โอกาสก้าวหน้าในสายงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการสมัครเข้าทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

CAREER ADVANCEMENT OPPORTUNITIES AND ORGANIZATIONAL CULTURE INFLUENCING JOB APPLICATION OF EMPLOYEES IN A PRIVATE COMPANY IN PATHUM THANI PROVINCE

รพีพิมพ์ ผลเรืองวิไลแสง
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

RAPEEPIM PHONRUANGWILAISANG
E-mail: 6614155019@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและสรุปความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าในสายงาน วัฒนธรรมองค์กร และการสมัครเข้าทำงาน (2) วิเคราะห์อิทธิพลของโอกาสก้าวหน้าในสายงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการสมัครเข้าทำงาน และ (3) ศึกษาทิศทางและความแตกต่างของอิทธิพลของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเอกชนจำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่มแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 4 ส่วน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และมีค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือ (Cronbach’s Alpha) มากกว่า 0.80 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31–40 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โอกาสก้าวหน้าในสายงานและวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ขณะที่ระดับความคิดเห็นต่อการสมัครเข้าทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรม การได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน ความชัดเจนของเส้นทางอาชีพ และระบบประเมินผล มีผลเชิงบวกต่อการสมัครเข้า

ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม การยอมรับความหลากหลาย สมดุลชีวิตและงาน และการสื่อสารแบบเปิด ก็ส่งผลต่อการสมัครเข้าทำงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่า การรับรู้ถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน และวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยดึงดูดให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะสมัครเข้าทำงานกับองค์กรเอกชนในจังหวัดปทุมธานี องค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพ ระบบประเมินผลที่โปร่งใส และสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้ ความเท่าเทียม และความสมดุลชีวิตกับงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ

คำสำคัญ: โอกาสก้าวหน้าในสายงาน, วัฒนธรรมองค์กร, การสมัครเข้าทำงาน, พนักงานเอกชน, จังหวัดปทุมธานี

ABSTRACT

This research aimed to: (1) examine employees' opinions toward career advancement opportunities, organizational culture, and job application intention; (2) analyze the influence of career advancement opportunities and organizational culture on job application intention; and (3) investigate the direction and differences in the influence of each factor affecting employees' intention to apply for jobs in a private company in Pathum Thani Province. The sample consisted of 400 employees selected through convenience sampling. A questionnaire was used as the research instrument, consisting of four parts. The content validity was verified by experts using the Index of Item-Objective Congruence (IOC), and the reliability of the instrument showed a Cronbach's alpha coefficient higher than 0.80. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were employed, while inferential statistics, specifically multiple regression analysis, were used to test the hypotheses.

The results revealed that most respondents were female, aged between 31–40 years, and held a bachelor's degree. The levels of perception toward career advancement opportunities, organizational culture, and job application intention were all rated at a high level. Career advancement factors, such as promotion opportunities, training and development, supervisor guidance, career path clarity, and fair performance appraisal systems, had a statistically significant positive influence on job application intention at the 0.05 level. Similarly, organizational culture factors—including teamwork, a learning and innovation-based culture, diversity and inclusion, work–life balance, and open communication—also demonstrated a statistically significant influence on job application intention.

In conclusion, clear career advancement opportunities and a supportive organizational culture are crucial factors that attract employees to apply for jobs in private companies in Pathum Thani Province. Organizations should focus on developing transparent career paths, fair performance evaluation systems, and a constructive work environment that promotes learning, equality, and work–life balance to enhance competitiveness and attract high-quality personnel.

Keywords: Career Advancement Opportunities, Organizational Culture, Job Application Intention, Private Company, Pathum Thani Province

ที่มา และปัญหาของการวิจัย

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับการแข่งขันสูง ไม่ว่าจะเป็นด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี หรือบุคลากร การมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสามารถจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ต่อคู่แข่งการดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเข้าสู่ระบบการทำงานจึงกลายเป็นภารกิจสำคัญของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานของผู้สมัครซึ่งสามารถนำไปพัฒนากลยุทธ์ด้านการสรรหาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โอกาสก้าวหน้าในสายงานถือเป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงและความสามารถขององค์กรในการมอบเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนแก่พนักงาน พนักงานที่มองเห็นโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมักจะมีแรงจูงใจในการสมัครงานและปฏิบัติงานสูง การได้รับการส่งเสริมจากองค์กร เช่น การฝึกอบรม พัฒนาองค์ความรู้ และการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงาน วัฒนธรรมองค์กรหมายถึงค่านิยมร่วม ความเชื่อ ทัศนคติ และรูปแบบพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความร่วมมือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย และความเท่าเทียมกัน จะช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจและความไว้วางใจในองค์กร พนักงานที่รับรู้ว่าบรรยากาศการทำงานเหมาะสมกับความคาดหวังของตน ย่อมเกิดแรงดึงดูดใจให้ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น

จังหวัดปทุมธานีเป็นพื้นที่ที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ซึ่งมีบริษัทเอกชนตั้งอยู่จำนวนมาก ส่งผลให้เกิดการแข่งขันสูงในการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวโดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันสมัย มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อให้สามารถดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าในการทำงานมากกว่าผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว

จากการศึกษาของ Herzberg (1959) ได้อธิบายว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับ และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางองค์กร ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและพฤติกรรมของบุคลากรในการเลือกองค์กรที่จะทำงานด้วย โดยโอกาสก้าวหน้าในสายงานจัดอยู่ในกลุ่มของปัจจัยจูงใจ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองกับการตัดสินใจสมัครงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้เข้าใจถึงแรงจูงใจภายในของผู้สมัครในบริบทขององค์กรเอกชนไทย

ในมุมมองของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมไม่ใช่เพียงกระบวนการเชิงปฏิบัติ แต่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร การเข้าใจว่าปัจจัยใดเป็นสิ่งที่ผู้สมัครให้ความสำคัญมากที่สุด จะช่วยให้องค์กรออกแบบแนวทางการสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์ที่สอดคล้องกับความคาดหวังของแรงงานในยุคใหม่ การสร้างโอกาสในความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน การให้การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะ และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความโปร่งใส และความยุติธรรม เป็นแนวทางที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวิเคราะห์และสำรวจความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในสายงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสมัครเข้าทำงาน การศึกษานี้จะช่วยให้เข้าใจถึงมุมมองของพนักงานต่อปัจจัยทั้งสองในบริบทขององค์กรเอกชนไทย รวมถึงสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์และพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนดทิศทางขององค์กร ทั้งในด้านการพัฒนาเส้นทางอาชีพ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความสุขและประสิทธิภาพของพนักงาน นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางให้กับนักวิชาการ นักวิจัย และผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในการต่อยอดองค์ความรู้ด้านพฤติกรรมองค์การ และสร้างแบบจำลองการบริหารคนที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในอนาคต

ดังนั้น ปัญหาของการวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงประกอบด้วยปัญหาหลักดังต่อไปนี้

1. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี มีความเห็นอย่างไรต่อโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และวัฒนธรรมองค์กร กับ การสมัครเข้าทำงานของพนักงาน มีหรือไม่ในลักษณะต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในสายงานส่งผลต่อปัจจัยด้านการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานีหรือไม่

2.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อปัจจัยด้านการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีหรือไม่

2.3 ในการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อ การสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าในสายงาน วัฒนธรรมองค์กร และการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
4. เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้เนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องต่อไปนี้

1. การอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม การพิจารณาการวัด และการใช้มาตรวัดที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทาง สถิติ
2. การศึกษาที่สนับสนุนและอธิบายถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดที่แสดงถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปร การนำเสนอและการทดสอบ สมมุติฐาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรประเภทต่างๆ ได้แก่

1. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาเพื่อศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรต้นเหล่านี้ จะส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะใด กล่าวคือ (1) จะส่งผลหรือไม่และ (2) จะส่งผลไปในเชิงบวกหรือเชิงลบ ในที่นี้ตัวแปรต้นที่นำมาศึกษาได้แก่

    1.1 โอกาสก้าวหน้าในสายงาน

    1.2 วัฒนธรรมองค์กร

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง ในที่นี้ตัวแปรตามคือ การสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตการใช้สถิติ

ผู้วิจัยได้นำเทคนิคทางสถิติเพื่อนำมาใช้ในการอธิบายตุณลักษณะของตัวแปรแต่ละตัวและในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเรื่องเกี่ยวกับการส่งผลระหว่างกัน มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว และค่าสัมประสิทธิอัลฟ่าของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)
2. สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอย เพื่อนำมาใช้ในการ ทดสอบสมมุติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัว แปรต้นและตัวแปรตามที่กล่าวไว้ข้างต้นในเรื่องของตัวแปรแต่ละประเภท

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานองค์กรและหน่วยงานภาคเอกชนสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) การจัดระบบประเมินผลและรางวัล รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ และการสื่อสารแบบเปิด เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว
2. ประโยชน์ต่อบุคคลทั่วไปและผู้สนใจได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ประโยชน์ได้ในหลายด้าน อาทิ

    2.1 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้าทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในภาคเอกชน

    2.2 ใช้เป็นองค์ความรู้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร และพัฒนาแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงานรุ่นใหม่

    2.3 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเอง เพื่อสร้างความพร้อมในการสมัครงานและการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

3. ประโยชน์ต่อวงการวิชาการสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

    3.1 ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการจัดทำงานวิจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและการตัดสินใจสมัครงาน

    3.2 ช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงอิทธิพลของโอกาสก้าวหน้าในสายงานและวัฒนธรรมองค์กรต่อการสมัครเข้าทำงาน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรประเภทอื่นในบริบทใกล้เคียง

    3.3 สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมิติของการดึงดูดบุคลากร (Talent Attraction) ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรเอกชนในประเทศไทย

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

แนวคิดของ Frederick Herzberg (1959) ในทฤษฎีแรงจูงใจ–สุขอนามัย (Motivation–Hygiene Theory) อธิบายว่า โอกาสก้าวหน้าในสายงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจภายใน (Motivator Factors) ที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร บุคลากรจึงมีแนวโน้มให้คุณค่าต่องาน และเลือกสมัครหรือปฏิบัติงานกับองค์กรที่เปิดโอกาสให้เติบโตและเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดของ Schein (2010) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรคือ รากฐานที่มองไม่เห็นแต่ส่งผลต่อการตัดสินใจ การสื่อสาร และความสัมพันธ์ภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและสอดคล้องกับเป้าหมาย จะช่วยสร้างความเป็นเอกภาพ ความภักดี และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปร

Frederick Herzberg (1959) ในทฤษฎีแรงจูงใจ–สุขอนามัย (Motivation–Hygiene Theory) อธิบายว่าโอกาสก้าวหน้าในสายงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจภายใน (Motivator Factors) ที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานและทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ซึ่งบุคลากรจะมองเห็นคุณค่าในงานและมีแนวโน้มต้องการสมัครเข้าทำงานกับองค์กรที่เปิดโอกาสให้เติบโตและเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเป็นธรรม

ชัยนรินทร์ ไชยวัฒน์รวี และนิตนา ฐานิตธนกร (2556) ศึกษาการทำงานเป็นทีม การให้ อำนาจในการตัดสินใจและการฝึกอบรมพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าการฝึกอบรมและโอกาสเติบโตในสายงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้สมัครมักพิจารณาโอกาสพัฒนาอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกสมัครงาน

Edgar H. Schein (1985) ผู้เสนอ ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Theory) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และการตัดสินใจของบุคลากร การมีวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง โปร่งใส และส่งเสริมความเท่าเทียม จะช่วยสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกขององค์กร ทำให้ผู้สมัครรู้สึกอยากเข้าร่วมงานมากขึ้น

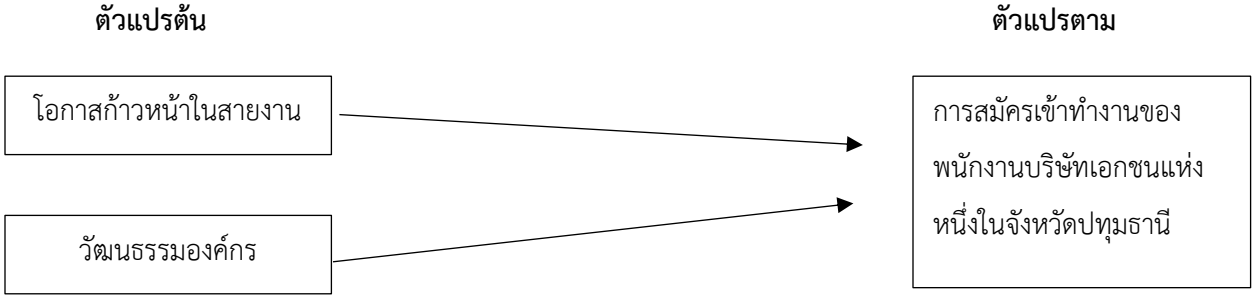
วรัตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสมดุลชีวิต–งาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่จูงใจให้บุคลากรภายนอกอยากเข้าร่วมงาน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าโอกาสก้าวหน้าในสายงานและวัฒนธรรมองค์กรต่างเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานเอกชนสมมติฐานจากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1: โอกาสก้าวหน้าในสายงานส่งผลต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 2: วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวความคิด



ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มี ความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าว ส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

1. เป็นบุคลากรพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
2. เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านโอกาสก้าวหน้าในสายงาน วัฒนธรรมองค์กรและการสมัครเข้าทำงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
3. เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในสายงาน วัฒนธรรมองค์กร และการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะถูกเลือกจากประชากรที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ ล่วงหน้าตามที่ระบุไว้ข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างเนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนมาก แต่ผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณและบุคลากรที่จะ ใช้ในการเข้าถึง และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 พิจารณาคุณสมบัติของตัวอย่างจากคุณสมบัติของประชากรตามที่ระบุไว้ข้างต้น

2.2 กำหนดขนาดหรือจำนวนตัวอย่างซึ่งในที่นี้เป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1971) ได้แก่

$$n = \frac{N}{1+Ne}2$$

ในที่นี้ n หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากรทั้งหมด

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีค่า เท่ากับ 0.05

แทนค่าทั้งหมดจะได้ n เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

2.3 การเลือกตัวอย่างในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

2.4 การดำเนินการเข้าถึงตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

1) ขอทราบจำนวนแผนก และจำนวนบุคลากรของแต่ละแผนกจากหน่วยงาน ที่จะได้รับการสุ่มโดยใช้แบบสะดวกเพื่อแสดงความคิดเห็นด้วยการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยให้ดังแสดงให้เห็นดังนี้

ชื่อแผนก	**จำนวนบุคลากร**	**จำนวนสัดส่วนที่ต้องตอบแบบสอบถาม**
ฝ่ายการผลิต	400	118
ฝ่ายขายและการตลาด	55	36
ฝ่ายคลังสินค้า	60	51
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	60	45
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป	60	54
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	34	31
ฝ่ายบัญชี	35	29
ฝ่ายวิศวกรรม	54	34
จำนวนรวม	758	398

2) การส่งแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งผ่านทางออนไลน์ ซึ่งผู้วิจัยจะติดตามจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามของแต่ละแผนกจนกระทั่งได้ครบตามจำนวนทั้งหมด ทั้งของแต่ละแผนกและของทั้งหมดรวมกัน

เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับที่ดำเนินการอยู่นี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ คือ

1. ลักษณะของคำถาม คำถามที่จัดทำขึ้นนั้นเป็นลักษณะของคำถามชนิดปลายปิด 2 ประเภท ได้แก่

1.1 คำถามชนิดปลายปิด แบบให้เลือกตอบ (คำถามแบบปรนัย) ใช้สำหรับการตอบคำถามถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย คำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่ เรียกว่าคุณสมบัติทางประชากรศาสตร์

1.2 คำถามชนิดปลายปิด แบบให้เลือกตอบ โดยคำตอบที่เลือกนั้นจะใช้ใน ลักษณะของการวัดระดับความพึงพอใจ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ซึ่งแต่ละข้อผู้ตอบคำถามจะตอบตาม ระดับความเห็นที่ตรงกับตนเองมากที่สุด ทั้งนี้ระดับดังกล่าวได้แบ่งเป็นระดับ 5 คือระดับที่มีค่าคะแนนสูงสุด จนกระทั่งระดับ 1 คือระดับที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด โดยใช้หลักการของการใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า

2. ที่มาของเครื่องมือ ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน

2.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3. องค์ประกอบของเครื่องมือ แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี) รายได้ และแผนกงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องโอกาสก้าวหน้าในสายงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่องวัฒนธรรมองค์กร มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่องการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

4. การตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดย แบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

4.1 **การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)**

4.1.1 นำแบบคำถามที่สร้างขึ้นมอบให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อขอความเห็นด้วย การใช้วิธีการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาทีเรียกว่าวิธีการ IOC

4.1.2 ทำการหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ของคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนของการลงความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม ซึ่งในแต่ละข้อจะต้องได้ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ≥0.5

5.1 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความเที่ยง (Reliability)

เพื่อประเมินความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงประชากรจริง จำนวน 30–40 คน จากนั้นนำคำตอบมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ตามแนวคิดของ (ใส่ชื่อผู้เชี่ยวชาญและปีอ้างอิง) โดยหากค่าอยู่ระหว่าง 0.70–1.00 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าในสายงานและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่า โอกาสก้าวหน้าในสายงานเป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจภายใน (Motivator Factors) ที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ แรงจูงใจ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานในองค์กรที่เปิดโอกาสให้เติบโตในอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในสายงานและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อดึงดูดผู้สมัครงานและสร้างความน่าสนใจให้กับองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

2. ในการพิจารณาโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้น สิ่งที่บริษัทควรพิจารณาให้ความสำคัญ เพื่อให้ดึงดูดผู้สมัครงานและสร้างความน่าสนใจให้กับองค์กร ได้แก่

2.1 บริษัทควรพัฒนาระบบการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้ต่อเนื่อง

2.2 ควรส่งเสริมให้หัวหน้างานมีบทบาทในการให้คำแนะนำและสนับสนุนการเติบโตของพนักงาน

2.3 ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า ให้ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้พนักงานเห็นโอกาสเติบโต

3. ในการพิจารณาวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานนั้น สิ่งที่บริษัทควรพิจารณาให้ความสำคัญ เพื่อให้ดึงดูดผู้สมัครงานและสร้างความน่าสนใจให้กับองค์กร ได้แก่

3.1 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3.2 ควรสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานสนับสนุนคุณภาพชีวิตของพนักงาน

3.3 พัฒนาระบบการสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใส และเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นได้

สรุปผลการศึกษา

1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์จากผลการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี ร้อยละ 54.5 ประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 6 – 10 ปี ร้อยละ 34.5 และมีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.8 สะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรวัยทำงานที่มีประสบการณ์และมีระดับการศึกษาที่เหมาะสมต่อการให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเข้าทำงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

2.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจด้านโอกาสก้าวหน้าในสายงาน วัฒนธรรมองค์กร และการสมัครเข้าทำงานในองค์กรเอกชนในจังหวัดปทุมธานี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ในระดับสำคัญปานกลาง เรื่องโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ในระดับค่อนข้างสำคัญได้แก่เรื่องวัฒนธรรมองค์กร และระดับค่อนข้างสำคัญได้แก่เรื่องการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

2.2 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานีจากการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

2.3 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ทิศทางว่าโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และวัฒนธรรมองค์กรส่งผล ต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่าโอกาสก้าวหน้าในสายงานและวัฒนธรรมองค์กรส่งผลทางตรงต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

2.4 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ความแตกต่างว่าโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าในสายงาน และวัฒนธรรมองค์กรส่งผลแตกต่างกันต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอ

3. ความสัมพันธ์ในลักษณะของอิทธิพลโอกาสก้าวหน้าในสายงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
โอกาสก้าวหน้าในสายงาน	0.31	0.32	7.27	0.000*
วัฒนธรรมองค์กร	0.66	0.58	12.94	0.000*

ตัวแปรตาม คือ การสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานีค่าสถิติ : R-square = 0.74, df = 397, F = 571.592 , P≤ 0.05*S

คำอธิบาย

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.7 อธิบายได้ว่า โดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกัน จะมีอิทธิพลต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี คิดเป็นร้อยละ 74 (R2 =0.74) อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสามตัวเป็นอิสระต่อกัน (F=571.592, P ≤ 0.05) ทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวยังพบอีกว่า ตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัว ส่งผลโดยตรงต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า P Value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่ามีค่าต่ำกว่า 0.05 ในขณะเดียวกัน ยังพบว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งแตกต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปรอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการสมัครเข้าทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานีมากที่สุด (beta-0.58) ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลด้านโอกาสก้าวหน้าในสายงาน (beta-0.32) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าในสายงานและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าโอกาสเติบโตในสายงานเป็นปัจจัยจูงใจภายใน (Motivator Factors) ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยนรินทร์ ไชยวัฒน์รวี และนิตนา ฐานิตธนกร (2556), พิมพ์ใจ ศรีสวัสดิ์ (2557), กฤติยา อิศวเรศตระกูล และวณิศญดา วาจิรัมย์ (2562) และ ปาริษฎา ธานีใหญ่ (2565) ที่ชี้ว่า การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และการพัฒนาอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจและการเลือกเข้าสมัครงาน

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลวิจัยยืนยันว่า มีผลเชิงบวกต่อการสมัครงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (1985) ที่มองว่าวัฒนธรรมองค์กรคือระบบค่านิยมและความเชื่อที่กำหนดพฤติกรรมของบุคลากร และสอดคล้องกับงานของ Kuhn และ Bhatiasevi (2024), วรัตน์ เพชรพรหม (2562), เชาวนี พันธุ์ลาภะ (2560), ชัยปาณี สุวทันพรกูล และจันทร์เจริญ ดอนเจริญ (2563) และ ธนวัฒน์ อุดมเดชา (2564) ที่ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสื่อสารโปร่งใส และสมดุลชีวิต งาน ช่วยเพิ่มความดึงดูดใจในการสมัครงาน

สรุปได้ว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญทั้งต่อโอกาสความก้าวหน้าในสายงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะสามารถดึงดูดผู้สมัครที่มีคุณภาพมากกว่า เนื่องจากทั้งสองปัจจัยมีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจ ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นในเส้นทางอาชีพระยะยาวของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในสายงานและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อดึงดูดผู้สมัครงาน เนื่องจากทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของพนักงาน
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในสายงาน องค์กรควร พัฒนาระบบฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมบทบาทหัวหน้างานในการให้คำแนะนำและสนับสนุนการเติบโตของพนักงาน

กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กรองค์กรควร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างสมดุลชีวิตและงาน เช่น ลดการทำงานเกินเวลา และสนับสนุนคุณภาพชีวิต และ พัฒนาระบบสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใส และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

4.1 ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัย เชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ ได้แก่

4.1.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

4.1.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษาบางประเด็นไม่สอดคล้องกับ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

4.2 ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤติยา อิศวเรศตระกูล, และวณิศญดา วาจิรัมย์. (2562). ปัจจัยความก้าวหน้าในสายงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ. วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, 7(2), 55–66.

ชัยนรินทร์ ไชยวัฒน์รวี, และนิตนา ฐานิตธนกร. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครงานของบุคลากรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและการจัดการ, 3(2), 112–123.

ชัยปาณี สุวทันพรกูล, และจันทร์เจริญ ดอนเจริญ. (2563). กลยุทธ์การสร้างสมดุลชีวิต–งานของบุคลากรในองค์กรสมรรถนะสูง. วารสารเศรษฐศาสตร์และการบริหารธุรกิจ, 11(2), 74–85.

เชาวนี พันธุ์ลาภะ. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล, 5(3), 88–101.

ธนวัฒน์ อุดมเดชา. (2564). ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตปริมณฑล. วารสารการบริหารและพัฒนาองค์การ, 9(1), 49–60.

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). โอกาสเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรม และคำแนะนำจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความตั้งใจคงอยู่ในงาน. วารสารการจัดการและการพัฒนาองค์การ, 9(1), 33–45.

ปาริษฎา ธานีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคนรุ่น Generation Z. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 16(3), 45–57.

พัชรี พันธุ์แตงไทย. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรกับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน. วารสารบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 5(2), 67–79.

พิมพ์ใจ ศรีสวัสดิ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสมัครงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 31(1), 80–94.

วรัตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. วารสารการจัดการและการพัฒนา, 8(1), 21–37.

สุทธาทิพย์ แก้วใส. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานของบุคลากรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการบริหารธุรกิจและนวัตกรรม, 9(1), 58–69.