและยอมรับของลูกค้าโดยทั่วไป
- 1.2 บริษัทเป็นที่รู้จักในประเภทธุรกิจเดียวกัน

1.3 บริษัทเป็นผู้แทนด้านการผลิต หรือบริการที่เป็นผู้นำด้านการตลาดที่รู้จักโดยทั่วไป

1.4 มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจยาวนานและมีการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

เกณฑ์การให้คะแนนในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 แบ่งเป็น 5 ระดับตามหลัก Likert Scale มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	สำคัญมากที่สุด
4	สำคัญมาก
3	สำคัญปานกลาง
2	สำคัญน้อย
1	สำคัญน้อยมาก

เกณฑ์ที่ใช้ในการคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ย มีดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ดังนั้นระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่นำมากำหนดระดับปัจจัยในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานได้ดังนี้

- 1.00 - 1.80 หมายถึง ปัจจัยในการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.81 - 2.60 หมายถึง ปัจจัยในการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย
- 2.61 - 3.40 หมายถึง ปัจจัยในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.41 - 4.20 หมายถึง ปัจจัยในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก
- 4.21 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยในการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้านคือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือรวบรวมข้อมูลโดยอาศัยความคิดเห็นและดุลยพินิจทางวิชาการของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทั้งนี้เพื่อวัดความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในเครื่องมือทั้งหมดกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด โดยกำหนดให้คะแนนการพิจารณาตัดสินของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าแน่ใจว่าตรงประเด็น	ให้คะแนนเท่ากับ +1
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าไม่แน่ใจว่าตรงประเด็น	ให้คะแนนเท่ากับ 0
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าแน่ใจว่าไม่ตรงประเด็น	ให้คะแนนเท่ากับ -1

ในการประมวลผลคะแนนการตัดสินของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: ค่า IOC) กำหนดเกณฑ์ของค่า IOC ที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.7 สูตรคำนวณค่า IOC มีดังนี้

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

โดยให้ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ = ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามพบว่า ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกทำงานในบริษัทขนาด ส่วนข้อคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่มีข้อคำถามจำนวน 63 ข้อ และค่า IOC แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.9 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับที่ยอมรับได้เป็นอย่างดี

2. การหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อนำคำถามในส่วนประเมินค่ามาวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตาม Cronbach Method และนำข้อบกพร่องมาทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากขึ้นก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงโดยกำหนดความน่าเชื่อถือไม่ต่ำกว่า 0.7 สูตรคำนวณค่า Alpha Coefficient มีดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

โดยให้	α	= ค่าความเชื่อมั่น
	K	= จำนวนข้อ
	S_i^2	= ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	= ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนรวม

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยใช้คำถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบัณฑิตที่จบการศึกษาจากคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น จำนวน 30 คน พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับอยู่ที่ 0.924 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้เป็นอย่างดี

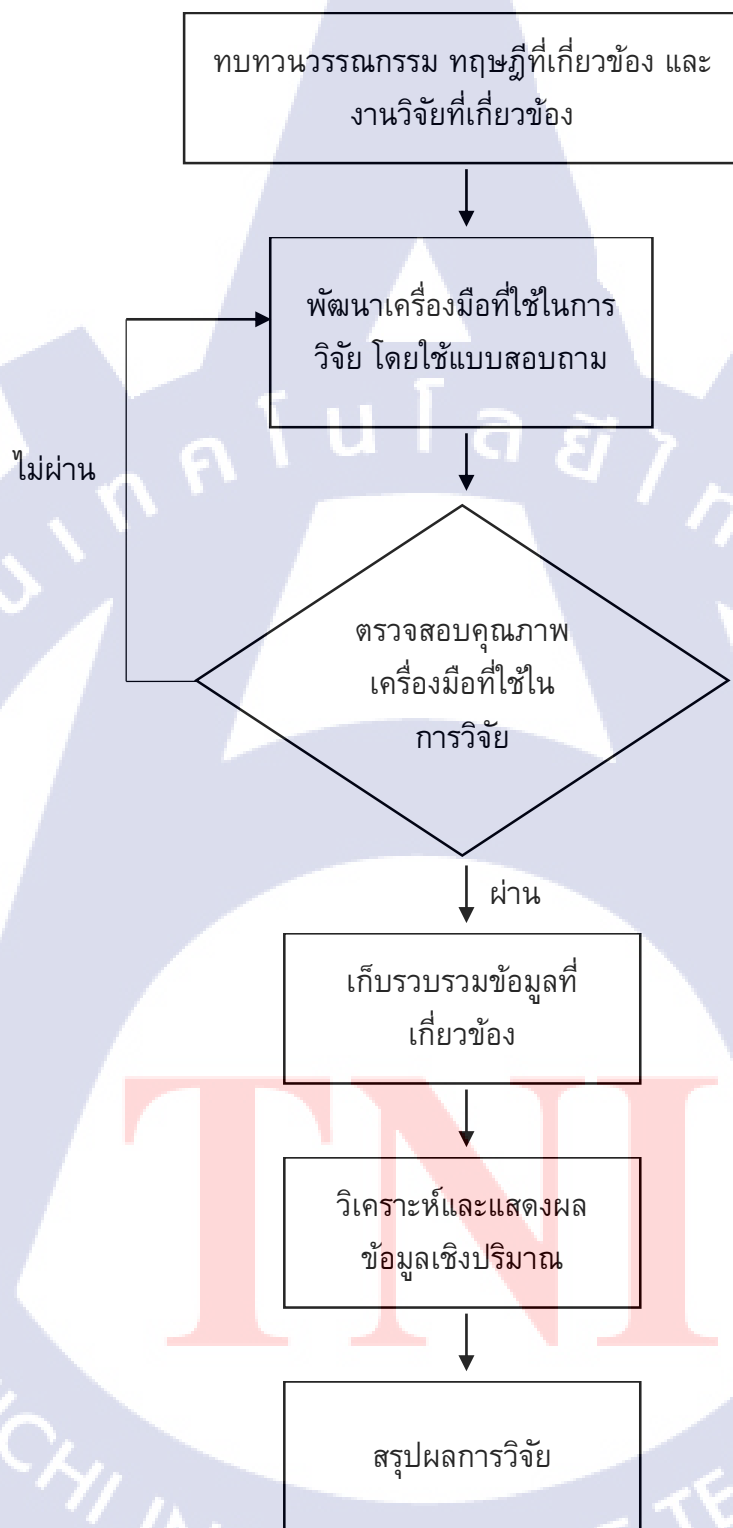
การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ทำวิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างและจัดเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างผ่านทางสื่อออนไลน์

ข้อมูลที่จัดเก็บเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องโดยได้ข้อมูลมาจากการออกแบบสอบถามออนไลน์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 - มกราคม พ.ศ. 2559 โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนในการศึกษา



รูปที่ 4 รูปภาพแสดงขั้นตอนในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Science Program) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบไปด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติ t - test และ ANOVA โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลโดยใช้การเก็บแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire Online) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบัณฑิตที่จากคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น จำนวน 494 ชุดซึ่งเป็นประชากรทั้งหมดของการศึกษา ในการเก็บรวมข้อมูลได้รับการตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 102 คน โดยในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิตสินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 55.88 ของจำนวนประชากรที่ได้รับการตอบกลับ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ผลและนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

โดยในการวิเคราะห์จะใช้สถิติเชิงพรรณนา และการเปรียบเทียบความแตกต่างด้วย t-test และ ANOVA F-test รายละเอียดของสูตรมีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

โดยเป็นการเปรียบเทียบความถี่ หรือจำนวนที่ต้องการกับความถี่หรือจำนวนทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 จะหาค่าร้อยละจากสูตรต่อไปนี้

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

กำหนดให้ p = ค่าร้อยละ

f = ความถี่หรือจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถาม
 N = จำนวนตัวอย่างทั้งหมดหรือจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต หรือเรียกว่าค่ากลางเลขคณิต ค่าเฉลี่ย ค่ามัชฌิมเลขคณิต

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

กำหนดให้ $\bar{x}$ = ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวอย่าง
 $\sum x$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การคำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากข้อมูลจัดกลุ่มที่อยู่ในรูปของตารางแจกแจงความถี่ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

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

หรือ

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

กำหนดให้ S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 x = ค่าคะแนน
 $\sum$ = ผลรวม
 n = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (กลุ่มตัวอย่าง)

2. t – test (Independent Samples Test)

ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ เป็น

ต้น

สูตร t - test แบ่งออกเป็น 2 สูตร ดังนี้

สูตรที่ 1 ใช้สำหรับประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่แตกต่าง

กัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่

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

กำหนดให้

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

S_p^2 = ความแปรปรวน

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

n_1, n_2 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

สูตรที่ 2 ใช้สำหรับประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกัน

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

กำหนดให้

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

n_1, n_2 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

3. Anova

Treatment, ประชากร, สิ่งที่น่าสนใจเปรียบเทียบ

	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	...	กลุ่มที่ k
	x_{11}	x_{21}	x_{31}	...	x_{k1}
	x_{12}	x_{22}	x_{32}	...	x_{k2}
	:	:	:		:
	x_{1n}	x_{2n}	x_{3n}	...	x_{kn}
ประเภท					
ตัวอย่าง	n_1	n_2	n_3	...	n_k
ผลรวม	T_1	T_2	T_3	...	T_k

ตั้งสมมติฐาน

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \dots = \mu_k$ ประชากรแต่ละกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

$H_1 : \text{มีประชากรอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มมีค่าเฉลี่ยต่างไปจากกลุ่มอื่น}$

หาขอบเขตของการยอมรับและปฏิเสธ H_0 โดยเปิดตาราง F เปิดที่ F_{α, v_1, v_2} โดยที่ α คือระดับนัยสำคัญ v_1 คือ df ของ Treatment = $k - 1$, ส่วน v_2 คือ df ของ Error = $N - k$ จะปฏิเสธ H_0 เมื่อ ค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า F ที่ได้จากการเปิดตารางนั้นคือจะปฏิเสธ H_0 ก็ต่อเมื่อ F จากการคำนวณ $> F_{\alpha, v_1, v_2}$

คำนวณหาสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. หาค่า SS_b

$$SS_b = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{N}$$

2. หาค่า SS_t

$$SS_t = \left[\sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_i} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{N} \right]$$

3. หาค่า SS_w

$$SS_w = SS_t - SS_b$$

4. หาค่า df_b

$$df_b = k - 1$$

5. หาค่า df_w

$$df_w = N - k$$

6. หาค่า MS_b

$$MS_b = \frac{SS_b}{df_b}$$

7. หาค่า MS_w

$$MS_w = \frac{SS_w}{df_w}$$

8. หาค่า F

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

กำหนดให้	MS_b	= ผลรวมกำลัง 2 เฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
	MS_w	= ผลรวมกำลัง 2 เฉลี่ยภายในกลุ่ม
	SS_b	= ผลรวมกำลัง 2 ระหว่างกลุ่ม
	SS_w	= ผลรวมกำลัง 2 ภายในกลุ่ม
	df_b	= ชั้นความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม
	df_w	= นความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
	T_i	= ผลรวมในกลุ่มที่ i
	T	= ผลรวมทั้งหมด
	n_i	= จำนวนตัวอย่างในแต่ละตัวแปร
	N	= จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	k	= จำนวนตัวแปรทั้งหมด
	X_{ij}	= ค่าของตัวอย่างที่ i ในตัวแปรที่ j

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe

$$Sf = \sqrt{(k-1)F_{(\alpha, k-1, N-k)}} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

กำหนดให้	MS_w	= ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	n_i, n_j	= จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i และ j
	N	= จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	k	= จำนวนกลุ่ม

ค่า $F_{(\alpha, k-1, N-k)}$ ได้มาจากการเปิดตาราง F ที่ $\alpha = 0.05$, $df_1 = k - 1$, $df_2 = N - k$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายละเอียดของข้อมูลส่วนบุคคลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	แจกแจงความถี่ (คน)	สัดส่วนร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	27	47.4
หญิง	30	52.6
รวม	57	100
2. อายุ (ปี)		
23 - 24	30	52.6
25 - 26	14	24.6
27 - 30	13	22.8
รวม	57	100
3. สถานภาพสมรส		
โสด	57	100.0
สมรส	0	0
อื่นๆ	0	0
รวม	57	100
4. อายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่		
6 เดือน - 1 ปี	7	12.3
1 - 2 ปี	27	47.4
2 - 3 ปี	16	28.1
3 - 5 ปี	7	12.3
มากกว่า 5 ปี	0	0
รวม	57	100
5. ฐานเงินเดือน		
น้อยกว่า 15,000 – 20,000 บาท	19	33.3
20,001 – 25,000 บาท	21	36.8
มากกว่า 25,000 บาท	17	29.8
รวม	57	100

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิตสินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการจำนวน 57 คน พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ในสัดส่วนร้อยละ 52.6 และ 47.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 23 - 26 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.2 และที่มีอายุระหว่าง 27 - 30 ปี มีเพียงร้อยละ 22.8 เท่านั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีสถานภาพโสด

จากการวิเคราะห์อายุการทำงานในบริษัทที่กำลังทำอยู่และฐานเงินเดือน พบว่า ร้อยละ 47.4 มีอายุงานระหว่าง 1 - 2 ปี รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 2 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.1 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามคนใดที่มีอายุงานเกินกว่า 5 ปีเลย โดยร้อยละ 36.8 มีฐานเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีฐานเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาทมีอยู่เพียงร้อยละ 29.8 เท่านั้น

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

ปัจจัยด้านผลตอบแทนประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ เงินเดือน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตามด้านเงินเดือน

1. ด้านเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
1.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.754	0.8511	มาก
1.2 เงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.842	1.0486	มาก
1.3 มีอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.719	0.9015	มาก
ด้านเงินเดือนโดยรวม	3.772	0.9337	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิตสินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการจำนวน 57 คน ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านผลตอบแทนในด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.772 เมื่อพิจารณาคูณลักษณะย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนประเด็นการมีเงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และมีอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.842 3.754 และ 3.719 ตามลำดับ หมายความว่าผู้ตอบ

แบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านผลตอบแทนในด้านเงินเดือนยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่าด้วยปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยต่ำจนสอดคล้องกับทฤษฎีของ Alderfer ในกลุ่มความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต

ส่วนผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านผลตอบแทนในองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตามค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
2.1 มีโบนัส	3.930	0.9794	มาก
2.2 สามารถเบิกค่าเดินทางได้ในกรณีที่ไปทำงานนอกสถานที่	3.649	1.0937	มาก
2.3 ให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.175	1.3644	ปานกลาง
2.4 มีโครงการกั๊ยเงินในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าการกั๊ยเงินกับธนาคาร	3.140	1.2165	ปานกลาง
2.5 มีสวัสดิการที่มากกว่ากฎหมายกำหนด เช่น ค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าน้ำมัน หรือค่าเช่าสถานที่สำหรับออกกั๊ยกาย เป็นต้น	3.614	0.9403	มาก
2.6 ให้ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากโครงการที่ทำเป็นเปอร์เซ็นต์ หรือเบี้ยขยัน เป็นต้น	3.456	1.1192	มาก
2.7 มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.895	1.1130	มาก
2.8 มีประกันชีวิต	3.544	1.2546	มาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	3.550	1.1351	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิตสินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการจำนวน 57 คน ให้ความสำคัญต่อบั๊ยปัจจัยด้านผลตอบแทนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.550 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนประเด็นการมีโบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเบิกค่าเดินทางในกรณีที่ไปทำงานนอกสถานที่ สวัสดิการที่มากกว่ากฎหมายกำหนด และการประกันชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.930 3.895 3.649 3.614 และ 3.544 ตามลำดับ

หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับคุณลักษณะย่อย 5 ข้อนี้ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่าด้วยปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยต่ำจน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนกุล อ่อนสำลี (2553) และ อาภาพร บุญจันทร์ (2552) ที่พบว่า สวัสดิการที่เหมาะสมและปัจจัยสุขอนามัยรวมถึงปัจจัยแวดล้อมภายในมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานของสถาบันอุดมศึกษา

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงานประกอบด้วย 9 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงของงาน ความรับผิดชอบ สัมพันธภาพในการทำงาน การยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการปกครองพนักงาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 6-14

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตามความสำเร็จในการทำงาน

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ
1.1 มีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน	4.035	0.8444	มาก
1.2 ได้รับการสนับสนุนในการค้นคว้าหาความรู้จากบุคคลและสื่อในองค์กร	3.772	0.9262	มาก
1.3 พึงพอใจในผลการทำงาน	3.684	1.1976	มาก
1.4 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้	4.316	0.6855	มากที่สุด
1.5 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ได้	3.667	1.1701	มาก
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	3.895	0.9647	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิตสินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการจำนวน 57 คน ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.895 เมื่อพิจารณาคูณลักษณะย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนประเด็นความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.316 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ

คุณลักษณะย่อยข้อนี้ในระดับมากที่สุด ในขณะที่คุณลักษณะย่อยเกี่ยวกับการมีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน การได้รับการสนับสนุนในการค้นคว้าหาความรู้จากบุคคลและสื่อในองค์กร ความพึงพอใจในผลการทำงาน และความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.035 3.772 3.684 และ 3.667 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับคุณลักษณะย่อยเหล่านี้ในระดับมากเช่นกัน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานยังสอดคล้องกับผลการศึกษการเลือกงานในบริษัทเอกชน ภัณฑ์ของนางลักษณ์ คงมีสุข (2553) โดยปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านลักษณะงานของปัจจัยด้านการทำงานปรากฏดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตามลักษณะงาน

2. ด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
2.1 ได้รับงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.018	0.7904	มาก
2.2 ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.912	0.9118	มาก
2.3 มีอิสระในการคิดและวิธีการทำงาน	3.754	1.2142	มาก
2.4 งานที่ได้รับสามารถพัฒนาศักยภาพของตัวเองได้	3.544	1.4525	มาก
2.5 งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถ ของตัวเอง	4.105	0.9578	มาก
ลักษณะงานโดยรวม	3.867	1.0653	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิตสินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการจำนวน 57 คน ให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.867 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับมากที่สุดหมด โดยให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถของตัวเอง ได้รับงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.105 4.018 และ 3.912 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังให้คะแนนการมีอิสระในการคิดและวิธีการทำงาน และงานที่ได้รับสามารถพัฒนาศักยภาพของตัวเองได้ในระดับสำคัญมากเช่นกันโดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.754 และ 3.544 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภาพร บุญจันทร์

(2552) ในส่วนของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ
 นางลักษณ คงมีสุข (2553) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน
 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในอาชีพของปัจจัยด้านการทำงาน
 ปรากฏดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตาม
 ความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
3.1 บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน	4.088	0.8920	มาก
3.2 บริษัทให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	3.228	1.3095	ปานกลาง
3.3 ได้รับงานใหม่ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น	3.702	0.9251	มาก
3.4 มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	3.772	1.1342	มาก
ความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม	3.697	1.0652	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิต
 สินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการจำนวน 57 คน ให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยด้านความก้าวหน้า
 ในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.697 เมื่อพิจารณาคูณลักษณะย่อย พบว่า
 ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับมากทุกคุณลักษณะย่อย ยกเว้นประเด็นบริษัทให้การ
 สนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยให้คะแนนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.228 หมายความว่า
 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับคุณลักษณะย่อยนี้ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์
 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภาพร บุญจันทร์ (2552) ในส่วน
 ของความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานที่มีต่อบ้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ
 ธีรภัทร จันทวงษา (2552) บ้างปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อการตัดสินใจใน
 การเลือกเข้าทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานในองค์ประกอบด้านความมั่นคงของงานปรากฏ
 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตามความมั่นคงของงาน

4. ด้านความมั่นคงของงาน	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
4.1 การประเมินผลการทำงานยึดหลักความรู้ความสามารถในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการจ้างงานต่อ	4.035	0.7784	มาก
4.2 ไม่เคยมีประวัติในการเลิกจ้างทำงาน เมื่อบริษัทอยู่ในภาวะขาดทุน	4.123	0.9649	มาก
ความมั่นคงของงานโดยรวม	4.079	0.8716	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิตสินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการจำนวน 57 คน ให้ความสำคัญต่อบัจจัยด้านความมั่นคงของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.079 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับมากทั้งหมด โดยให้ความสำคัญกับการไม่เคยมีประวัติในการเลิกจ้างทำงานเมื่อบริษัทอยู่ในภาวะขาดทุน และการประเมินผลการทำงานยึดหลักความรู้ความสามารถในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการจ้างงานต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.123 และ 4.035 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความมั่นคงของงานสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒน์กมล อ่อนสำลี (2553) โดยปัจจัยแวดล้อมภายในมีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบของปัจจัยด้านการงานปรากฏดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตามความรับผิดชอบ

5. ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
5.1 มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	3.982	0.8761	มาก
5.2 มีโอกาสได้รับงานเพิ่มขึ้นเมื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น	4.053	1.0075	มาก
5.3 มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	4.123	0.8878	มาก
5.4 ได้รับการไว้วางใจในการทำงานคนเดียว	3.825	0.8477	มาก

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตามความรับผิดชอบ (ต่อ)

5. ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
ความรับผิดชอบโดยรวม	3.996	0.9047	มาก

จากตาราง 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จบการศึกษาประจำปีการศึกษา 2554 - 2557 และทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิตสินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตในการทำงานในด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.996 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับมากโดย มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน มีโอกาสได้รับงานเพิ่มขึ้นเมื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และได้รับการไว้วางใจในการทำงานคนเดียว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.123 4.053 3.982 และ 3.825 ตามลำดับ ซึ่งบัณฑิตในการทำงานในด้านความรับผิดชอบยังสอดคล้องกับงานวิจัยรัชพงษ์ กาญจนังกูร; และคนอื่นๆ (2554) ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในการทำงานของบัณฑิตในการทำงานปรากฏดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตามด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

6. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
6.1 หัวหน้างานแสดงความเอาใจใส่ต่อลูกน้อง	4.053	1.0075	มาก
6.2 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเอง	4.158	0.7744	มาก
6.3 บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ	3.965	0.8444	มาก
6.4 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา	4.351	0.7438	มากที่สุด
6.5 หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	4.211	0.8811	มากที่สุด

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตามด้านสัมพันธภาพในการทำงาน(ต่อ)

6. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
6.6 มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน	4.246	0.7142	มากที่สุด
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	4.164	0.8275	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิตสินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการจำนวน 57 คน ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านสัมพันธภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.164 เมื่อพิจารณาคูณลักษณะย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนประเด็นหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา การมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน และหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.351 4.246 และ 4.211 ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะย่อยอื่นผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับมากเช่นกัน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภาพร บุญจันทร์ (2552) ในส่วนของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือของบัณฑิตด้านการทำงานปรากฏดังตารางที่ 12 ในการทำงานยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภาพร บุญจันทร์ (2552) ในส่วนของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตามการยอมรับนับถือ

7. ด้านการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
7.1 เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาและแนะนำการทำงาน	4.053	0.8111	มาก
7.2 เพื่อนร่วมงานยินดีกับความสำเร็จในการทำงาน	3.930	1.0152	มาก
7.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับ	3.807	0.9717	มาก
7.4 เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานยอมรับความสามารถในการทำงาน	3.965	0.7311	มาก
7.5 ได้รับการยกย่องและส่งเสริมเมื่อผลงานมีคุณภาพ	3.965	0.8857	มาก
การยอมรับนับถือโดยรวม	3.944	0.8829	มาก

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิตสินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการจำนวน 57 คน ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.944 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับมากทั้งหมด โดยให้ความสำคัญกับประเด็นเพื่อนร่วมงาน มักขอคำปรึกษาและแนะนำการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานยอมรับความสามารถในการทำงาน การได้รับการยกย่องและส่งเสริมเมื่อผลงานมีคุณภาพ เพื่อนร่วมงานยินดีกับความสำเร็จในการทำงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.053 3.965 3.965 3.930 และ 3.807 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนางลักษณ์ คงมีสุข (2553) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานปรากฏดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
8.1 การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบาย	4.070	0.9794	มาก
8.2 มีการแบ่งสถานที่ทำงานออกเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม	3.789	1.0305	มาก
8.3 มีการจัดหาเครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม	4.070	0.9975	มาก
8.4 มีการจัดหาเครื่องมือในการทำงานเพียงพอกับการทำงาน	3.807	1.0928	มาก
8.5 มีระบบรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.825	0.9842	มาก
8.6 มีสถานที่จอดรถเพียงพอให้กับพนักงาน	3.175	1.2553	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.789	1.0566	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิตสินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการจำนวน 57 คน ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.789 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับมากทุกคุณลักษณะย่อย ยกเว้นประเด็นการมีสถานที่จอดรถเพียงพอให้กับพนักงานโดยให้คะแนนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.175 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับคุณลักษณะย่อยนี้ในระดับปานกลาง ส่วนคุณลักษณะย่อยเกี่ยวกับการเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบาย มีการจัดหาเครื่องมือใน

การทำงานที่เหมาะสม มีระบบรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงาน มีการจัดหาเครื่องมือในการทำงานเพียงพอกับการทำงาน และมีการแบ่งสถานที่ทำงานออกเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมได้ คະแนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.070 4.070 3.825 3.789 และ 3.807 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒน์กมล อ่อนสำลี (2553) ในส่วนของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานที่บริษัท

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตามวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน

9. ด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ
9.1 หัวหน้างานมีลักษณะเป็นผู้นำ มองการณ์ไกล และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ	3.684	1.0378	มาก
9.2 หัวหน้างานสามารถปรับการบริหารงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น	3.789	1.0305	มาก
9.3 ใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรมในการทำงาน	3.719	1.1300	มาก
9.4 มีการประเมินผลงานและแจ้งให้ทราบสม่ำเสมอ	3.614	0.9956	มาก
วิธีการปกครองและดูแลพนักงานโดยรวม	3.702	1.0484	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิตสินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการจำนวน 57 คน ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.702 เมื่อพิจารณาคูณลักษณะย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับมากทั้งหมด โดยให้ความสำคัญกับประเด็นหัวหน้างานสามารถปรับการบริหารงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และการใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.789 และ 3.719 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังให้คะแนนประเด็นหัวหน้างานมีลักษณะเป็นผู้นำ มองการณ์ไกล และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ และมีการประเมินผลงานและแจ้งให้ทราบสม่ำเสมอในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.684 และ 3.614 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงานยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภาพร บุญจันทร์ (2552) ที่เน้นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากการกำกับดูแลพนักงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสำคัญจำแนกตามชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท

1. ด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
1.1 บริษัทเป็นที่รู้จักและยอมรับของลูกค้าโดยทั่วไป	3.719	1.2212	มาก
1.2 บริษัทเป็นที่รู้จักในประเภทธุรกิจเดียวกัน	3.737	1.2178	มาก
1.3 บริษัทเป็นผู้แทนด้านการผลิต หรือบริการที่เป็นผู้นำด้านการตลาดที่รู้จักโดยทั่วไป	3.702	1.3491	มาก
1.4 มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจยาวนานและมีการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง	3.702	1.3883	มาก
ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัทโดยรวม	3.715	1.2941	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ประเภทธุรกิจการผลิตสินค้า และประเภทธุรกิจการให้บริการจำนวน 57 คน ให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัทโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.715 เมื่อพิจารณาคูณลักษณะย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับมากที่สุดหมด โดยให้ความสำคัญกับทุกประเด็นใกล้เคียงกัน โดยประเด็นบริษัทเป็นที่รู้จักในประเภทธุรกิจเดียวกัน บริษัทเป็นที่รู้จักและยอมรับของลูกค้าโดยทั่วไป บริษัทเป็นผู้แทนด้านการผลิต หรือบริการที่เป็นผู้นำด้านการตลาดที่รู้จักโดยทั่วไป และการมีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจยาวนานและมีการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.737 3.719 3.702 และ 3.702 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัทยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอาชวิน ราชเสนา (2554) ในส่วนของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1. เพศที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบปัจจัยใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีเพศต่างกันด้วย t - test

ปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน	M		S.D.		t	Sig (2 - tailed)
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
ด้านเงินเดือน	11.630	11.033	1.822	2.735	0.957	0.343
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	28.481	28.333	7.035	5.313	0.090	0.928
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	20.296	18.733	3.314	2.545	2.008	0.050
ด้านลักษณะงาน	20.556	18.233	2.873	3.857	2.554	0.013
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	15.963	13.733	2.345	3.362	2.873	0.006
ด้านความมั่นคงของงาน	8.037	8.267	1.400	1.337	-0.633	0.529
ด้านความรับผิดชอบ	16.815	15.233	2.149	2.622	2.474	0.016
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	25.815	24.233	3.126	3.245	1.869	0.067
ด้านการยอมรับนับถือ	20.370	19.133	2.830	2.675	1.696	0.096
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	23.185	22.333	5.077	3.477	0.745	0.459
ด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	15.593	14.100	3.041	3.155	1.814	0.075
ด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท	14.185	15.467	3.813	3.711	-1.285	0.204

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t - test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ด้านเงินเดือน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน และด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท มีค่า P มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่าเพศที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความรับผิดชอบ มีค่า P น้อยกว่าหรือเท่ากับระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่าเพศที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2. อายุที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการทดสอบปัจจัยใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีอายุต่างกันด้วย ANOVA

ปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านเงินเดือน	Between Groups	15.904	2.000	7.952	1.469	0.239
	Within Groups	292.412	54.000	5.415		
	Total	308.316	56.000			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	Between Groups	39.965	2.000	19.982	0.522	0.596
	Within Groups	2065.755	54.000	38.255		
	Total	2105.719	56.000			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	3.905	2.000	1.953	0.209	0.812
	Within Groups	504.305	54.000	9.339		
	Total	508.211	56.000			
ด้านลักษณะงาน	Between Groups	46.909	2.000	23.454	1.874	0.163
	Within Groups	675.758	54.000	12.514		
	Total	722.667	56.000			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	Between Groups	18.419	2.000	9.210	0.951	0.393
	Within Groups	523.055	54.000	9.686		
	Total	541.474	56.000			
ด้านความมั่นคงของงาน	Between Groups	0.063	2.000	0.031	0.016	0.984
	Within Groups	103.516	54.000	1.917		
	Total	103.579	56.000			
ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	25.132	2.000	12.566	2.057	0.138
	Within Groups	329.850	54.000	6.108		
	Total	354.982	56.000			
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	Between Groups	35.491	2.000	17.746	1.713	0.190
	Within Groups	559.491	54.000	10.361		
	Total	594.982	56.000			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	18.877	2.000	9.439	1.218	0.304
	Within Groups	418.632	54.000	7.752		
	Total	437.509	56.000			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	53.655	2.000	26.828	1.482	0.236
	Within Groups	977.397	54.000	18.100		
	Total	1031.053	56.000			
ด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	Between Groups	15.773	2.000	7.887	0.781	0.463
	Within Groups	545.104	54.000	10.095		
	Total	560.877	56.000			
ด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท	Between Groups	129.076	2.000	64.538	5.188	0.009
	Within Groups	671.801	54.000	12.441		
	Total	800.877	56.000			

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่าด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท มีค่า Sig < 0.05 จึงสรุปได้ว่า อายุที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกัน ในด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ได้ผลลัพธ์ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของรายการระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Scheffe

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ปัจจัยด้านผลตอบแทน (ด้านเงินเดือน)	23 - 24	25 - 26	-1.276	0.753	0.247
		27 - 30	-0.595	0.773	0.745
	25 - 26	23 - 24	1.276	0.753	0.247
		27 - 30	0.681	0.896	0.750
	27 - 30	23 - 24	0.595	0.773	0.745
		25 - 26	-0.681	0.896	0.750
ปัจจัยด้านผลตอบแทน (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ)	23 - 24	25 - 26	-1.619	2.002	0.722
		27 - 30	0.705	2.054	0.943
	25 - 26	23 - 24	1.619	2.002	0.722
		27 - 30	2.324	2.382	0.624
	27 - 30	23 - 24	-0.705	2.054	0.943
		25 - 26	-2.324	2.382	0.624
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความสำเร็จในการทำงาน)	23 - 24	25 - 26	-0.629	0.989	0.818
		27 - 30	-0.085	1.015	0.997
	25 - 26	23 - 24	0.629	0.989	0.818
		27 - 30	0.544	1.177	0.899
	27 - 30	23 - 24	0.085	1.015	0.997
		25 - 26	-0.544	1.177	0.899
ปัจจัยด้านการทำงาน (ลักษณะงาน)	23 - 24	25 - 26	-1.824	1.145	0.289
		27 - 30	0.649	1.175	0.859
	25 - 26	23 - 24	1.824	1.145	0.289
		27 - 30	2.473	1.363	0.202
	27 - 30	23 - 24	-0.649	1.175	0.859
		25 - 26	-2.473	1.363	0.202
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความก้าวหน้าในอาชีพ)	23 - 24	25 - 26	-1.319	1.007	0.430
		27 - 30	0.005	1.033	1.000
	25 - 26	23 - 24	1.319	1.007	0.430
		27 - 30	1.324	1.199	0.547
	27 - 30	23 - 24	-0.005	1.033	1.000
		25 - 26	0.000	1.000	1.000

ตารางที่ 18 ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของรายการระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Scheffe (ต่อ)

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
				1.199	0.547
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความมั่นคงของงาน)	23 - 24	25 - 26	-0.081	0.448	0.984
		27 - 30	-0.021	0.460	0.999
	25 - 26	23 - 24	0.081	0.448	0.984
		27 - 30	0.060	0.533	0.994
	27 - 30	23 - 24	0.021	0.460	0.999
		25 - 26	-0.060	0.533	0.994
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความรับผิดชอบ)	23 - 24	25 - 26	-1.576	0.800	0.153
		27 - 30	-0.126	0.821	0.988
	25 - 26	23 - 24	1.576	0.800	0.153
		27 - 30	1.451	0.952	0.321
	27 - 30	23 - 24	0.126	0.821	0.988
		25 - 26	-1.451	0.952	0.321
ปัจจัยด้านการทำงาน (ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน)	23 - 24	25 - 26	-1.757	1.042	0.250
		27 - 30	0.215	1.069	0.980
	25 - 26	23 - 24	1.757	1.042	0.250
		27 - 30	1.973	1.240	0.290
	27 - 30	23 - 24	-0.215	1.069	0.980
		25 - 26	-1.973	1.240	0.290
ปัจจัยด้านการทำงาน (การยอมรับนับถือ)	23 - 24	25 - 26	-1.248	0.901	0.390
		27 - 30	0.236	0.925	0.968
	25 - 26	23 - 24	1.248	0.901	0.390
		27 - 30	1.484	1.072	0.391
	27 - 30	23 - 24	-0.236	0.925	0.968
		25 - 26	-1.484	1.072	0.391
ปัจจัยด้านการทำงาน (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)	23 - 24	25 - 26	-2.167	1.377	0.298
		27 - 30	-1.628	1.413	0.519
	25 - 26	23 - 24	2.167	1.377	0.298
		27 - 30	0.538	1.639	0.947
	27 - 30	23 - 24	1.628	1.413	0.519
		25 - 26	-0.538	1.639	0.947
ปัจจัยด้านการทำงาน (วิธีการปกครองและดูแลพนักงาน)	23 - 24	25 - 26	-1.276	1.028	0.468
		27 - 30	-0.556	1.055	0.870
	25 - 26	23 - 24	1.276	1.028	0.468
		27 - 30	0.720	1.224	0.842
	27 - 30	23 - 24	0.556	1.055	0.870
		25 - 26	-0.720	1.224	0.842

ตารางที่ 18 ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของรายการระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Scheffe (ต่อ)

Dependent Variable		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
(I) อายุ	(J) อายุ			
			1.142	0.360
		27 - 30	2.682	1.171
	25 - 26	23 - 24	1.648	1.142
		27 - 30	4.32967 [*]	1.359
	27 - 30	23 - 24	-2.682	1.171
		25 - 26	-4.32967 [*]	1.359

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่พบว่า อายุที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ช่วงอายุ 27 - 30 ปี ให้ความสำคัญปัจจัยด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัทมากกว่า ช่วงอายุ 25 - 26 ปี

สมมติฐานที่ 1.3. อายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบปัจจัยใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ที่ต่างกันด้วย ANOVA

ปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านเงินเดือน	Between Groups	8.450	3.000	2.817	0.498	0.685
	Within Groups	299.866	53.000	5.658		
	Total	308.316	56.000			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	Between Groups	77.136	3.000	25.712	0.672	0.573
	Within Groups	2028.583	53.000	38.275		
	Total	2105.719	56.000			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	12.291	3.000	4.097	0.438	0.727
	Within Groups	495.919	53.000	9.357		
	Total	508.211	56.000			

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบปัจจัยใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ที่ต่างกันด้วย ANOVA (ต่อ)

ปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	Between Groups	16.714	3.000	5.571	0.418	0.741
	Within Groups	705.952	53.000	13.320		
	Total	722.667	56.000			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	Between Groups	30.893	3.000	10.298	1.069	0.370
	Within Groups	510.580	53.000	9.634		
	Total	541.474	56.000			
ด้านความมั่นคงของงาน	Between Groups	3.469	3.000	1.156	0.612	0.610
	Within Groups	100.110	53.000	1.889		
	Total	103.579	56.000			
ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	14.003	3.000	4.668	0.725	0.541
	Within Groups	340.980	53.000	6.434		
	Total	354.982	56.000			
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	Between Groups	26.607	3.000	8.869	0.827	0.485
	Within Groups	568.376	53.000	10.724		
	Total	594.982	56.000			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	38.652	3.000	12.884	1.712	0.176
	Within Groups	398.857	53.000	7.526		
	Total	437.509	56.000			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	114.234	3.000	38.078	2.201	0.099
	Within Groups	916.818	53.000	17.298		
	Total	1031.053	56.000			
ด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	Between Groups	37.702	3.000	12.567	1.273	0.293
	Within Groups	523.176	53.000	9.871		
	Total	560.877	56.000			
ด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท	Between Groups	19.688	3.000	6.563	0.445	0.722
	Within Groups	781.189	53.000	14.739		
	Total	800.877	56.000			

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่าอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ได้ผลลัพธ์ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของรายการระหว่างกลุ่มอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Scheffe

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
(I) อายุการทำงาน (J) อายุการทำงาน					
ปัจจัยด้านผลตอบแทน (ด้านเงินเดือน)	6 เดือน - 1 ปี	1 - 2 ปี	0.381	1.009	0.986
		2 - 3 ปี	0.902	1.078	0.873
		3 - 5 ปี	-0.286	1.271	0.997
	1 - 2 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-0.381	1.009	0.986
		2 - 3 ปี	0.521	0.750	0.922
		3 - 5 ปี	-0.667	1.009	0.932
	2 - 3 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-0.902	1.078	0.873
		1 - 2 ปี	-0.521	0.750	0.922
		3 - 5 ปี	-1.188	1.078	0.750
	3 - 5 ปี	6 เดือน - 1 ปี	0.286	1.271	0.997
		1 - 2 ปี	0.667	1.009	0.932
		2 - 3 ปี	1.188	1.078	0.750
ปัจจัยด้านผลตอบแทน (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ)	6 เดือน - 1 ปี	1 - 2 ปี	3.243	2.624	0.678
		2 - 3 ปี	3.866	2.804	0.596
		3 - 5 ปี	3.286	3.307	0.804
	1 - 2 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-3.243	2.624	0.678
		2 - 3 ปี	0.623	1.952	0.992
		3 - 5 ปี	0.042	2.624	1.000
	2 - 3 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-3.866	2.804	0.596
		1 - 2 ปี	-0.623	1.952	0.992
		3 - 5 ปี	-0.580	2.804	0.998
	3 - 5 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-3.286	3.307	0.804
		1 - 2 ปี	-0.042	2.624	1.000
		2 - 3 ปี	0.580	2.804	0.998
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความสำเร็จในการทำงาน)	6 เดือน - 1 ปี	1 - 2 ปี	0.519	1.297	0.984
		2 - 3 ปี	1.125	1.386	0.882
		3 - 5 ปี	-0.286	1.635	0.999
	1 - 2 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-0.519	1.297	0.984
		2 - 3 ปี	0.606	0.965	0.941
		3 - 5 ปี	-0.804	1.297	0.943
	2 - 3 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-1.125	1.386	0.882
		1 - 2 ปี	-0.606	0.965	0.941
		3 - 5 ปี	-1.411	1.386	0.793
	3 - 5 ปี	6 เดือน - 1 ปี	0.286	1.635	0.999
		1 - 2 ปี	0.804	1.297	0.943

ตารางที่ 20 ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของรายการระหว่างกลุ่มอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Scheffe (ต่อ)

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน				
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความสำเร็จในการทำงาน) (ต่อ)	3 – 5 ปี (ต่อ)	1 - 2 ปี (ต่อ)		1.386	0.793
ปัจจัยด้านการทำงาน (ลักษณะงาน)	6 เดือน - 1 ปี	1 - 2 ปี	0.921	1.548	0.949
		2 - 3 ปี	1.393	1.654	0.871
		3 – 5 ปี	-0.143	1.951	1.000
	1 - 2 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-0.921	1.548	0.949
		2 - 3 ปี	0.472	1.151	0.982
		3 – 5 ปี	-1.063	1.548	0.924
	2 - 3 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-1.393	1.654	0.871
		1 - 2 ปี	-0.472	1.151	0.982
		3 – 5 ปี	-1.536	1.654	0.834
	3 – 5 ปี	6 เดือน - 1 ปี	0.143	1.951	1.000
		1 - 2 ปี	1.063	1.548	0.924
		2 - 3 ปี	1.536	1.654	0.834
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความก้าวหน้าในอาชีพ)	6 เดือน - 1 ปี	1 - 2 ปี	2.048	1.316	0.496
		2 - 3 ปี	2.402	1.407	0.413
		3 – 5 ปี	2.286	1.659	0.597
	1 - 2 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-2.048	1.316	0.496
		2 - 3 ปี	0.354	0.979	0.988
		3 – 5 ปี	0.238	1.316	0.998
	2 - 3 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-2.402	1.407	0.413
		1 - 2 ปี	-0.354	0.979	0.988
		3 – 5 ปี	-0.116	1.407	1.000
	3 – 5 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-2.286	1.659	0.597
		1 - 2 ปี	-0.238	1.316	0.998
		2 - 3 ปี	0.116	1.407	1.000
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความมั่นคงของงาน)	6 เดือน - 1 ปี	1 - 2 ปี	-0.042	0.583	1.000
		2 - 3 ปี	0.268	0.623	0.980
		3 – 5 ปี	-0.571	0.735	0.895
	1 - 2 ปี	6 เดือน - 1 ปี	0.042	0.583	1.000
		2 - 3 ปี	0.310	0.434	0.916
		3 – 5 ปี	-0.529	0.583	0.843
	2 - 3 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-0.268	0.623	0.980
		1 - 2 ปี	-0.310	0.434	0.916
		3 – 5 ปี	-0.839	0.623	0.614

ตารางที่ 20 ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของรายการระหว่างกลุ่มอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Scheffe (ต่อ)

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
(I) อายุการทำงาน (J) อายุการทำงาน					
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความมั่นคงของงาน) (ต่อ)	3 – 5 ปี	6 เดือน - 1 ปี	0.571	0.735	0.895
		1 - 2 ปี	0.529	0.583	0.843
		2 - 3 ปี	0.839	0.623	0.614
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความรับผิดชอบ)	6 เดือน - 1 ปี	1 - 2 ปี	1.545	1.076	0.564
		2 - 3 ปี	1.348	1.149	0.712
		3 – 5 ปี	1.571	1.356	0.720
	1 - 2 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-1.545	1.076	0.564
		2 - 3 ปี	-0.197	0.800	0.996
		3 – 5 ปี	0.026	1.076	1.000
	2 - 3 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-1.348	1.149	0.712
		1 - 2 ปี	0.197	0.800	0.996
		3 – 5 ปี	0.223	1.149	0.998
	3 – 5 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-1.571	1.356	0.720
		1 - 2 ปี	-0.026	1.076	1.000
		2 - 3 ปี	-0.223	1.149	0.998
ปัจจัยด้านการทำงาน (ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน)	6 เดือน - 1 ปี	1 - 2 ปี	0.693	1.389	0.969
		2 - 3 ปี	0.536	1.484	0.988
		3 – 5 ปี	-1.429	1.750	0.881
	1 - 2 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-0.693	1.389	0.969
		2 - 3 ปี	-0.157	1.033	0.999
		3 – 5 ปี	-2.122	1.389	0.512
	2 - 3 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-0.536	1.484	0.988
		1 - 2 ปี	0.157	1.033	0.999
		3 – 5 ปี	-1.964	1.484	0.628
	3 – 5 ปี	6 เดือน - 1 ปี	1.429	1.750	0.881
		1 - 2 ปี	2.122	1.389	0.512
		2 - 3 ปี	1.964	1.484	0.628
ปัจจัยด้านการทำงาน (การยอมรับนับถือ)	6 เดือน - 1 ปี	1 - 2 ปี	0.143	1.164	1.000
		2 - 3 ปี	1.643	1.243	0.629
		3 – 5 ปี	-0.857	1.466	0.952
	1 - 2 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-0.143	1.164	1.000
		2 - 3 ปี	1.500	0.865	0.400
		3 – 5 ปี	-1.000	1.164	0.864
	2 - 3 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-1.643	1.243	0.629
		1 - 2 ปี	-1.500	0.865	0.400

ตารางที่ 20 ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของรายการระหว่างกลุ่มอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Scheffe (ต่อ)

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
(I) อายุการทำงาน (J) อายุการทำงาน					
ปัจจัยด้านการทำงาน (การยอมรับนับถือ) (ต่อ)	2 - 3 ปี (ต่อ)	3 - 5 ปี	-2.500	1.243	0.269
	3 - 5 ปี	6 เดือน - 1 ปี	0.857	1.466	0.952
		1 - 2 ปี	1.000	1.164	0.864
		2 - 3 ปี	2.500	1.243	0.269
ปัจจัยด้านการทำงาน (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)	6 เดือน - 1 ปี	1 - 2 ปี	4.254	1.764	0.135
		2 - 3 ปี	3.955	1.885	0.234
		3 - 5 ปี	2.286	2.223	0.788
	1 - 2 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-4.254	1.764	0.135
		2 - 3 ปี	-0.299	1.312	0.997
		3 - 5 ปี	-1.968	1.764	0.743
	2 - 3 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-3.955	1.885	0.234
		1 - 2 ปี	0.299	1.312	0.997
		3 - 5 ปี	-1.670	1.885	0.853
	3 - 5 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-2.286	2.223	0.788
		1 - 2 ปี	1.968	1.764	0.743
		2 - 3 ปี	1.670	1.885	0.853
ปัจจัยด้านการทำงาน (วิธีการปกครองและดูแลพนักงาน)	6 เดือน - 1 ปี	1 - 2 ปี	0.746	1.333	0.957
		2 - 3 ปี	2.295	1.424	0.465
		3 - 5 ปี	0.429	1.679	0.996
	1 - 2 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-0.746	1.333	0.957
		2 - 3 ปี	1.549	0.991	0.492
		3 - 5 ปี	-0.317	1.333	0.996
	2 - 3 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-2.295	1.424	0.465
		1 - 2 ปี	-1.549	0.991	0.492
		3 - 5 ปี	-1.866	1.424	0.636
	3 - 5 ปี	6 เดือน - 1 ปี	-0.429	1.679	0.996
		1 - 2 ปี	0.317	1.333	0.996
		2 - 3 ปี	1.866	1.424	0.636
ปัจจัยด้านสังคม (ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท)	6 เดือน - 1 ปี	1 - 2 ปี	-1.799	1.628	0.749
		2 - 3 ปี	-1.054	1.740	0.947
		3 - 5 ปี	-1.143	2.052	0.958
	1 - 2 ปี	6 เดือน - 1 ปี	1.799	1.628	0.749
		2 - 3 ปี	0.745	1.211	0.944
		3 - 5 ปี	0.656	1.628	0.983
	2 - 3 ปี	6 เดือน - 1 ปี	1.054	1.740	0.947

ตารางที่ 20 ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของรายการระหว่างกลุ่มอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Scheffe (ต่อ)

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน				
ปัจจัยด้านสังคม (ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท) (ต่อ)	2 - 3 ปี (ต่อ)	1 - 2 ปี	-0.745	1.211	0.944
		3 - 5 ปี	-0.089	1.740	1.000
	3 - 5 ปี	6 เดือน - 1 ปี	1.143	2.052	0.958
		1 - 2 ปี	-0.656	1.628	0.983
		2 - 3 ปี	0.089	1.740	1.000

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่พบว่า อายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ไม่พบรายคู่ใดที่มีปัจจัยใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4. ฐานเงินเดือนที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ฐานเงินเดือนที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ฐานเงินเดือนที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบปัจจัยใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีฐานเงินเดือนที่ต่างกันด้วย ANOVA

ปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านเงินเดือน	Between Groups	35.757	2.000	17.879	3.542	0.036
	Within Groups	272.559	54.000	5.047		
	Total	308.316	56.000			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	Between Groups	13.990	2.000	6.995	0.181	0.835
	Within Groups	2091.729	54.000	38.736		
	Total	2105.719	56.000			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	6.337	2.000	3.169	0.341	0.713
	Within Groups	501.874	54.000	9.294		
	Total	508.211	56.000			

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบปัจจัยใจในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีฐานเงินเดือนที่ต่างกันด้วย ANOVA (ต่อ)

ปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	Between Groups	60.681	2.000	30.341	2.475	0.094
	Within Groups	661.986	54.000	12.259		
	Total	722.667	56.000			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	Between Groups	69.739	2.000	34.870	3.992	0.024
	Within Groups	471.735	54.000	8.736		
	Total	541.474	56.000			
ด้านความมั่นคงของงาน	Between Groups	1.148	2.000	0.574	0.302	0.740
	Within Groups	102.431	54.000	1.897		
	Total	103.579	56.000			
ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	40.622	2.000	20.311	3.489	0.038
	Within Groups	314.361	54.000	5.821		
	Total	354.982	56.000			
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	Between Groups	67.185	2.000	33.593	3.437	0.039
	Within Groups	527.797	54.000	9.774		
	Total	594.982	56.000			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	8.110	2.000	4.055	0.510	0.603
	Within Groups	429.399	54.000	7.952		
	Total	437.509	56.000			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	19.266	2.000	9.633	0.514	0.601
	Within Groups	1011.787	54.000	18.737		
	Total	1031.053	56.000			
ด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน	Between Groups	71.196	2.000	35.598	3.926	0.026
	Within Groups	489.682	54.000	9.068		
	Total	560.877	56.000			
ด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท	Between Groups	7.109	2.000	3.554	0.242	0.786
	Within Groups	793.768	54.000	14.699		
	Total	800.877	56.000			

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่า ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน มีค่า Sig < 0.05 จึงสรุปได้ว่า ฐานเงินเดือนที่ต่างกัน มีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกันในด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ได้ผลลัพธ์ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของรายการระหว่างกลุ่มฐานเงินเดือนต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Scheffe

Dependent Variable		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	
(I) ฐานเงินเดือน	(J) ฐานเงินเดือน				
ปัจจัยด้านผลตอบแทน (ด้านเงินเดือน)	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	-0.817	0.711	0.521
		มากกว่า 25,000 บาท	-1.99071*	0.750	0.036
	20,001 – 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	0.817	0.711	0.521
		มากกว่า 25,000 บาท	-1.174	0.733	0.286
	มากกว่า 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	1.99071*	0.750	0.036
		20,001 – 25,000 บาท	1.174	0.733	0.286
ปัจจัยด้านผลตอบแทน (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ)	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	-1.168	1.971	0.839
		มากกว่า 25,000 บาท	-0.793	2.078	0.930
	20,001 – 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	1.168	1.971	0.839
		มากกว่า 25,000 บาท	0.375	2.031	0.983
	มากกว่า 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	0.793	2.078	0.930
		20,001 – 25,000 บาท	-0.375	2.031	0.983
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความสำเร็จในการทำงาน)	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	-0.323	0.965	0.946
		มากกว่า 25,000 บาท	-0.836	1.018	0.715
	20,001 – 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	0.323	0.965	0.946
		มากกว่า 25,000 บาท	-0.513	0.995	0.876
	มากกว่า 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	0.836	1.018	0.715
		20,001 – 25,000 บาท	0.513	0.995	0.876
ปัจจัยด้านการทำงาน (ลักษณะงาน)	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	-1.228	1.109	0.545
		มากกว่า 25,000 บาท	-2.601	1.169	0.094
	20,001 – 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	1.228	1.109	0.545
		มากกว่า 25,000 บาท	-1.373	1.142	0.490
	มากกว่า 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	2.601	1.169	0.094
		20,001 – 25,000 บาท	1.373	1.142	0.490
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความก้าวหน้าในอาชีพ)	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	-2.023	0.936	0.106
		มากกว่า 25,000 บาท	-2.61920*	0.987	0.036
	20,001 – 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	2.023	0.936	0.106
		มากกว่า 25,000 บาท	-0.597	0.964	0.826

ตารางที่ 22 ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของรายการระหว่างกลุ่มฐานเงินเดือนต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Scheffe (ต่อ)

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
(I) ฐานเงินเดือน	(J) ฐานเงินเดือน				
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความก้าวหน้าในอาชีพ) (ต่อ)	มากกว่า 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	2.61920*	0.987	0.036
		20,001 – 25,000 บาท	0.597	0.964	0.826
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความมั่นคงของงาน)	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	-0.333	0.436	0.748
		มากกว่า 25,000 บาท	-0.118	0.460	0.968
	20,001 – 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	0.333	0.436	0.748
		มากกว่า 25,000 บาท	0.216	0.449	0.891
	มากกว่า 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	0.118	0.460	0.968
		20,001 – 25,000 บาท	-0.216	0.449	0.891
ปัจจัยด้านการทำงาน (ความรับผิดชอบ)	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	-1.248	0.764	0.272
		มากกว่า 25,000 บาท	-2.10526*	0.806	0.040
	20,001 – 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	1.248	0.764	0.272
		มากกว่า 25,000 บาท	-0.857	0.787	0.556
	มากกว่า 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	2.10526*	0.806	0.040
		20,001 – 25,000 บาท	0.857	0.787	0.556
ปัจจัยด้านการทำงาน (ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน)	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	0.078	0.990	0.997
		มากกว่า 25,000 บาท	-2.331	1.044	0.092
	20,001 – 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	-0.078	0.990	0.997
		มากกว่า 25,000 บาท	-2.409	1.020	0.070
	มากกว่า 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	2.331	1.044	0.092
		20,001 – 25,000 บาท	2.409	1.020	0.070
ปัจจัยด้านการทำงาน (การยอมรับนับถือ)	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	-0.103	0.893	0.993
		มากกว่า 25,000 บาท	-0.873	0.941	0.653
	20,001 – 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	0.103	0.893	0.993
		มากกว่า 25,000 บาท	-0.770	0.920	0.706
	มากกว่า 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	0.873	0.941	0.653
		20,001 – 25,000 บาท	0.770	0.920	0.706

ตารางที่ 22 ผลทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในรูปแบบของรายการระหว่างกลุ่มฐานเงินเดือนต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Scheffe (ต่อ)

Dependent Variable			Mean		
	(I) ฐานเงินเดือน	(J) ฐานเงินเดือน	Difference (I- J)	Std. Error	Sig.
ปัจจัยด้านการทำงาน (สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน)	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	-0.414	1.371	0.956
		มากกว่า 25,000 บาท	-1.430	1.445	0.615
	20,001 – 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	0.414	1.371	0.956
		มากกว่า 25,000 บาท	-1.017	1.412	0.773
	มากกว่า 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	1.430	1.445	0.615
		20,001 – 25,000 บาท	1.017	1.412	0.773
ปัจจัยด้านการทำงาน (วิธีการ ปกครองและดูแลพนักงาน)	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	-0.940	0.953	0.618
		มากกว่า 25,000 บาท	-2.78019*	1.005	0.028
	20,001 – 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	0.940	0.953	0.618
		มากกว่า 25,000 บาท	-1.840	0.982	0.183
	มากกว่า 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	2.78019*	1.005	0.028
		20,001 – 25,000 บาท	1.840	0.982	0.183
ปัจจัยด้านสังคม (ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของ บริษัท)	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	0.835	1.214	0.790
		มากกว่า 25,000 บาท	0.322	1.280	0.969
	20,001 – 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	-0.835	1.214	0.790
		มากกว่า 25,000 บาท	-0.513	1.251	0.920
	มากกว่า 25,000 บาท	น้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท	-0.322	1.280	0.969
		20,001 – 25,000 บาท	0.513	1.251	0.920

จากตารางที่ 22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มฐานเงินเดือนต่างๆ เป็นรายคู่พบว่า ฐานเงินเดือนที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มฐานเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท ให้ความสำคัญปัจจัยด้านผลตอบแทน (ด้านเงินเดือน) ปัจจัยด้านการทำงาน (ความก้าวหน้าในอาชีพ) ปัจจัยด้านการทำงาน (ความรับผิดชอบ) และปัจจัยด้านการทำงาน (วิธีการปกครองและดูแลพนักงาน) มากกว่า กลุ่มฐานเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ 27 คน และ 30 คน ตามลำดับ ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 23 - 24 ปี ส่วนสถานะภาพสมรสโสดทั้งหมด ส่วนอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ระหว่าง 1 - 2 ปี มากที่สุด และมีฐานเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 25,000 มากที่สุด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานโดยรวมมีระดับความสำคัญมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านเงินเดือนมาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานโดยรวมมีระดับความสำคัญมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีระดับความสำคัญมาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานมีระดับความสำคัญมาก

จากการวิเคราะห์ปัจจัยในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีเพศต่างกันพบว่าเพศที่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานแตกต่างกันในปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีอายุต่างกันพบว่าอายุที่ต่างกันในช่วงอายุ 27 - 30 ปี ให้ความสำคัญปัจจัยด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท มากกว่า ช่วงอายุ 25 - 26 ปี

จากการวิเคราะห์ปัจจัยในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ต่างกันพบว่าอายุการทำงานของบริษัทที่กำลังทำอยู่ต่างกันมีปัจจัยในการเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยในการเลือกบริษัทเข้าทำงานที่มีฐานเงินเดือนที่ต่างกันพบว่ากลุ่มฐานเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท ให้ความสำคัญปัจจัยด้านผลตอบแทน (ด้านเงินเดือน) ปัจจัยด้านการทำงาน (ความก้าวหน้าในอาชีพ) ปัจจัยด้านการทำงาน (ความรับผิดชอบ) และปัจจัยด้านการทำงาน (วิธีการปกครองและดูแลพนักงาน) มากกว่า กลุ่มฐานเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 - 20,000 บาท

จากการวิเคราะห์ปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ทั้งหมดพบว่าปัจจัยด้านการทำงานมีระดับความสำคัญสูงสุด สูงกว่าปัจจัยด้านสังคมและด้านผลตอบแทน โดยองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความสำคัญ 3 อันดับแรกต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่

ข้อเสนอแนะ

1. กลุ่มพนักงานที่มีฐานเงินเดือนน้อยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยพวกนี้น้อย ได้แก่ปัจจัยด้านผลตอบแทน (ด้านเงินเดือน) ปัจจัยด้านการทำงาน (ความก้าวหน้าในอาชีพ) ปัจจัยด้านการทำงาน (ความรับผิดชอบ) และปัจจัยด้านการทำงาน (วิธีการปกครองและดูแลพนักงาน) ดังนั้นพนักงานกลุ่มนี้ควรจะทำให้พวกเขามองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ มอบภาระงานที่สอดคล้องกับตำแหน่ง มีวิธีการปกครองและดูแลพนักงานที่ดี และควรจะทำให้พนักงานกลุ่มนี้ทราบว่าเมื่อทำผลงานออกมาได้ดีอาจจะวัดจาก KPI ก็จะมีโอกาสได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานกลุ่มนี้เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านผลตอบแทน (ด้านเงินเดือน) ปัจจัยด้านการทำงาน (ความก้าวหน้าในอาชีพ) ปัจจัยด้านการทำงาน (ความรับผิดชอบ) และปัจจัยด้านการทำงาน (วิธีการปกครองและดูแลพนักงาน) มากขึ้น

2. ถ้าจะนำงานวิจัยฉบับนี้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมสามารถทำได้โดยการขยายขนาดของกลุ่มประชากรให้กว้างขึ้น และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ทำในบริษัทขนาดเล็ก บริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดใหญ่ เพื่อนำมาเปรียบเทียบปัจจัยในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบริษัททั้ง 3 ขนาด

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กนกพร สุไพภาค. (2553). การธำรงรักษาพนักงาน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2556). การจัดประเภทธุรกิจของนิติบุคคล. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2559, จาก http://www.dbd.go.th/ewt_news.php?nid=6871
- (2558ก). สถิติการจดทะเบียนจัดตั้งใหม่. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2559, จาก <http://datawarehouse.dbd.go.th/bdw>
- (2558ข). สถิติการจดทะเบียนเลิก. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2559, จาก <http://datawarehouse.dbd.go.th/bdw>
- กรมสรรพากร. (2558). กำหนดลักษณะธุรกิจ SMEs ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543. สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://www.rd.go.th/publish/38056.0.html>
- คลินิกภาษีกระทรวงการคลัง. (2558). กฎกระทรวง กำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2545. สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://taxclinic.mof.go.th/download/detail.php?ID=1057>
- งานบริการและประกันคุณภาพ สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2559). เทคนิคการหาคุณภาพเครื่องมือในงานวิจัย. สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2559, จาก https://www.reg.cmu.ac.th/qa_new/fileslink/research02_1.pdf
- ตรีนวลนุช กองผาพา. (2552). บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ศึกษากรณีวิสาหกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการพัฒนา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทวีศักดิ์ สุทกาทิน. (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส.
- รัชพงษ์ กาญจนันท์; และคนอื่นๆ. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรมกรมควบคุมโรค. กรุงเทพฯ : กองแผนงานสาธารณสุขกระทรวงฯ
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี : บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- ธีรภัทร จันทวงษา. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือน ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นงลักษณ์ คงมีสุข. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัช
ภัณฑ์. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัฒน์กมล อ่อนสำลี. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรม
สรรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).
พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ภัทรศยา กลางหล้า. (2557). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์
จำกัด(มหาชน) ศึกษากรณีพนักงานที่ปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การเงินและการธนาคาร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

รัตนภรณ์ บุตรเนียร. (2551). กลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือก บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
และทันต่อความต้องการ กรณีศึกษา AAA. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

วิลาวัลย์ ดิรัตน์เมธากุล. (2557). การจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้า ของอุตสาหกรรมเคมี
ประเภท EPDM. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). (2558). พระราชบัญญัติส่งเสริม
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543. สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2558,
จาก <http://www.sme.go.th/th/index.php/about-osmep/law/law-osmep>

อัครี หล่อเหลี่ยม. (2555). แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ
ตัดสินใจเข้าทำงานขององค์กรของรัฐกรณีศึกษาอำเภอหนองคาย จังหวัดจันทบุรี.
สารนิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

อาชาวิน ราชเสนา. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน บริษัทเอ็กแซ็ก
เซลล์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). นนทบุรี : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อภาพร บุญจันทร์. (2552). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยศิลปากร : กรณีศึกษาวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. สารนิพนธ์
สส.ม. (การบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Banerjee Mrityunjoy. (1995). **Organization Behaviour**. New Delhi : Allied Publishers Limited.



ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.

แบบทดสอบความสอดคล้องของข้อความ และวัตถุประสงค์
เกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

TNI



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการจัดทำสารนิพนธ์ในระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ขอความกรุณาได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อคำถามและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะถือเป็นความลับ และจะเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบ่งเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน จำนวน 45 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน เป็นปลายเปิด

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะถือเป็นความลับ และจะเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเพื่อการศึกษาเท่านั้น ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายอัศรพันธ์ สงวนสินวัฒนา
นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลง หน้าคำตอบ □ หรือข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

รายการขอความเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นใจ	ไม่เห็นใจ	เห็นใจว่าไม่ตรงประเด็น	
	1	0	-1	
1. เพศ				
2. อายุ				
3. สถานภาพ				
4. อายุการทำงาน				
5. ชื่อบริษัท				
6. ที่อยู่บริษัท				
7. ขนาดของบริษัท				
8. ฐานเงินเดือน				

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

รายการขอความเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นใจ	ไม่เห็นใจ	เห็นใจว่าไม่ตรงประเด็น	
	1	0	-1	
1. ด้านเงินเดือน				
1.1 เงินเดือนที่ได้รับมากกว่าบริษัทอื่น				
1.2 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ				
1.3 เงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน				

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
(ต่อ)

รายการขอความเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นใจ	ไม่เห็นใจ	เห็นใจว่าไม่ตรงประเด็น	
	1	0	-1	
1. ด้านเงินเดือน (ต่อ)				
1.4 มีอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม				
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
2.1 มีโบนัส				
2.2 สามารถเบิกค่าเดินทางได้ในกรณีที่ไปทำงานนอกสถานที่				
2.3 ให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับปริญญา				
2.4 มีโครงการกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าการกู้ยืมเงินกับธนาคาร				
2.5 มีสวัสดิการที่มากกว่ากฎหมายกำหนด เช่น ค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าน้ำมัน หรือค่าเช่าสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เป็นต้น				
2.6 ให้ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากโครงการที่ทำเป็นเปอร์เซ็นต์ หรือเบี้ยขยัน เป็นต้น				
2.7 มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ				
2.8 มีประกันชีวิต				

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

รายการขอความเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นใจ	ไม่เห็นใจ	เห็นใจว่าไม่ตรงประเด็น	
	1	0	-1	
1. ความสำเร็จในการทำงาน				
1.1 มีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน				
1.2 ได้รับการสนับสนุนในการค้นคว้าหาความรู้จากบุคคลและสื่อในองค์กร				
1.3 พึงพอใจในผลการทำงาน				
1.4 งานที่ทำมีคุณภาพอยู่ในระดับดี				
1.5 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้				
1.6 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ได้				
2. ลักษณะงาน				
2.1 ได้รับงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ				
2.2 ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม				
2.3 มีอิสระในการคิดและวิธีการทำงาน				
2.4 งานที่ได้รับสามารถพัฒนาศักยภาพของตัวเองได้				
2.5 งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถของตัวเอง				
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ				
3.1 บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน				
3.2 บริษัทให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
3.3 ได้รับงานใหม่ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น				
3.4 มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม				

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
(ต่อ)

รายการขอความเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	พอใจ	ไม่ พอใจ	พอใจหรือไม่ ตรงประเด็น	
	1	0	-1	
4. ความมั่นคงของงาน				
4.1 มีปรับลดพนักงานทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีโอกาสถูกให้ออกจากงานสูง				
4.2 มีอัตราการเข้าออกของพนักงานสูงทำให้เกิดความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีปัญหาจึงต้องทำให้ออกจากงาน				
4.3 การประเมินผลการทำงานยึดหลักความรู้ความสามารถในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการจ้างงานต่อ				
4.4 ไม่เคยมีประวัติในการเลิกจ้างงานเมื่อบริษัทอยู่ในภาวะขาดทุน				
5. ความรับผิดชอบ				
5.1 มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ				
5.2 มีโอกาสได้รับงานเพิ่มขึ้นเมื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น				
5.3 มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน				
5.4 ได้รับการไว้วางใจในการทำงานคนเดียว				
6. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน				
6.1 หัวหน้างานแสดงความเอาใจใส่ต่อลูกน้อง				
6.2 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจและเป็นกันเอง				
6.3 บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ				
6.4 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา				

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
(ต่อ)

รายการขอความเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	พอใจ	ไม่ พอใจ	พอใจหรือไม่ ตรงประเด็น	
	1	0	-1	
6. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน (ต่อ)				
6.5 หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ				
6.6 มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน				
7. การยอมรับนับถือ				
7.1 เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาและแนะนำการทำงาน				
7.2 เพื่อนร่วมงานยินดีกับความสำเร็จในการทำงาน				
7.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับ				
7.4 เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานยอมรับความสามารถในการทำงาน				
7.5 ได้รับการยกย่องและส่งเสริมเมื่อผลงานมีคุณภาพ				
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
8.1 การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบาย				
8.2 สถานที่ทำงานมีแสง เสียง และอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการทำงาน				
8.3 มีการแบ่งสถานที่ทำงานออกเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม				
8.4 มีการจัดหาเครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม				
8.5 มีการจัดหาเครื่องมือในการทำงานเพียงพอกับการทำงาน				
8.6 มีระบบรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงาน				

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
(ต่อ)

รายการขอความเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	แน่ใจ	ไม่ แน่ใจ	แน่ใจว่าไม่ ตรงประเด็น	
	1	0	-1	
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)				
8.7 มีสถานที่จอดรถเพียงพอกับพนักงาน				
9. วิธีการปกครองและดูแลพนักงาน				
9.1 หัวหน้างานมีลักษณะเป็นผู้นำ มอง การณ์ไกล และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่ง ใหม่ๆ				
9.2 หัวหน้างานสามารถปรับการบริหารงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความ คิดเห็นจากผู้อื่น				
9.3 ใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม ในการทำงาน				
9.4 มีการประเมินผลงานและแจ้งให้ทราบ สม่ำเสมอ				

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

รายการขอความเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	แน่ใจ	ไม่ แน่ใจ	แน่ใจว่าไม่ ตรงประเด็น	
	1	0	-1	
1. ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท				
1.1 บริษัทเป็นที่รู้จักและยอมรับของลูกค้า โดยทั่วไป				
1.2 บริษัทเป็นที่รู้จักในประเภทธุรกิจเดียวกัน				
1.3 บริษัทเป็นผู้แทนด้านการผลิต หรือบริการ ที่เป็นผู้นำด้านการตลาดที่รู้จักโดยทั่วไป				
1.4 มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจยาวนานและ มีการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง				

ภาคผนวก ข.
คำ IOC รายข้อคำถาม

TNI

ตารางแสดงค่า IOC รายข้อคำถาม
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

รายการขอความเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ค่า IOC
1. เพศ	1	1	1	1.0
2. อายุ	1	1	1	1.0
3. สถานภาพ	1	1	1	1.0
4.อายุการทำงาน	1	1	1	1.0
5. ชื่อบริษัท	0	1	1	0.7
6. ที่อยู่บริษัท	0	1	-1	0.0
7. ขนาดของบริษัท	1	1	0	0.7
8. ฐานเงินเดือน	0	1	1	0.7

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

รายการขอความเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ค่า IOC
1. ด้านเงินเดือน				
1.1 เงินเดือนที่ได้รับมากกว่าบริษัทอื่น	0	1	0	0.3
1.2 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1.0
1.3 เงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	1	1	1	1.0
1.4 มีอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็น ธรรม	1	1	1	1.0
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
2.1 มีโบนัส	1	1	1	1.0
2.2 สามารถเบิกค่าเดินทางได้ในกรณีที่ไปทำงานนอก สถานที่	1	1	1	1.0
2.3 ให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับปริญญา	0	1	1	0.7
2.4 มีโครงการกักเงินในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าการ กักเงินกับธนาคาร	0	1	1	0.7

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
(ต่อ)

รายการขอความเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ค่า IOC
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)				
2.5 มีสวัสดิการที่มากกว่ากฎหมายกำหนด เช่น ค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าน้ำมัน หรือค่าเช่าสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เป็นต้น	1	1	1	1.0
2.6 ให้ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากโครงการที่ทำเป็นเปอร์เซ็นต์ หรือ เบี้ยขยัน เป็นต้น	1	1	1	1.0
2.7 มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1	1	1	1.0
2.8 มีประกันชีวิต	1	1	1	1.0

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

รายการขอความเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ค่า IOC
1. ความสำเร็จในการทำงาน				
1.1 มีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน	1	1	1	1.0
1.2 ได้รับการสนับสนุนในการค้นคว้าหาความรู้จากบุคคลและสื่อองค์กร	1	1	1	1.0
1.3 พึงพอใจในผลการทำงาน	0	1	1	0.7
1.4 งานที่มีคุณภาพอยู่ในระดับดี	0	0	1	0.3
1.5 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้	1	1	1	1.0
1.6 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ได้	1	1	1	1.0
2. ลักษณะงาน				
2.1 ได้รับงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	1.0

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
(ต่อ)

รายการขอความเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ค่า IOC
2. ลักษณะงาน (ต่อ)				
2.2 ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	1	1	1	1.0
2.3 มีอิสระในการคิดและวิธีการทำงาน	1	1	1	1.0
2.4 งานที่ได้รับสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้	1	1	1	1.0
2.5 งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ความสามารถของตนเอง	1	1	1	1.0
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ				
3.1 บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน	1	1	1	1.0
3.2 บริษัทให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	1	1	1	1.0
3.3 ได้รับงานใหม่ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่ สูงขึ้น	1	1	1	1.0
3.4 มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	1	1	1	1.0
4. ความมั่นคงของงาน				
4.1 มีปรับลดพนักงานทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีโอกาส ถูกให้ออกจากงานสูง	0	0	1	0.3
4.2 มีอัตราการเข้าออกของพนักงานสูงทำให้เกิด ความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีปัญหาจึงต้องทำให้ออกจาก งาน	0	0	1	0.3
4.3 การประเมินผลการทำงานยึดหลักความรู้ ความสามารถในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกว่า ได้รับการจ้างงานต่อ	1	0	1	0.7
4.4 ไม่เคยมีประวัติในการเลิกจ้างทำงาน เมื่อบริษัท อยู่ในภาวะขาดทุน	1	1	1	1.0
5. ความรับผิดชอบ				
5.1 มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	1	1	1	1.0

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
(ต่อ)

รายการขอความเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ค่า IOC
5. ความรับผิดชอบ (ต่อ)				
5.2 มีโอกาสได้รับงานเพิ่มขึ้นเมื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น	1	1	1	1.0
5.3 มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	1	1	1	1.0
5.4 ได้รับการไว้วางใจในการทำงานคนเดียว	1	1	1	1.0
6. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน				
6.1 หัวหน้างานแสดงความเอาใจใส่ต่อลูกน้อง	1	1	1	1.0
6.2 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเอง	1	1	1	1.0
6.3 บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ	1	1	1	1.0
6.4 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา	1	0	1	0.7
6.5 หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	1	0	1	0.7
6.6 มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน	1	1	1	1.0
7. การยอมรับนับถือ				
7.1 เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาและแนะนำการทำงาน	1	0	1	0.7
7.2 เพื่อนร่วมงานยินดีกับความสำเร็จในการทำงาน	1	0	1	0.7
7.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับ	1	1	1	1.0
7.4 เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานยอมรับความสามารถในการทำงาน	1	0	1	0.7
7.5 ได้รับการยกย่องและส่งเสริมเมื่อผลงานมีคุณภาพ	1	1	1	1.0
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
8.1 การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบาย	0	1	1	0.7

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
(ต่อ)

รายการขอความเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ค่า IOC
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)				
8.2 สถานที่ทำงานมีแสง เสียง และอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการทำงาน	0	0	1	0.3
8.3 มีการแบ่งสถานที่ทำงานออกเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม	1	1	1	1.0
8.4 มีการจัดหาเครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม	1	1	1	1.0
8.5 มีการจัดหาเครื่องมือในการทำงานเพียงพอกับการทำงาน	1	1	1	1.0
8.6 มีระบบรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงาน	1	1	1	1.0
8.7 มีสถานที่จอดรถเพียงพอให้กับพนักงาน	1	1	1	1.0
9. วิธีการปกครองและดูแลพนักงาน				
9.1 หัวหน้างานมีลักษณะเป็นผู้นำ มองการณ์ไกล และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ	1	0	1	0.7
9.2 หัวหน้างานสามารถปรับการบริหารงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น	1	0	1	0.7
9.3 ใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรมในการทำงาน	1	1	1	1.0
9.4 มีการประเมินผลงานและแจ้งให้ทราบสม่ำเสมอ	1	1	1	1.0

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

รายการขอความเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ค่า IOC
1. ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท				
1.1 บริษัทเป็นที่รู้จักและยอมรับของลูกค้าโดยทั่วไป	1	1	1	1.0
1.2 บริษัทเป็นที่รู้จักในประเภทธุรกิจเดียวกัน	1	1	1	1.0

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน (ต่อ)

รายการขอความเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ค่า IOC
1. ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท (ต่อ)				
1.3 บริษัทเป็นผู้แทนด้านการผลิต หรือบริการที่เป็น ผู้นำด้านการตลาดที่รู้จักโดยทั่วไป	1	1	1	1.0
1.4 มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจยาวนานและมีการ ขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.0

TNI

ภาคผนวก ค.
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

TNI

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

ปัจจัยที่ใช้เลือกบริษัทขนาดใหญ่ เข้าทำงาน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ด้านเงินเดือน				
1.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ งานที่รับผิดชอบ	208.467	580.533	0.612	0.921
1.2 เงินเดือนเพียงพอต่อค่าครอง ชีพในปัจจุบัน	208.467	578.120	0.616	0.921
1.3 มีอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนที่ เหมาะสมและเป็นธรรม	208.467	576.189	0.715	0.921
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
2.1 มีโบนัส	208.500	575.845	0.575	0.921
2.2 สามารถเบิกค่าเดินทางได้ใน กรณีไปทำงานนอกสถานที่	208.433	581.289	0.605	0.921
2.3 ให้อุปการะในการศึกษาต่อ ในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า	209.133	581.085	0.341	0.924
2.4 มีโครงการกั๊ยืมเงินในอัตรา ดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าการกั๊ยืมเงินกับ ธนาคาร	209.367	590.309	0.207	0.926
2.5 มีสวัสดิการที่มากกว่ากฎหมาย กำหนด เช่น ค่ารักษาพยาบาล สำหรับครอบครัว ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่า น้ำมัน หรือค่าเช่าสถานที่สำหรับ ออกกำลังกาย เป็นต้น	208.833	581.316	0.448	0.922
2.6 ให้ค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือน เช่น ให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติม จากโครงการที่ทำเป็นเปอร์เซ็นต์ หรือเบี้ยขยัน เป็นต้น	208.867	577.223	0.472	0.922
2.7 มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	208.667	566.161	0.566	0.921
2.8 มีประกันชีวิต	208.833	594.075	0.195	0.925

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

ปัจจัยที่ใช้เลือกบริษัทขนาดใหญ่ เข้าทำงาน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
1.1 มีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน	208.400	591.903	0.429	0.923
1.2 ได้รับการสนับสนุนในการค้นคว้าหาความรู้จากบุคคลและสื่อในองค์กร	208.367	587.275	0.540	0.922
1.3 พึงพอใจในผลการทำงาน	208.567	583.978	0.489	0.922
1.4 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้	208.333	576.989	0.720	0.921
1.5 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ได้	208.633	582.516	0.400	0.923
2. ด้านลักษณะงาน				
2.1 ได้รับงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	208.367	584.378	0.528	0.922
2.2 ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	208.400	579.007	0.673	0.921
2.3 มีอิสระในการคิดและวิธีการทำงาน	208.667	580.023	0.440	0.923
2.4 งานที่ได้รับสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้	208.533	577.499	0.538	0.922
2.5 งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถของตนเอง	208.133	585.292	0.508	0.922
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ				
3.1 บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	208.300	583.941	0.515	0.922
3.2 บริษัทให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	208.900	572.852	0.573	0.921

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
(ต่อ)

ปัจจัยที่ใช้เลือกบริษัทขนาดใหญ่ เข้าทำงาน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3.3 ได้รับงานใหม่ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้น	208.300	594.424	0.345	0.923
3.4 มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นกว่าเดิม	208.433	566.875	0.742	0.920
4. ด้านความมั่นคงของงาน				
4.1 การประเมินผลการทำงานยัด หลักความรู้ความสามารถในการ ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับ การจ้างงานต่อ	208.400	575.766	0.753	0.920
4.2 ไม่เคยมีประวัติในการเลิกจ้าง งาน เมื่อบริษัทอยู่ในภาวะ ขาดทุน หรือ Growth Rate ไม่ เพิ่มขึ้น	208.400	608.524	-0.032	0.926
5. ด้านความรับผิดชอบ				
5.1 มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มี ความสำคัญ	208.333	598.092	0.298	0.924
5.2 มีโอกาสได้รับงานเพิ่มขึ้นเมื่อมี ความสามารถเพิ่มขึ้น	208.300	598.700	0.216	0.924
5.3 มีส่วนร่วมในการวางแผนการ ทำงาน	208.233	590.254	0.412	0.923
5.4 ได้รับการไว้วางใจในการทำงาน คนเดียว	208.533	587.430	0.388	0.923
6. ด้านความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน				
6.1 หัวหน้างานแสดงความเอาใจใส่ ต่อลูกน้อง	208.100	594.162	0.348	0.923
6.2 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเอง	208.300	596.286	0.295	0.924
6.3 บุคลากรในหน่วยงานให้ความ ร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	208.333	595.195	0.314	0.923

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
(ต่อ)

ปัจจัยที่ใช้เลือกบริษัทขนาดใหญ่ เข้าทำงาน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
6. ด้านความสัมพันธ์สภาพในการทำงาน (ต่อ)				
6.4 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา	207.967	594.585	0.394	0.923
6.5 หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ	208.233	592.737	0.371	0.923
6.6 มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่ง กันและกัน	208.267	601.995	0.159	0.924
7. ด้านการยอมรับนับถือ				
7.1 เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษา และแนะนำการทำงาน	208.533	598.878	0.212	0.924
7.2 เพื่อนร่วมงานยินดีกับ ความสำเร็จในการทำงาน	208.433	594.185	0.252	0.924
7.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้รับการยอมรับ	208.900	589.679	0.352	0.923
7.4 เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน ยอมรับความสามารถในการทำงาน	208.333	595.195	0.335	0.923
7.5 ได้รับการยกย่องและส่งเสริม เมื่อผลงานมีคุณภาพ	208.300	595.183	0.348	0.923
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
8.1 การเดินทางมาทำงานมีความ สะดวกสบาย	208.133	585.085	0.452	0.922
8.2 มีการแบ่งสถานที่ทำงาน ออกเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม	208.367	575.344	0.712	0.921
8.3 มีการจัดหาเครื่องมือในการ ทำงานที่เหมาะสม	208.467	573.913	0.659	0.921
8.4 มีการจัดหาเครื่องมือในการ ทำงานเพียงพอกับการทำงาน	208.633	579.964	0.527	0.922
8.5 มีระบบรักษาความปลอดภัย ให้กับพนักงาน	208.500	593.362	0.323	0.923

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
(ต่อ)

ปัจจัยที่ใช้เลือกบริษัทขนาดใหญ่ เข้าทำงาน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)				
8.6 มีสถานที่จอดรถเพียงพอกับ พนักงาน	209.167	594.213	0.186	0.925
9. ด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน				
9.1 หัวหน้างานมีลักษณะเป็นผู้นำ มองการณ์ไกล และมีความคิด สร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ	208.433	599.289	0.144	0.925
9.2 หัวหน้างานสามารถปรับการ บริหารงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้ ดีและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น	208.467	590.189	0.386	0.923
9.3 ใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความ ยุติธรรมในการทำงาน	208.367	590.585	0.481	0.922
9.4 มีการประเมินผลงานและแจ้งให้ ทราบสม่ำเสมอ	208.967	588.654	0.376	0.923

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

ปัจจัยที่ใช้เลือกบริษัทขนาดใหญ่ เข้าทำงาน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท				
1.1 บริษัทเป็นที่รู้จักและยอมรับของ ลูกค้าโดยทั่วไป	209.167	586.557	0.350	0.923
1.2 บริษัทเป็นที่รู้จักในประเภ ธุรกิจเดียวกัน	209.200	597.338	0.202	0.924
1.3 บริษัทเป็นผู้แทนด้านการผลิต หรือบริการที่เป็นผู้นำด้านการตลาด ที่รู้จักโดยทั่วไป	208.833	594.971	0.217	0.924

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ใช้เลือกบริษัทขนาดใหญ่ เข้าทำงาน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท (ต่อ)				
1.4 มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ยาวนานและมีการขยายธุรกิจอย่าง ต่อเนื่อง	209.367	596.585	0.160	0.925

ภาคผนวก ง.
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

TNI



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการจัดทำสารนิพนธ์ในระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ขอความกรุณาได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อคำถามและตรงกับความ เป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบ่งเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน จำนวน 41 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน เป็นปลายเปิด

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะถือเป็นความลับ และจะเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเพื่อการศึกษาเท่านั้น ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายอัศรพันธ์ สงวนสินวัฒนา
นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานที่เลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลง ☐ หน้าคำตอบ หรือข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ (ปี)

☐ 23 - 24

☐ 25 - 26

☐ 27 - 28

☐ 29 - 30

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ อื่นๆ ระบุ _____

4. อายุการทำงาน

☐ น้อยกว่า 6 เดือน

☐ 6 เดือน - 1 ปี

☐ 1 - 2 ปี

☐ 2 - 3 ปี

☐ 3 - 4 ปี

☐ 4 - 5 ปี

☐ มากกว่า 5 ปี

5. ชื่อบริษัท _____

6. ขนาดของบริษัท

☐ เล็ก

☐ กลาง

☐ ใหญ่

7. ฐานเงินเดือน

☐ น้อยกว่า 15,000 บาท

☐ 15,001 - 20,000 บาท

☐ 20,001 - 25,000 บาท

☐ มากกว่า 25,000 บาท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

ปัจจัยด้านผลตอบแทน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านเงินเดือน					
1.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
1.2 เงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน					
1.3 มีอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
2.1 มีโบนัส					
2.2 สามารถเบิกค่าเดินทางได้ในกรณีที่ไปทำงานนอกสถานที่					
2.3 ให้อุปกรณ์การศึกษาในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า					
2.4 มีโครงการกั๊ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าการกั๊ยืมเงินกับธนาคาร					
2.5 มีสวัสดิการที่มากกว่ากฎหมายกำหนด เช่น ค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าน้ำมัน หรือค่าเช่าสถานที่สำหรับออกกั๊ยลังกาย เป็นต้น					
2.6 ให้ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากโครงการที่ทำเป็นเปอร์เซ็นต์ หรือ เบี้ยขยัน เป็นต้น					
2.7 มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
2.8 มีประกันชีวิต					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 มีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน					
1.2 ได้รับการสนับสนุนในการค้นคว้าหาความรู้จากบุคคลและสื่อในองค์กร					
1.3 พึงพอใจในผลการทำงาน					
1.4 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้					
1.5 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ได้					
2. ด้านลักษณะงาน					
2.1 ได้รับงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2.2 ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม					
2.3 มีอิสระในการคิดและวิธีการทำงาน					
2.4 งานที่ได้รับสามารถพัฒนาศักยภาพของตัวเองได้					
2.5 งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถของตัวเอง					
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
3.1 บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน					
3.2 บริษัทให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3.3 ได้รับงานใหม่ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น					
3.4 มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม					
4. ด้านความมั่นคงของงาน					
4.1 การประเมินผลการทำงานยึดหลักความรู้ความสามารถในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการจ้างงานต่อ					
4.2 ไม่เคยมีประวัติในการเลิกจ้างงาน เมื่อบริษัทอยู่ในภาวะขาดทุนหรือ Growth Rate ไม่เพิ่มขึ้น					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
(ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. ด้านความรับผิดชอบ					
5.1 มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ					
5.2 มีโอกาสได้รับงานเพิ่มขึ้นเมื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น					
5.3 มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน					
5.4 ได้รับการไว้วางใจในการทำงานคนเดียว					
6. ด้านความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน					
6.1 หัวหน้างานแสดงความเอาใจใส่ต่อลูกน้อง					
6.2 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเอง					
6.3 บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ					
6.4 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา					
6.5 หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
6.6 มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน					
7. ด้านการยอมรับนับถือ					
7.1 เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาและแนะนำการทำงาน					
7.2 เพื่อนร่วมงานยินดีกับความสำเร็จในการทำงาน					
7.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับ					
7.4 เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานยอมรับความสามารถในการทำงาน					
7.5 ได้รับการยกย่องและส่งเสริมเมื่อผลงานมีคุณภาพ					
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
8.1 การเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบาย					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน
(ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)					
8.2 มีการแบ่งสถานที่ทำงานออกเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม					
8.3 มีการจัดหาเครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม					
8.4 มีการจัดหาเครื่องมือในการทำงานเพียงพอกับการทำงาน					
8.5 มีระบบรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงาน					
8.6 มีสถานที่จอดรถเพียงพอให้กับพนักงาน					
9. ด้านวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน					
9.1 หัวหน้างานมีลักษณะเป็นผู้นำ มองการณ์ไกล และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ					
9.2 หัวหน้างานสามารถปรับการบริหารงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น					
9.3 ใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรมในการทำงาน					
9.4 มีการประเมินผลงานและแจ้งให้ทราบสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

ปัจจัยด้านสังคม	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท					
1.1 บริษัทเป็นที่รู้จักและยอมรับของลูกค้าโดยทั่วไป					
1.2 บริษัทเป็นที่รู้จักในประเภทธุรกิจเดียวกัน					
1.3 บริษัทเป็นผู้แทนด้านการผลิต หรือบริการที่เป็นผู้นำด้านการตลาดที่รู้จักโดยทั่วไป					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสังคมที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านสังคม	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท (ต่อ)					
1.4 มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจยาวนานและมีการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกบริษัทขนาดใหญ่เข้าทำงาน

TNI

TAHITI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY