

การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
DECISION TO ORGANIZATIONS SELECTION TO WORK OF THE WORKING
AGE POPULATION IN BANGKOK

สุรนนท์ ม่วงสกุล

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Suranan Muangsakul

E-mail: 6514155039@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงาน กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานภาพรวมในระดับมาก 2) ประชากรวัยทำงานที่มีเพศ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานต่างกัน และประชากรวัยทำงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ และด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน 4) ปัจจัยค่าจ้างด้านกฎ นโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน

คำสำคัญ: การตัดสินใจเลือกองค์กร, ประชากรวัยทำงาน

Abstract

This study has the objective of studying the decision to organizations selection to work of the working age population and factors affecting the decision to organizations selection to work of the working age population. The sample group in this research was 410 people of working age in Bangkok using a questionnaire as a tool to collect data. Statistics used in the analysis include percentage, mean and standard deviation. Hypotheses were tested using t-test statistics, One-way ANOVA statistics and Multiple Regression Analysis statistics.

The results of the study found that 1) working-age populations place importance on deciding on organizations entering the workforce at a high level overall. 2) working-age populations with different genders, statuses, and average monthly incomes This makes the decision to organizations selection to work in different and the working age population different educational levels Makes the decision to organizations selection to work no different. 3) Motivation factors in terms of being accepted and respected and opportunities for advancement and ability development affect the decision to organizations selection to work. 4) Factors supporting rules, policies, and regulations for work affect the decision to organizations selection to work.

Keywords: Decision to organizations selection , The working age

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์กร คือ บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ลักษณะขององค์กรโดยทั่วไป แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ องค์กรทางสังคม องค์กรทางราชการ องค์กรเอกชน เมื่อมีการรวมกลุ่มของกลุ่มบุคคลแล้วจึงจำเป็นต้องมีการจัดระเบียบขึ้นเพื่อให้เกิดข้อบังคับในการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การกำหนดโครงสร้างองค์กร (Organizational Chart) หรือ แผนภาพที่แสดงลำดับชั้นของการรายงานถึงความสัมพันธ์ของธุรกิจ รัฐบาล หรือองค์กร ดังนั้นแผนผังองค์กรมีการใช้งานที่หลากหลาย และสามารถจัดโครงสร้างได้หลายแบบ โดยใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการ การสั่งการและวัตถุประสงค์ในการวางแผนหรือกำหนดสายการบังคับบัญชาระดับบุคลากร จะเห็นได้ว่าสิ่งที่สำคัญขององค์กรที่ถือได้ว่าเป็นแรงขับเคลื่อนในการดำเนินการปฏิบัติงานไปได้นั้นก็คือบุคคล และองค์กรจะ

ประสบความสำเร็จได้นั้นก็ต้องมีบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ต้องการจะศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจในการเลือกองค์กรในการทำงาน และยังเป็นเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถจูงใจบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการให้เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเมื่อได้บุคคลตรงตามความต้องการมาร่วมปฏิบัติงานภายในองค์กรและเป็นบุคคลที่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของทั้งสองฝ่ายก็จะส่งผลให้สามารถดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านกฎ นโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร คือ ประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประชากรอายุระหว่าง 15 - 59 ปี จำนวน 3,477,390 คน (สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร(รายเดือน) สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, มีนาคม 2567)
2. ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่มตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ, ปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจ ประกอบด้วย

ด้านผลตอบแทน และ สวัสดิการ ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านกฎ นโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตระยะเวลา เดือนเมษายน พ.ศ. 2567 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความต่างกันทำให้การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน
3. ปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านกฎ นโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถจูงใจบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการให้เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเมื่อได้บุคคลตรงตามความต้องการมาร่วมปฏิบัติงานภายในองค์กรและเป็นบุคคลที่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของทั้งสองฝ่ายก็จะส่งผลให้สามารถดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) 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

- 1) ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุด และเป็นพื้นฐานของชีวิต
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้ถึงจะเกิดขึ้น ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่ยืดเหนียวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตราย
- 3) ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ ความรักในรูปแบบต่างกัน
- 4) ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เติบโตขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติกับความต้องการเหล่านี้
- 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้ว่าเป็นอะไรเราเพียงสามารถกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตสินค้าและบริการที่ตอบโจทย์คนในขั้นนี้อาจมองหาได้ยาก เพราะความต้องการสูงสุดของคนกลุ่มนี้ จะมาจากแรงบันดาลใจ หรือ Passion ด้านจิตใจที่ต้องการมากกว่าด้านวัตถุที่จับต้องได้

ทฤษฎีการตัดสินใจ (Theory of Decisions) เป็นแนวทางที่จะช่วยให้ผู้ตัดสินใจได้เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดอย่างมีหลักการ ซึ่งแต่ละทฤษฎีนั้นจะต้องมีข้อมูลหรือองค์ประกอบเพื่อนำไป พิจารณาในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องมีหลักการและเหตุผลเพื่อลดความขัดแย้งอันเนื่องมาจากพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของตัวบุคคล ดังนั้นในการตัดสินใจหากไม่อาศัยหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือที่เหมือนกันมาทำการตัดสินใจแล้ว อาจจะทำให้การตัดสินใจนั้นแตกต่างกันออกไปจนทำให้เกิดความขัดแย้ง

3) การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นให้คงที่หรือต่อเนื่อง (Persistence) จนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการตอบสนองแรงขับเคลื่อนของบุคคลในขณะเดียวกันด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาคเนย์ ภาเกิด (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า (1) กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์การ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ (3) ปัจจัยค้ำจุนในการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่มาใช้บริการบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

รวีพัชร งามพัทวิชัย (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยเรียงลำดับตามอิทธิพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากร และ ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในส่วนของปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยเพศหญิง มีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่าเพศชาย สำหรับด้านระดับผลการศึกษา พบว่า ระดับผลการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยระดับผลการศึกษาแปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระดับการตัดสินใจ คือ ผู้ที่จบการศึกษาด้วยผลการศึกษาที่สูงกว่าจะมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสูง

ปวีณา บุญเล่ห์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่

อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน ปัจจัยการจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครผ่านระบบ Google Forms จำนวน 410 คน ซึ่งจะเก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติดังนี้

1. ค่าความร้อยละ (Percentage) กับตัวแปรที่วัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านกฏนโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistical) ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน จำแนกตาม ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t – test
2. การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน จำแนกตาม ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านกฏนโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน พบว่า ประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57

2. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า 1) เพศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 2) อายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 15 – 29 ปี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมา คือ อายุ 30 – 44 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 และอายุ 45 – 59 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ตามลำดับ 3) ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ตามลำดับ 4) สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 82.90 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 64 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.60 และ หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.50 ตามลำดับ 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจ พบว่า ประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจ โดยรวมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญกับด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และ ด้านลักษณะในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.58 และ 4.40 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจ พบว่า ประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจเลือกองค์กรโดยรวมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญกับด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน และ ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 และ 4.79 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกองค์กรของประชากรวัยทำงาน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ประชากรวัยทำงานที่มีเพศที่ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. การวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกองค์กรของประชากรวัยทำงาน โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ประชากรวัยทำงานที่มีสถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ประชากรวัยทำงานที่มีอายุและระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน
3. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจของประชากรวัยทำงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน จำนวน 4 ปัจจัย พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ปัจจัย ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.343 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 11.80
4. การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจของประชากรวัยทำงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน จำนวน 4 ปัจจัย พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 1 ปัจจัย ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านกฎ นโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.308 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 9.50

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานภาพรวมในระดับมาก โดยประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญมากที่สุดเกี่ยวกับการตัดสินใจด้วยตัวเองเพียงคนเดียวเป็นหลักในการตัดสินใจเลือกองค์กรที่จะเข้าทำงาน โดยสอดคล้องกับ ทฤษฎีการตัดสินใจ (Theory of Decisions) ที่กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจที่ดีจะต้องมีหลักการและเหตุผลเพื่อลดความขัดแย้งอันเนื่องมาจากพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของตัวบุคคล ดังนั้นในการตัดสินใจหากไม่อาศัยหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือที่เหมือนกันมาทำการตัดสินใจแล้ว อาจจะทำให้การตัดสินใจนั้นแตกต่างกันออกไป
2. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ประชากรวัยทำงานที่มีเพศ สถานภาพ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานต่างกัน และประชากรวัยทำงานที่มี อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การ

ตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน 1) เพศ ประชากรวัยทำงานที่มีเพศที่ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจะเห็นได้ว่าจำนวนเพศหญิงที่มากกว่าเพศชาย จึงอาจทำให้เห็นได้ว่าลักษณะทางจิตใจของแต่ละเพศอาจทำให้เกิดการตัดสินใจในการเลือกองค์กรที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัทธ์ งามพัทวิชัย (2559) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยผลการวิจัย พบว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่า เพศชาย 2) สถานภาพ ประชากรวัยทำงานที่มีสถานภาพที่ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจทำให้เห็นได้ว่า สถานภาพ ที่ประกอบไปด้วยว่าสถานะโสด สถานะหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ และสถานะสมรส ซึ่งอาจเห็นได้ว่าสถานะแต่ละอย่างจะมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันจึงทำให้เกิดการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อากเนย์ ถาเกิด (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์กรเข้าทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะเห็นได้ว่าจำนวนรายได้ที่ประชากรวัยทำงานจะได้รับในแต่ละเดือนมีความแตกต่างกัน ก็จะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจเลือกทำงานที่แตกต่างกันโดยอาจสรุปได้ว่าจำนวนรายได้ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของประชากรวัยทำงานนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุญเล่ห์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีโดยผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ และ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านลักษณะในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน 1) ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับและนับถือมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจแสดงให้เห็นได้ว่า ประชากรในวัยทำงานต้องการได้รับการยอมรับและนับถือไม่ว่าจะเป็นจาก

บุคคลภายนอกทั่วไป และบุคคลภายในองค์กร โดยอาจมีการแสดงออกเพื่อให้ได้มาซึ่งการได้รับการยอมรับและนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่ได้มีการแบ่งลำดับขั้นความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ชั้นเป็นลำดับ โดยความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) ถือเป็นขั้นที่ 4 ของทฤษฎีดังกล่าว 2) ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจแสดงให้เห็นได้ว่า ในการตัดสินใจที่จะเลือกองค์กรในการทำงานของประชากรวัยทำงานนั้น มีการพิจารณาโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่ง ซึ่งอาจหมายความว่าประชากรวัยทำงานนั้นมีการวางแผนเป้าหมายอนาคตในระยะยาวและต้องการได้รับโอกาสเพื่อนำพาตัวเองไปสู่อนาคตที่หวังไว้นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) เป็นส่วนที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นแรงขับหรือการตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล และทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่ได้มีการแบ่งลำดับขั้นความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ชั้นเป็นลำดับ โดยความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุญเล่ห์ (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีโดยผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านกฎ นโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านกฎ นโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน 1) ด้านกฎ นโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจ จะเห็นได้ว่า ด้านกฎ นโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจแสดงให้เห็นได้ว่า ประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญกับเรื่องกฎ นโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อาจทำให้เห็นได้ว่าหากองค์กรมีการเลือกตั้งนโยบายที่ตรงตามความต้องการของประชากรวัยทำงานก็จะสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจให้ประชากรวัยทำงานตัดสินใจเลือกองค์กรได้นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคเนย์ ภาเกิด (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวายผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ

และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก กลุ่มเจนเนอเรชันวายเป็นบุคคลที่มีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ มักมีพฤติกรรมปฏิเสธทันทีเมื่อถูกบังคับให้ทำผิดระเบียบ และไม่ชอบถูกบังคับให้ทำสิ่งที่คิดว่าไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบ ดังนั้นการที่องค์กรสร้างนโยบายบริษัทที่ไม่ขัดต่อเจตนารมณ์จะเป็นแรงจูงใจเพื่อสร้างการกระตุ้นจูงใจจากภายนอกทำให้กลุ่มเจนเนอเรชันวายมองเห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมโดยเป็นการกระทำที่เกิดจากการหวังผลจากกิจกรรมนั้น ทำให้ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลมากที่สุดในการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกองค์กรของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้ข้อมูลว่า ประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานภาพรวมในระดับมาก โดยประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญมากที่สุดเกี่ยวกับการตัดสินใจด้วยตัวเองเพียงคนเดียวเป็นหลักในการตัดสินใจเลือกองค์กรที่จะเข้าทำงานนั้น จึงแสดงให้เห็นได้ว่า ประชากรวัยทำงานมีการตัดสินใจโดยใช้อิทธิพลจากตัวเองเป็นหลักจึงเป็นแนวทางให้แก่ทางองค์กรได้สร้างแรงจูงใจโดยการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องต่อความต้องการของประชากรวัยทำงาน เช่น กำหนดนโยบายที่ไม่เพียงเอื้อต่อผลประโยชน์ของบริษัทเพียงอย่างเดียว แต่ยังเอื้อต่อผลประโยชน์ของพนักงานได้ด้วย เพื่อดึงดูดให้ประชากรวัยทำงานเกิดความสนใจในนโยบายขององค์กรจนก่อให้เกิดการตัดสินใจเลือกองค์กรในการทำงานได้นั่นเอง

2. จากผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้ผลข้อมูลว่า ประชากรวัยงานที่มีเพศ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานต่างกันนั้นทางองค์กรจึงควรมีการประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จักแก่ประชากรวัยทำงานในช่องทางที่แตกต่างกันออกไป เช่น ประชาสัมพันธ์ในโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์รับสมัครงานที่มีบุคคลที่มีความต้องการทางด้านรายได้ที่ต่างกันไปรวมทั้งการศึกษาถึงความต้องการในแต่ละเพศของประชากรวัยทำงานเพื่อนำข้อมูลมาออกแบบและประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จักและตอบสนองต่อประชากรวัยทำงานให้ได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งยังมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสวัสดิการที่ช่วยเหลือพนักงาน เช่น เงินทุนการศึกษา บัตร เงินช่วยเหลืองานมงคลสมรส เพื่อเป็นการดึงดูดความสนใจของประชากรวัยทำงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันได้อีกด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ให้ทางองค์กรสามารถนำมาวางแผนเพื่อประชาสัมพันธ์แก่ประชากรวัยทำงานที่ทางองค์กรสนใจอยากได้มาร่วมงานด้วยได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. จากผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ทางองค์กรควรมีการปรับนโยบายขององค์กรให้สอดคล้องตามปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรของประชากรวัยทำงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์

โปรแกรมองค์กรให้ประชากรวัยทำงานได้ทราบและรับรู้เกี่ยวกับนโยบายขององค์กรโดยทั่วถึง อาทิ ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ องค์กรควรมีการแสดงให้เห็นว่าทางองค์กรได้ให้ความสำคัญและใส่ใจเกี่ยวกับการให้การยอมรับซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นทั้งจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้การบังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงานกันเอง เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจซึ่งได้มาจากการได้รับการยอมรับและนับถือนั่นเอง เช่น การจัดกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือกันของพนักงานอย่างสม่ำเสมอและมีการจัดลำดับจากการโหวตจากพนักงานทุกคนภายในองค์กรและตัดสินใจจากผู้มีอำนาจสูงสุดในองค์กร พร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ผลให้แก่ทุกคนภายในองค์กรได้ทราบโดยทั่วถึงกัน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ องค์กรควรมีแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจและส่งเสริมให้พนักงานได้มีการพัฒนาความสามารถของตนเองสม่ำเสมอรวมทั้งแสดงให้เห็นได้ถึงโอกาสในการเติบโตในสายงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การทำให้พนักงานมีส่วนร่วมต่อการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อมาใช้ภายในองค์กรหรือในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบซึ่งถือเป็นโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความสามารถของตนเองนำไปสู่การเติบโตในสายงานได้มากขึ้นนั่นเอง

4. จากผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนในการตัดสินใจ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ทางองค์กรควรมีการกำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ตรงตามความต้องการของประชากรวัยทำงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้ประชากรวัยทำงานตัดสินใจเลือกองค์กรของตนได้ อาทิ ด้านกฎ นโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เช่น มีการกำหนดและสร้างกฎ นโยบายที่ไม่เพียงเอื้อต่อผลประโยชน์ของบริษัทเพียงอย่างเดียว แต่ยังเอื้อต่อผลประโยชน์ของพนักงานได้ด้วยนั่นเอง เช่น นโยบายทางด้านสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ให้แก่พนักงานพร้อมยังเป็นแรงขับเคลื่อนให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีมากยิ่งขึ้นได้อีกทางหนึ่ง

จากผลการศึกษาในข้อข้างต้นจึงเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถรู้ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของประชากรวัยทำงานและนำไปสู่การจูงใจประชากรวัยทำงานที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการให้เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเมื่อองค์กรได้บุคคลที่ตรงตามความต้องการมาร่วมปฏิบัติงานภายในองค์กรและเป็นบุคคลที่มีความสามารถและความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของทั้งสองฝ่ายก็จะส่งผลให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้นั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

อาคเนย์ ภาเกิด. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม.

ปวีณา บุญเล่ห์. (2564). การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี.

(บทความวิจัย). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ.

รวีพัชร งามพัทวิชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับ

บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี. (การค้นคว้า

อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.

ทฤษฎีมาสโลว์ ลำดับขั้นความต้องการ Maslow's hierarchy of needs (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/>. (วันที่ค้นข้อมูล :

2567, 6 พฤษภาคม)

สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครองสถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร(รายเดือน) (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก :

<https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/?fbclid>. (วันที่

ค้นข้อมูล : 2567, 9 พฤษภาคม)