

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ  
บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด  
EMPLOYEE'S ENTRANCE DECISION TO WORK IN  
SIAM MULTI CONS COMPANY LIMITED

ณัฐพร สุดสงวน  
สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nataporn Sudsanguan  
E-mail: 6314060043@rumail.ru.ac.th  
Department of Finance and Banking, Faculty of Business Administration,  
Ramkhamhaeng University, Thailand  
Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา รายได้หรือเงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด จำนวน 270 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด โดยเรียงลำดับตามอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ในส่วนของปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ที่มีเพศ อายุ ภูมิลำเนา รายได้ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ

บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัดโดยภาพรวมต่างกัน และพนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัดโดยภาพรวมไม่ต่างกัน  
**คำสำคัญ:**การตัดสินใจเลือก; บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) study the Decision to choose to work with Siam Multi Cons Company Limited classified by Demographic factors including gender, age, education, domicile, salary and work experience 2) study the factors affecting the decision to work with Siam Multi Cons Company Limited. The sample group in this research was 270 employees of Siam Multi Cons Company Limited. by using a questionnaire as a tool for data collection. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using t-test statistic, One-way ANOVA statistic. If differences were found, pair testing was performed with LSD statistic and the hypothesis was tested using Multiple Regression Analysis.

The results of the hypothesis test found that factors affecting the Decision to work with Siam Multi Cons Company Limited arranged in descending order of influence affecting the decision, namely, compensation and benefits, Job Description and the opportunity to learn and develop themselves.

The results of hypothesis testing show that employees of Siam Multi Cons Company Limited have different gender, age, domicile, salary and work experience. The decision to choose to work with Siam Multi Cons Company Limited is different. At different levels of education, the decision-making is not different.

**Keywords:** entrance decision to work; Siam Multi Cons Co., Ltd

## บทนำ

ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นบริษัทเล็กหรือบริษัทใหญ่ ต่างอยากได้คนที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงาน เพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ทำให้หลายองค์กรต่างต้องหาวิธี เพื่อดึงดูดคนเก่งและรักษาคนเก่ง เพราะคนเก่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีจำกัดสำหรับทุกองค์กร และในทางกลับกันการตัดสินใจเลือกสมัครงานของหลายคนนั้นมีปัจจัยที่สำคัญในการเลือกงาน ที่ถ้าตัดสินใจผิดพลาดเพียงนิดเดียวผลที่

ตามมามีตั้งแต่ปัญหาสุขภาพจิตลามไปถึงความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกับคนรอบข้าง ไม่พอใจในชีวิตโดยทั่วไป และที่สำคัญคือ สถานะการเงินที่ย่ำแย่ นี่เป็นเหตุผลว่าทำไมการเลือกงาน หรือเลือกอาชีพจึงมีความสำคัญ

บางครั้งองค์กร หรือบริษัทที่เราจะเลือกเข้าไปร่วมงานนั้น มีองค์ประกอบหลายๆ อย่างที่น่าสนใจ และจะต้องให้ความสำคัญ และปัจจัยที่ช่วยตัดสินใจเข้าทำงานเพื่อให้ชีวิตการทำงานในอนาคตดำเนินไป อย่างราบรื่น และมีความสุขหลายคนคงมองที่เรื่องของผลตอบแทน อย่างเงินเดือนหรือค่าจ้างก่อนว่าดึงดูดใจหรือไม่ แต่ยังมีหลายปัจจัยอื่น เช่น ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ขนาด บริษัท ความมั่นคง แม้แต่โอกาสที่จะได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทนั้นๆ ได้

บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด เป็นผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างทางเลือกใหม่ ดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโดยทีมงานผู้บริหารที่มีประสบการณ์เชี่ยวชาญในการก่อสร้างอาคารมากกว่า 30 ปี มีพันธกิจที่จะมุ่งมั่นสร้างมาตรฐานในการทำงานด้วยผลงานที่มีคุณภาพ และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องตลอดจนพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ จนได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า ทั้งนี้เพื่อให้บริษัทได้บรรลุพันธกิจดังกล่าวได้นั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับในองค์กรที่จะต้องร่วมกันดำเนินการ โดยในปัจจุบัน บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีการเปิดรับสมัครงานอย่างต่อเนื่องในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการเติบโตขึ้นขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่องการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด จะทำให้ทราบถึงทัศนคติ และแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน แม้กระทั่งความคิดเห็น ข้อเสนอแนะปัจจัยด้านต่างๆจากพนักงานเพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารและพัฒนาการทำงานของพนักงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา รายได้หรือเงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด

### ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด โดยการวิจัยมีขอบเขตการวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

### 1. ด้านเนื้อหาการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา รายได้หรือเงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงขององค์กร โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด

### 2. ด้านประชากร

สำหรับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือพนักงานที่ทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มากกว่า 1 ปีขึ้นไป และยังทำงานอยู่จนถึงปัจจุบัน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยได้กำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% จึงทำให้ระดับความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 95% และจากการคำนวณ พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 248 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความคาดเคลื่อนในการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 260 ตัวอย่าง

### 3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญต่างๆ ในด้านของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจ

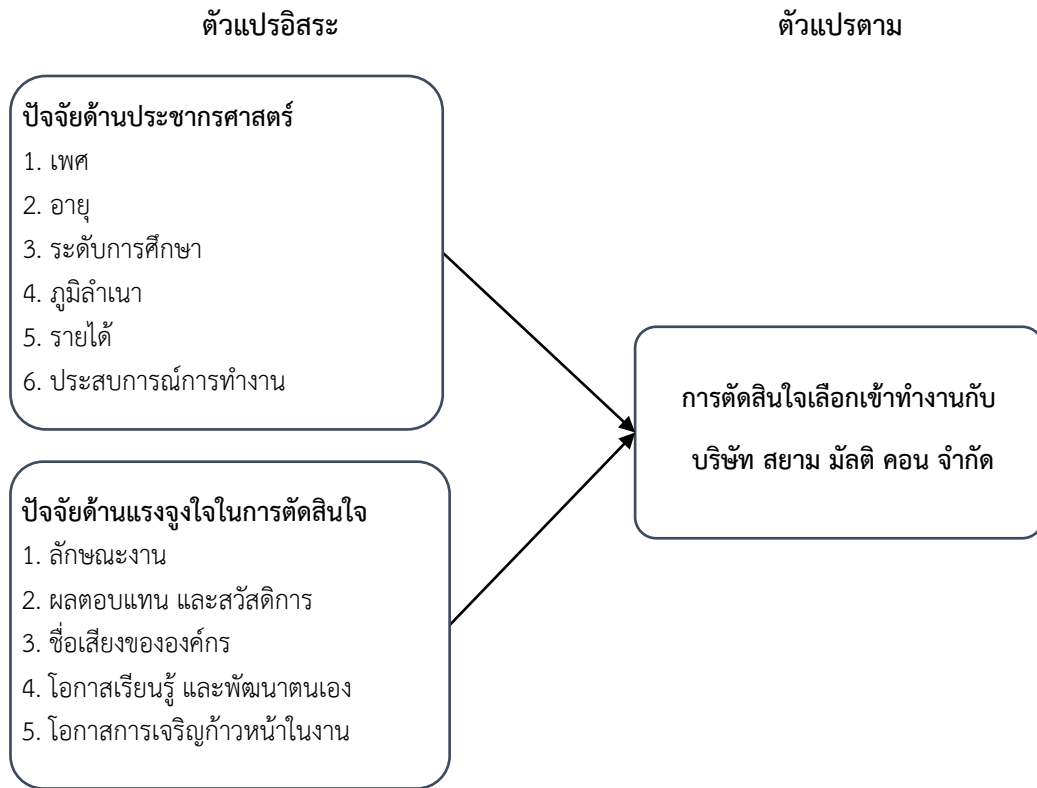
### 4. ขอบเขตระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2565

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความแตกต่างในด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ตามปัจจัยด้านต่างๆของพนักงาน
2. เพื่อทราบถึงระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด
3. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร ในด้านการจ้างงาน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่สนใจเข้าทำงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด

## กรอบแนวคิด



## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา รายได้ และประสบการณ์ที่ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงองค์กร ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1943, อ้างถึงใน, รวิพัชร์ งามพัทวิชัย, 2559) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ คิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1943 ในเอกสารชื่อ “A Theory of Human Motivation” Maslow ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ชั้น มีเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ชั้นเป็นลำดับ ดังนี้

ระดับขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุด และเป็นพื้นฐานของชีวิต ถ้าความต้องการพื้นฐานนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้หรือไม่สามารถทำงานได้ดี

ระดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้ถึงจะเกิดขึ้น ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม เป็นต้น

ระดับขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิต และมั่นคงในการทำงานแล้ว มนุษย์ทุกคนจะต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในสังคม เป็นต้น

ระดับขั้นที่ 4 ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เติบโตขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมีใจในตนเองและมีเกียรติ

ระดับขั้นที่ 5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ กล่าวคือความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็นต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต

### ทฤษฎีแนวคิดในการตัดสินใจ

Plunkett and Attner (2537 อ้างถึงใน, ปรียาภัทร เล็กประยูร, 2559) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจ หมายถึง การกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจตั้งแต่ขั้นแรกไปจนถึงขั้นสุดท้าย เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและมีกฎเกณฑ์ การตัดสินใจโดยมีลำดับขั้นของกระบวนการ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรัณย์ รังษิโย (2556) พบว่างานที่กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายชอบคือ การทำงานที่ได้เจอคนตลอดเวลา เพราะเชื่อว่าความคิดใหม่ๆจะเกิดขึ้นได้จากพบปะผู้คน อีกทั้งยังชอบทำงานลักษณะที่มีอิสระทางความคิด งานที่ทำหายความสามารถของตน และจะไม่ชอบงานที่ไม่มีขอบเขตการทำงานที่แน่นอน

รุจิเรข ใจขาน (2548) พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ต่างกัน

ศิริกัญญา หาญกิตติชัย (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า ระดับรายได้หรือ

เงินเดือนที่แตกต่างกัน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะรายได้ที่ต่างกันของพนักงานนั้นส่วนหนึ่งมาจากหน้าที่รับผิดชอบที่ต่างกัน หรือมีโอกาสทำงานล่วงเวลา และได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ

ศิริเพ็ญ คู่ศักดิ์ศรีสกุล (2545) พบว่า แรงจูงใจสูงสุดที่ทำให้พนักงานตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรของรัฐคือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของพนักงานและครอบครัวพนักงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสวัสดิการของบริษัทเอกชนแล้ว บริษัทเอกชนให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เพียงตัวพนักงานเท่านั้น

## วิธีดำเนินการวิจัย

### การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง กล่าวคือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด และปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อให้ความหมายที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนและสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุมเชิงเนื้อหา เพื่อให้สัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล

3. ดำเนินการจัดทำร่างแบบสอบถาม โดยอ้างอิงจากนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคัดกรองเบื้องต้นเพื่อเลือกประชากรเฉพาะผู้ที่ทำงานในบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด และมีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ระดับรายได้/เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 6 ข้อ คำถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกทำงานกับ บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงองค์กร ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียง 1

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 2 ข้อ เป็นคำถามแบบปลายปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ และข้อคำถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยในข้อนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบหรือไม่ตอบได้

4. ร่างแบบสอบถามโดยอ้างอิงจากนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อพิจารณาปรับปรุง แก้ไขและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การนำเสนอในรูปแบบร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านภูมิลำเนา ด้านรายได้ และด้านประสบการณ์การทำงาน

2. การนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงองค์กร ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอย (Multiple Regression Analysis)



## สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัดโดยภาพรวม ระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน และด้านชื่อเสียงองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัดที่มีเพศ อายุ ภูมิลำเนา รายได้ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัดโดยภาพรวมต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัดโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจการตัดสินใจ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจการตัดสินใจ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจการตัดสินใจ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีความเห็นว่าองค์กรมีการทำงานที่มีลำดับขั้นตอน หรือวิธีการ

ทำงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณ์ย์ รัชชโย (2556) ได้อธิบายไว้ว่างานที่กลุ่มเจนเนอเรชั่น วายชอบคือ งานที่ท้าทายความสามารถของตน และจะไม่ชอบงานที่ไม่มีขอบเขตการทำงานที่แน่นอน

1.2 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีความเห็นว่าองค์กรมีสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ค่าเดินทาง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชูติพงษ์โรจน์ (2558) ได้อธิบายไว้ว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลเชิงบวกต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนทั้งในรูปแบบเงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล วันลาพักร้อน และอัตราการปรับขึ้นของเงินเดือนในระดับที่เหมาะสมกับความพยายามและความทุ่มเทในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัทธ์ งามพัทวิชัย (2559) พบว่า ผลตอบแทนทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เป็นสิ่งที่พนักงานคาดหวังจากการทุ่มเทปฏิบัติงาน และหากองค์กรใดให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ย่อมส่งผลให้พนักงานตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรนั้น

1.3 ด้านชื่อเสียงองค์กร พบว่า พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ด้านชื่อเสียงองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีความเห็นว่า องค์กรที่เลือกทำงานนั้น มีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัทธ์ งามพัทวิชัย (2559) พบว่า องค์กรที่มีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นทั้งบุคคลในองค์กรและนอกองค์กร รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับพนักงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

1.4 ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พบว่า พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีความเห็นว่า บริษัทมีการที่ให้โอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกันอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัทธ์ งามพัทวิชัย (2559) ได้อธิบายไว้ว่า การที่พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เท่าเทียมและทั่วถึง จะส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และย่อมส่งผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสรา รอดนุช (2559) ได้อธิบายไว้ว่าโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องจากการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด มีความเห็นว่า องค์กรที่เลือก

ทำงานนั้นมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวไว้ว่า ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ และการ ยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เติบโตขึ้น จนได้รับ โอกาสการก้าวหน้าในงานอาชีพ และสอดคล้องงานวิจัยของ ศิริเพ็ญ คู่ศักดิ์ศรีสกุล (2545) ได้อธิบายไว้ว่า การที่มีโอกาสได้ทำงานสั่งสมประสบการณ์และความรู้ ทำให้พนักงานนั้นมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และ มีความพร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้นไปได้ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน แต่ไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ที่อธิบายไว้ว่า ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ส่งผลเชิงลบต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ในกรณีที่บริษัทมีการกำหนดเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึก กัดดันและก่อให้เกิดความเครียดแก่พนักงาน

2. ผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิภาค รายได้ และประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัดที่มีเพศต่างกัน ทำให้ระดับการตัดสินใจเลือก เข้าทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศหญิงและเพศชายมีบุคลิกการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความต้องการด้านการงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Clark ,1997 (อ้างถึงใน พชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์, 2558) อธิบายไว้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการที่แตกต่างกัน รวมถึงความ ต้องการทางด้านการงาน เนื่องจากมีการคาดหวังที่แตกต่างกัน ซึ่งเพศชายจะมีความคาดหวังจากงาน และ ความก้าวหน้าจากการทำงานสูงกว่าเพศหญิง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัชร์ งามพัทวิชัย(2559) กลับพบว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาด ใหญ่ 4 แห่ง แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ที่พบว่า เพศ ชายและเพศหญิงต่างก็มีสิทธิเท่าเทียมกัน อีกทั้งสองเพศต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆ เช่นเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพในระดับที่ไม่ต่างกัน ทำให้ระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่ต่างกัน และไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญาภัทร เล็กประยูร (2559) พบว่าไม่ว่าเพศ ชายหรือเพศหญิงมีแรงจูงใจในการ เข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตไม่ต่างกัน ดังนั้นเพศ จึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

2.2 พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัดที่มีอายุต่างกัน ทำให้ระดับการตัดสินใจเลือก เข้าทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุนั้นเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ใน การทำงาน อายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก อีกทั้งขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ใน การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริเพ็ญ คู่ศักดิ์ศรีสกุล (2545) ได้อธิบายไว้ว่า อายุมีผลต่อการ ตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ยิ่งอายุมากขึ้นส่งผลทำให้บุคคลนั้นมีขั้นตอนในการคิดและตัดสินใจละเอียด รอบคอบมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญาภัทร เล็กประยูร (2559) พบว่า ผู้ที่มีอายุมาก มี

แรงจูงใจที่จะเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า สืบเนื่องมาจากการเห็นผู้อื่นที่สอบเป็นผู้สอบบัญชีได้แล้วนั้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในบางส่วนหนึ่ง

2.3 พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิเรข ใจขาน (2548) ที่อธิบายว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ต่างกันตามปัจจัยความต้องการในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยโดยรวม และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิอร เรือนอินทร์ (2559) พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามปัจจัยต่างๆ ที่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัดที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ทำให้ระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในสายงานก่อสร้างจะมีไซต์งานกระจายไปทั่วประเทศ และพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่าง ๆ นั้นไม่สามารถเลือกสถานที่ได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนา ธาร สุณีพัฒน์ (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือของพนักงานในจังหวัดชลบุรี พบว่า ในภาพรวมของพนักงานที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรมีสวัสดิการค่าที่พัก และรถรับส่งซึ่งส่งผลให้คนต่างจังหวัดมีความเท่าเทียมกับคนในจังหวัดชลบุรี

2.5 พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัดที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้ระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานและระดับความรู้ ความสามารถของพนักงานซึ่งระดับของรายได้นั้นมีผลมาจากระดับการศึกษา และงานที่เลือก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร วศินปิยมงคล (2551) พบว่า ระดับรายได้หรือเงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้ ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริธัญญา หาญกิตติชัย (2550) พบว่า ระดับรายได้หรือเงินเดือนที่แตกต่างกัน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติกในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะรายได้ที่ต่างกันของพนักงานนั้นส่วนหนึ่งมาจากหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน หรือมีโอกาสดำรงตำแหน่ง และได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ

2.6 พนักงานบริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัดที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิอร เรือนอินทร์ (2549) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่าง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ แตกต่างกันไป และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนา ธาร สุณีพัฒน์ (2554) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่าง

มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานมองว่าการทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ไม่จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์สูงมากในการทำงาน เพราะเมื่อเข้ามาทำงานใหม่ทางบริษัท จะมีการจัดอบรมการทำงานที่จำเป็นใหม่ทั้งหมด

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร ในด้านการจ้างงาน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่สนใจเข้าทำงานบริษัทสยาม มัลติ คอน จำกัด ดังนี้

1. องค์กรควรพัฒนาระบบการคัดเลือกผู้รับสมัครเข้าทำงานให้มีความน่าสนใจและสอดคล้องกับความต้องการของผู้สมัคร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงาน
2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล ให้ความสำคัญและสนับสนุนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงข้อดีข้อเสีย แนวทางที่ควรจะเป็น หรือแนวทางในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานในองค์กร และยังสามารถลดข้อเสียด้านการให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรอีกด้วย

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุและปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน หรือศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรแต่ละแห่ง เพื่อทราบถึงการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ที่มีสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ว่ามีปัจจัยหรือพฤติกรรมต่างกันใดบ้าง
2. ควรเพิ่มเครื่องมือในการศึกษาวิจัยให้มีความกว้างขึ้น และหลากหลายนอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้เป็นข้อมูลที่เป็นเชิงคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- นิอร เรือนอินทร์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รัตนรพี ฅ นคร. (2554). ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กรณ์ย์ รังษิโย. (2556). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อการทำงาน  
ในองค์กร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
รวีพัชร งามพัทวิชัย. (2559). ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ Maslow's Hierarchical  
Theory of Motivation. ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2565, จาก  
[http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-12-  
2007&grop=29&gblog=3](http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-12-2007&grop=29&gblog=3).