

ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ.2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จและความอนุเคราะห์จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ผู้วิจัยขอใช้พื้นที่กิตติกรรมประกาศนี้ในการกล่าว ขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร. พัลลภา ปิติสันต์ ซึ่งเสียสละเวลาเพื่อเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ให้คำแนะนำ ชี้แนะ ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ผลักดันตลอดจนช่วยตรวจทานและช่วยชี้แนะแนวทางในการแก้ไขให้การศึกษาวิจัยอิสระนี้สำเร็จลุล่วง ขอขอบพระคุณประธานกรรมการ และคณะกรรมการสอบ ซึ่งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลที่ให้ ความรู้ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญและนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมถึงคณะเจ้าหน้าที่ท่านอื่นๆ ที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน ทางการศึกษาและเป็น กำลังแรงใจ ในการทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วง ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จทางการศึกษา ตลอดจนขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคน ซึ่งคอยให้กำลังใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยตลอดตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาวิจัยอิสระนี้จะสามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิง ที่มีประโยชน์ต่อผู้วิจัย และผู้ที่สนใจนำ การศึกษาวิจัยอิสระนี้ไปต่อยอดได้ ทั้งนี้หากมีข้อผิดพลาด ประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

วิภาดา ลีไพบูลย์

ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่

A STUDY OF MOTIVATION FOR SELECTING WORKING COMPANY OF NEW GRADUATION

วิภาดา ลีไพบูลย์ 5850273

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์ Ph.D.,
 ราชา มหากันธา, Ph.D., บูริม โอทกานนท์, M.B.A., บุญยิ่ง คงชลาภัทร, Ph.D.

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันสถานการณ์ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง พบว่าทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในปัจจุบันก็คือกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ ซึ่งมีความต้องการและแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงนำมาซึ่งแนวคิด การตลาดทรัพยากรบุคคล กำลังเป็นที่นิยมในการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ โดยงานวิจัยนี้ ศึกษากลุ่มนักศึกษาจบใหม่ ถึงแรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ ในการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่จำนวน 200 คน พบว่าบุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นตัวนักศึกษา โดยกลุ่มนักศึกษาที่มีเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจด้านการเดินทาง/ลักษณะงาน/ภาพลักษณ์/การส่งเสริมพัฒนา/การบังคับบัญชา/ความมั่นคงในงาน/กระบวนการในการสมัครและนโยบายที่แตกต่างกัน หลักสูตรการสอนที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน/การเดินทาง/ ลักษณะงาน/ภาพลักษณ์/ความมั่นคงในงาน/กระบวนการในการสมัครและนโยบายที่แตกต่างกัน ประเภทสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจด้านการเดินทาง/กระบวนการในการสมัครที่แตกต่างกัน บุคคลต่อแรงจูงใจในการสมัครงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน/การเดินทาง/ภาพลักษณ์/โอกาสในการเติบโต/การบังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน/กระบวนการในการสมัครและนโยบายที่แตกต่างกัน และ เกรดเฉลี่ยที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจค่าตอบแทน/ลักษณะงาน/ภาพลักษณ์/โอกาสในการเติบโต/การส่งเสริมพัฒนา/เพื่อนร่วมงาน/กระบวนการในการสมัครและนโยบายที่แตกต่างกัน ในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การสมัครงาน, นักศึกษาจบใหม่

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 สมมติฐานการวิจัย	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย	4
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	6
2.1 ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ	6
2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ	7
2.1.2 วิธีการวัดระดับแรงจูงใจ	8
2.1.3 แรงจูงใจ และการจูงใจ (Definition of Motive and Motivation)	8
2.1.4 ลักษณะของแรงจูงใจ	9
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์	10
2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจของฟรอยด์	11
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.4.1 งานวิจัยในประเทศไทย	12
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ	15
2.5 กรอบงานวิจัย	16

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการวิจัย	17
3.1 การกำหนดประชากร	17
3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง	17
3.3 ตัวแปรที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน	18
3.4 วิธีการเก็บข้อมูล	19
3.5 สถิติที่ใช้ในการคำนวณ	22
3.4 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน	23
บทที่ 4	
ผลการวิจัย	26
4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่	26
4.2 การให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน ของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่	30
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	36
บทที่ 5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	62
5.1 สรุปผลการวิจัย	62
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	63
5.2 ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	67
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	68
ภาคผนวก ข รายละเอียดผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS	77
ประวัติผู้วิจัย	111

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ จำแนกตามเพศ	26
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ จำแนกตามประเภทสถาบันการศึกษา	27
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ จำแนกตามประเภทหลักสูตร	27
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ จำแนกตามเกรดเฉลี่ย	27
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ จำแนกตามลักษณะองค์กรที่มุ่งหวัง เข้าทำงาน	28
4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ จำแนกตามประเภทธุรกิจที่มุ่งหวัง เข้าทำงาน	28
4.7 จำนวนและร้อยละของบุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานกลุ่ม นักศึกษาจบใหม่	29
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทน	30
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการเดินทาง	31
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน	31
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร	32
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านโอกาสในการเติบโตของ บุคลากร	32
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการส่งเสริมการพัฒนาของ บุคลากร	33
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านลักษณะการบังคับบัญชา ในสถานที่ทำงาน	33
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	34
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงาน	34

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน	35
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านนโยบายของบริษัท	35
4.19 การเปรียบเทียบเพศกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่	36
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหลักสูตรการศึกษา	38
4.21 การเปรียบเทียบหลักสูตรการสอนกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน	39
4.22 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านการเดินทาง	40
4.23 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านลักษณะงาน	41
4.24 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านความมั่นคงในงาน	42
4.25 การเปรียบเทียบประเภทสถาบันการศึกษากับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจเพื่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่	43
4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงาน	45
4.27 การเปรียบเทียบ บุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน	45
4.28 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านการเดินทาง	47
4.29 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านลักษณะงาน	48
4.30 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือขององค์กร	49
4.31 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร	49
4.32 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร	50
4.33 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านลักษณะการบังคับบัญชา ในสถานที่ทำงาน	51
4.34 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	51
4.35 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.36 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านนโยบายของบริษัท	53
4.37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกรดเฉลี่ย	53
4.38 การเปรียบเทียบ เกรดเฉลี่ยกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน	54
4.39 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านค่าตอบแทน	55
4.40 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านการเดินทาง	56
4.41 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านลักษณะงาน	56
4.42 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร	57
4.43 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร	58
4.44 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน	58
4.45 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	59
4.46 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านความมั่นคงในงาน	60
4.47 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน	60

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์	11
2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	16



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ในปัจจุบันสถานการณ์ตลาดแรงงาน นายจ้างพบว่ามีความขาดแคลนและความท้าทายใหม่ ๆ ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบการสรรหาและการคัดเลือกของพนักงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร (JobsDB, 2559) ผลกระทบอันมีผลมาจากเทคโนโลยี ทักษะคนและสังคมของแรงงานในปัจจุบัน ส่งผลทำให้เกิดสภาพการแข่งขันที่องค์กรต้องมีการแข่งขันกันระหว่างธุรกิจเพื่อดึงดูดให้ผู้สมัครเกิดความสนใจและเลือกที่จะมาสมัครงานกับองค์กร

โดยความท้าทายข้างต้นได้ถูกสะท้อนออกมาผ่านแนวคิด การตลาดทรัพยากรบุคคล (Human resource Marketing) แนวคิดข้างต้นได้รับความสนใจและกำลังเป็นที่นิยมในองค์กรที่กำลังประสบกับปัญหาในเรื่องการแข่งขันจากการสรรหาบุคลากรที่มีความยากลำบากมากขึ้นในปัจจุบัน

โดยแนวคิดข้างต้นได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการใช้หลักการตลาด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการสรรหาที่จะได้มาซึ่งคุณภาพของผู้สมัครและคุณค่าทางอารมณ์และความรู้สึก (Emotional Benefit) มากขึ้นให้กับ บริษัทฯ ในระยะยาว ในฐานะที่เป็นส่วนผสมระหว่าง 2 ศาสตร์อันได้แก่ การตลาดและการบุคคลนั้นจำเป็นต้องดำเนินแนวทางในการทำงานให้ “การตลาดผสมรวมกับ HR ได้” (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2560) หากสามารถนำไปปฏิบัติได้แล้วนั้นจะก่อให้เกิดแรงจูงใจสำหรับพนักงานที่มีคุณภาพและมีแรงจูงใจให้กับ บริษัท ในระยะยาวทั้งภายในและภายนอก

โดยการตลาดทรัพยากรบุคคลนั้นสามารถดำเนินการโดยอาศัยเครื่องมือเหล่านี้ การบริหารความสามารถแรงจูงใจการปฏิบัติงาน (โบนัส) สวัสดิการและบริการสังคม (ดูแลผู้สูงอายุ) และความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น โอกาสในการหมุนเวียนงาน / การเพิ่มปริมาณงาน / การขยายตัวขอบเขตงาน หรือหากต้องการประชาสัมพันธ์ไปยังภายนอกผ่านการฝึกงาน โครงการบัณฑิตศึกษาและการฝึกอบรมการจ้างงานและพนักงานของนักเรียน กลยุทธ์ทั้งหมด แนวคิดและเครื่องมือสำหรับการสรรหาพนักงานใหม่เมื่อมีการจัดการอย่างถูกต้องให้การสนับสนุนที่ยั่งยืนให้กับการตลาดทรัพยากรบุคคลและการสร้างแบรนด์นายจ้าง ก็จะช่วยให้องค์กรสามารถเป็นแบรนด์ที่อยู่ในใจของผู้บริโภคได้ (Reich, 2015)

จากความท้าทายข้างต้นส่งผลให้ บริษัทขนาดใหญ่มากมายแข่งขันกันเพื่อแย่งชิงบุคลากรที่มีคุณภาพ แต่ว่าการตัดสินใจในการเลือกสถานที่ทำงานนั้นขึ้นอยู่กับนิสิตนักศึกษา โดยส่วนมากพวกเขาต้องการที่จะเข้าทำงานกับบริษัทชั้นนำขนาดใหญ่ของประเทศ เพราะว่ามีความมั่นคงมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก เพราะเหตุนี้บริษัทขนาดเล็กจึงต้องพยายามเปลี่ยนมุมมองของคนกลุ่ม Gen Y “ไม่อย่างนั้นบริษัทเหล่านี้ก็อาจจะพลาดโอกาสในการก้าวหน้าเพราะนิสิตต่างมองหาบริษัทอื่น ๆ ที่ใหญ่กว่า” (Pold, 2016) อีกทั้งผลสำรวจความคิดเห็นจากผู้ประกอบการมองหาอะไร

จากนักศึกษาจบใหม่ จัดทำโดยบริษัทจัดหางานออนไลน์อันดับต้น ๆ ข้างประเทศไทยพบว่า (JobsDB, 2559) ได้ระบุ 3 ปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาจบใหม่ว่างงานและไม่ตกลงในการจ้างงานกับบริษัท เนื่องจาก เรียกเงินเดือนสูงเกินไปจากโครงสร้างเงินเดือนของบริษัท คิดเป็น 59% เลือกลงงาน โดยตั้งเป้าหมายลักษณะงานที่ตนอยากทำชัดเจนและเลือกองค์กรที่เน้นไปในด้านภาพลักษณ์ชื่อเสียง 48% และ ขาดทัศนคติเชิงบวกในการทำงานโดยส่วนใหญ่มีความคิดที่ว่างานออฟฟิศหรืองานองค์กร ไม่น่าภูมิใจเท่าการมีกิจการเป็นของตนเอง 36% และเมื่อพิจารณาตัวเลขจากสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2558) ควบคู่ไปแล้วพบว่า มีผู้สำเร็จการศึกษาในปี 2558 จำนวน 3.15 แสนคน เพิ่มจากปี 2557 ที่มีผู้จบการศึกษา 2.76 แสนคน (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2558) จากตัวเลขข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าจากกำลังแรงงานประมาณ 38.86 ล้านคนในปัจจุบัน (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2559) คิดเป็นนักศึกษาจบใหม่ 12%

แม้ว่าตลาดแรงงานจะมีความต้องการสูงและมีตำแหน่งงานให้กับนักศึกษาจบใหม่ แต่ความต้องการของตลาดเพียงอย่างเดียวไม่ได้ส่งผลให้นักศึกษาจบใหม่ตัดสินใจเลือกงาน

จากปัจจัยหลัก ๆ ข้างต้น 3 ประการ คือ ความท้าทายใหม่ในตลาดแรงงานและด้านบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน และความไม่ยืดหยุ่นขององค์กรจึงเป็นที่มาความสนใจในระบบการสรรหาปัจจุบันที่ควรผลักดันให้เกิดความตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคล โดยใช้แนวคิดทางการตลาดมาประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และแก้ปัญหาความซับซ้อนและสถานการณ์การสรรหานานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เพื่อรองรับการสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งจะส่งผลกระทบต่อในอนาคตอย่างแน่นอนในการแข่งขันในด้านการสรรหากำลังคนเข้าในองค์กรเปลี่ยนแปลงไป

1.2 คำถามวิจัย

1. กลุ่มนักศึกษาจบใหม่มีแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่
2. เพื่อศึกษาความต้องการเพื่อการสมัครงานของกลุ่ม นักศึกษาจบใหม่

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้ คือ

1. เป็นการมุ่งศึกษาแรงจูงใจของนักศึกษาจบใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงาน

2. โดยนักศึกษาจบใหม่ระดับอุดมศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี ครอบคลุมทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล สถาบันการศึกษารัฐบาล สถาบันการศึกษา กึ่งรัฐบาล ซึ่งได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐบาล สถาบันอุดมศึกษาของเอกชน ทั้งหลักสูตรภาคภาษาไทยและหลักสูตรนานาชาติ

3. โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงครั้งเดียวเท่านั้น

4. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

5. การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน ตุลาคม-พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

6. พื้นที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.5 สมมติฐานการวิจัย

1. กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างกัน

2. กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่หลักสูตรการสอนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างกัน

3. กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ในประเภทสถาบันการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างกัน

4. กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างกัน

5. กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างกัน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. องค์กร สามารถนำเอาผลการวิจัยไปปรับใช้กับการบริหารจัดการแนวทางในการรับสมัครพนักงานที่มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะฝ่ายทรัพยากรบุคคล

2. สถาบันการศึกษา สามารถนำเอาผลการวิจัยไปปรับแผนการสอน หรือทำการแนะนำก่อนที่ผู้เรียนจะจบการศึกษาเพื่อเป็นการทำความเข้าใจและเตรียมพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

3. ผลการศึกษานี้จะเป็นพื้นฐานและแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงาน และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาด้านอื่น ๆ ของผู้ที่ต้องการต่อยอดเรื่องดังกล่าวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาและได้รับการรับรองจากสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นผู้ที่ได้ผ่านการรับรองวุฒิการศึกษา โดยเข้ารับปริญญาบัตร ประจำปีการศึกษา 2558 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554)

2. การสมัครงาน หมายถึง การส่งข้อมูลส่วนตัวมายังบริษัทหรือหน่วยงานที่มีตำแหน่งงานว่างเพื่อแสดงความจำนง และความสนใจในการเข้าทำงานในตำแหน่งและหน่วยงานนั้น ๆ (Walters, 1978)

3. แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย (Walters, 1978)

4. หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนประกอบด้วยเป้าหมายและจุดประสงค์เฉพาะที่จะนำเสนอและจัดการเนื้อหา รวมถึงแบบของการเรียนการสอนตามจุดประสงค์ และท้ายที่สุดจะต้องมีการประเมินผลของการเรียน (รุจิรัฐ ภู่อาระ, 2002) โดยมากในระดับอุดมศึกษามักมีการแบ่งหลักสูตร ออกเป็นง่าย ๆ ตามความแตกต่างของจุดประสงค์คือ หลักสูตรภาษาไทย และหลักสูตรนานาชาติว่า

เป็นหลักสูตรที่มีองค์ความรู้และเนื้อหาสาระที่มีความเป็นสากล และมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นนานาชาติ เพื่อมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล โดยใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อ (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2009)

5. ประเภทองค์กรที่ท่านมุ่งหวังสมัครเข้าทำงาน หมายถึง องค์กรที่ผู้สมัครงานตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะต้องเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานให้ได้ เปรียบเสมือนความฝันที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

6. บุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงาน หมายถึง บุคคลที่คอยชี้แนะหรือมีอิทธิพลในการตัดสินใจสมัครงาน เช่น บิดา มารดา เพื่อน เป็นต้น

7. ปริณชิต หมายถึง จังหวัดที่ตั้งอยู่โดยรอบกรุงเทพมหานครอันประกอบไปด้วย จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการและจังหวัดสมุทรสาคร (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2009)



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีการทบทวนวรรณกรรม โดยอ้างอิงแนวคิดหลานส่วนมาประกอบกันมาเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาโดยขอเสนอ เป็นประเด็นตามหัวข้อตามลำดับดังนี้

- 2.1 ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบการวิจัย

2.1 ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องาน ได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหา วิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการในบางครั้ง ก่อให้เกิด การค้นพบช่องทาง ดำเนินงาน ที่ดีกว่า หรือประสพ ผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การ

เปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของ ความเจริญ ก้าวหน้า ของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลัง แสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง เมื่อคืนรน เพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไข ให้ดีขึ้น ในทุก วิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การทำงานจน ในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทาง ที่ เหมาะสมซึ่ง อาจจะต่างไป จากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญ ก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณใน การทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงใน หน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Domjan (1996) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือ กิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Woolfolk (1995) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของ บุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

สมยศ นาวิการ (2540) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า มีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิต จิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกรักของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

วิรัช สงวนวงค์วาน (2546) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของ พนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้น ก็ได้ผลตอบแทนด้วย ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพล ทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็น สิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพ ภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมาย บางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น

ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

2.1.2 วิธีการวัดระดับแรงจูงใจ

การวัดแรงจูงใจ วิภาพร มาพบสุข (2542) ได้กล่าวถึงการวัดแรงจูงใจ ว่าสามารถทำได้ 4 วิธีคือ

1. วัดจากอัตราการกระทำกิจกรรมเช่น ดูจากผลการ ทำงานเมื่อเราให้แรงจูงใจชนิดต่าง ๆ

2. วัดจากอัตราการเคลื่อนไหวทั่วไป เช่น การตื่นตัว และการกระตือรือร้นในการแสดงพฤติกรรม

3. วัดจากการเลือกตอบสนองเป้าหมายต่าง ๆ

4. วัดจากการเอาชนะอุปสรรค

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

2.1.3 แรงจูงใจ และการจูงใจ (Definition of Motive and Motivation)

แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง “เคลื่อนไหว (move)” ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง “บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย” (Walters, 1978) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำ นั้นเอง

แรงจูงใจ หมายถึง “สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ภาวะสิ่งแวดล้อม” (Loundon and Bitta, 1988) จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
2. เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

ส่วนการจูงใจ (motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นโดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

การจูงใจ หมายถึง “แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ” (Schiffman and Kanuk, 1991)

การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง และต่อเนื่อง (Woolfolk, 1995)

การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจ กระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Domjan, 1996)

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือคิดริเริ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้า ปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนที่ต้องการ ไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย

2.1.4 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรม หลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและ อาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการ มากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน กำขมเขย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้น ได้จากปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก

แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็น เจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำ การต่าง ๆ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของ เศรษฐกิจขาลง องค์กรจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกัน ค้าขายอาหารเล็ก ๆ น้อย ๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และ ในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่า พนักงานหลายราย ที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มี ค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็น ไปโดย เนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ

หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะ เกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่ มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะ แสดงพฤติกรรม เพื่อ ตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงาน ทำงานเพียง เพื่อ แลกกับ ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียง เพื่อให้หัวหน้างาน มองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น

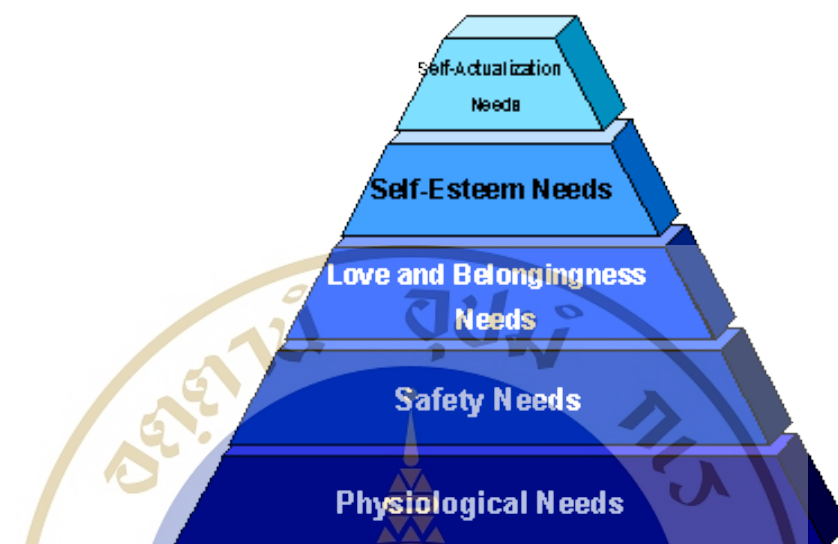
ไซมอน ไชคิอนันต์ พุทธิพรชนัน (2545) บัณฑิตทางจิตวิทยา จากบทความเรื่อง จิตวิทยาการตลาด ได้กล่าวถึงว่าการเลือกซื้อของบุคคลได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางจิตวิทยา (psychological factors) ที่สำคัญ 4 ปัจจัย ได้แก่ การจูงใจ การรับรู้และความเชื่อและทัศนคติที่ทำให้เกิดความพึงพอใจการจูงใจ แอนนาสนใจที่จะซื้อกล้องสั๊กตัว อะไรคือสิ่งที่เธอกำลังแสวงหาอย่างแท้จริง อะไรคือความต้องการที่เธอพยายามที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแต่ละคนมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่างในช่วงเวลาหนึ่ง ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยาเกิดจากสภาวะความตึงเครียด เช่น ความหิว หรือความลำบาก นี่เป็นความต้องการทางจิตวิทยาเกิดจากความ ต้องการยอมรับการยกย่องความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจเมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดความตึงเครียด สิ่งจูงใจ (motive) หรือแรงขับ (drive) เป็นความต้องการที่กดดันมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมตอบสนองความต้องการ

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด เรียงลำดับความสำคัญ คือความต้องการทางกาย (physiological needs) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) ความต้องการทางสังคม (social needs) ต้องการยกย่อง (esteem needs) และความต้องการให้ตนประสบผลสำเร็จ (self-actualization needs) บุคคลพยายามที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับ

ความต้องการที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นจะหมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้ และความต้องการ



ภาพที่ 1.1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจของฟรอยด์

ฟรอยด์ตั้งสมมติฐานว่าพลังทางจิตวิทยามีส่วนช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรมพบว่าบุคคลควบคุมสิ่งเร้าหลายอย่าง บุคคลจึงมีความฝัน พุดคำที่ไม่ตั้งใจพูดและมีพฤติกรรมหลอกหลอน หรือเกิดอาการวิตกกังวลอย่างมาก เช่น แอนนาต้องการซื้อเสื้อผ้าราคาแพง เธออธิบายถึงแรงจูงใจว่าเป็นเพราะเธอถ้ำรูปเพราะจะได้มีอาชีพเสริม แต่ในเป็นวัยรุ่นและมีอิสระ นักวิจัยทางด้านจิตวิทยาบอกว่าผู้บริโภครวมกลุ่มเล็กเพื่อเปิดเผยที่มีต่อการเลือกซื้อสินค้าว่าอะไรจะอยู่ในจิตใจของผู้บริโภคในเรื่องของการซื้อ การศึกษาความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศไทย

1. นิรามิส อรุโณทอง (2510) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่เพื่อนำเอาผลการศึกษาไปจัดทำแนวทางแก่ผู้บริหาร ในการปรับปรุง เสริมสร้างระบบการจูงใจในองค์การ เพื่อให้ นักศึกษาจบใหม่ที่มีความรู้ความสามารถในการเข้าทำงาน โดยทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 694 ตัวอย่างจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยแบ่งตามคณะเป็นหลัก มีกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็น 71.47% โดยมีตัวแปรอิสระคือ คณะ เกรดเฉลี่ย เพศ รายได้ต่อเดือนของครอบครัว ภูมิลำเนา เพื่อศึกษาตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจในการเลือกงาน 10 ประการ ประกอบด้วยค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ T-test โดยผลการวิจัยพบว่าบัณฑิตต่างคณะกันมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน 4 ปัจจัย คือ สวัสดิการ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน บัณฑิตเพศหญิงเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกันเพียง 1 ปัจจัย โดยเพศหญิงให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานมากกว่า และบัณฑิตที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกันนั้นมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน 1 ปัจจัยคือ โอกาสในการพัฒนาตนเอง

2. คำรณ โชนะโชติ (2553) ความพึงพอใจของผู้สมัครงานคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อ ศึกษาความพึงพอใจของผู้สมัครงานที่มีต่อการรับสมัครงานของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการรับสมัครงานและ นำผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้สมัครงานมาปรับปรุงการรับสมัครงาน โดยทำการวิจัยจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 234 คน ซึ่งเป็นผู้ที่เข้ามาสมัครงานคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้แบบสอบถามทั้งคำถามปลายเปิด คำถามปลายปิด คำถามเลือกได้หลายคำตอบและแบบสอบถามความพึงพอใจในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้สมัครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รับรู้ข่าวสารการสมัครงานผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ โดยภาพรวมความพึงพอใจ พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายหัวข้อย่อยพบว่าประเด็นเรื่อง การให้บริการ และการต้อนรับของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่พร้อมให้ข้อมูลเพิ่มเติมเมื่อมีข้อสงสัยการรับรู้เกี่ยวกับเรื่อง

ขั้นตอนการรับสมัคร ความเหมาะสมของแบบฟอร์มใบสมัครงานและความเหมาะสมของสถานที่รับสมัครงาน ในส่วนของข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพิ่มเติมจะเป็นในส่วนของ งานว่า ไม่ได้รับความสะดวกในการติดต่อทางโทรศัพท์ ควรเพิ่มช่องทางการรับสมัคร และในส่วนของวิชาที่สอบภาคความรู้ เช่น ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ ควรระบุเพิ่มเติมในรายละเอียดเนื้อหาการสอบ

3. วัชรินทร์ มุทะสินธุ์ และรุจาภา แพ่งเกษร (2556) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหารหญิงของศูนย์การกำลังสำรอง การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยหลักสูตร ระเบียบ และกฎเกณฑ์, ปัจจัยสิทธิของนักศึกษาวิชาทหารหญิง และปัจจัยอื่น ๆ กับแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหารหญิง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ นักศึกษาวิชาทหารหญิง ชั้นปีที่ 1-5 ประจำปีการศึกษา 2554 ที่เข้ารับการศึกษา ณ ศูนย์การกำลังสำรอง จำนวน 374 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การใช้สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลโดยสรุป การวิเคราะห์ความแปรปรวน (0ANOVA F-test) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหารหญิง โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 1 ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาของรัฐบาล อาชีพบิดาและมารดาประกอบธุรกิจส่วนตัว รายได้ครอบครัวต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000บาท ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับชั้นปี การเรียนวิชาทหาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหารหญิง โดยระดับชั้นปีการเรียนวิชาทหารที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหารหญิงแตกต่างกัน ปัจจัยสิทธิของนักศึกษาวิชาทหารหญิง ด้านสิทธิได้รับการประดับยศ ด้านสิทธิเพิ่มโอกาสสอบเข้าวิทยาลัยพยาบาล ทบ. และปัจจัยอื่น ๆ ด้านค่านิยม ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการช่วยเหลือสังคม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหารหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. กฤษณา ศรีจันทร์แดง และไกรชิต สุตะเมื่อง (2557) แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อศึกษาความแตกต่างกัน ทางด้านประชากรศาสตร์ต่อแรงจูงใจในการ สมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา

ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ โดยคาดว่าข้อมูลที่ได้อาจจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ หรือเพื่อให้องค์กรใช้ในการปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจให้องค์กรสามารถจูงใจผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการ วิจัยเชิงพรรณนาโดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้วิธีการ ข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ทางการศึกษาเฉพาะกลุ่มเป้าหมายคือ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและใช้เทคนิคในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test F-test (One-way ANOVA) และ การใช้แบบวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ในการหาค่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิงมากกว่า เพศชาย อายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด ประกอบอาชีพพนักงานบริษัท เอกชน มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการสมัครเข้าทำงานใน ประเทศสิงคโปร์ ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมและที่ตั้งของ บริษัท มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา ระดับปริญญา โท คณะบริหารธุรกิจอย่าง มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

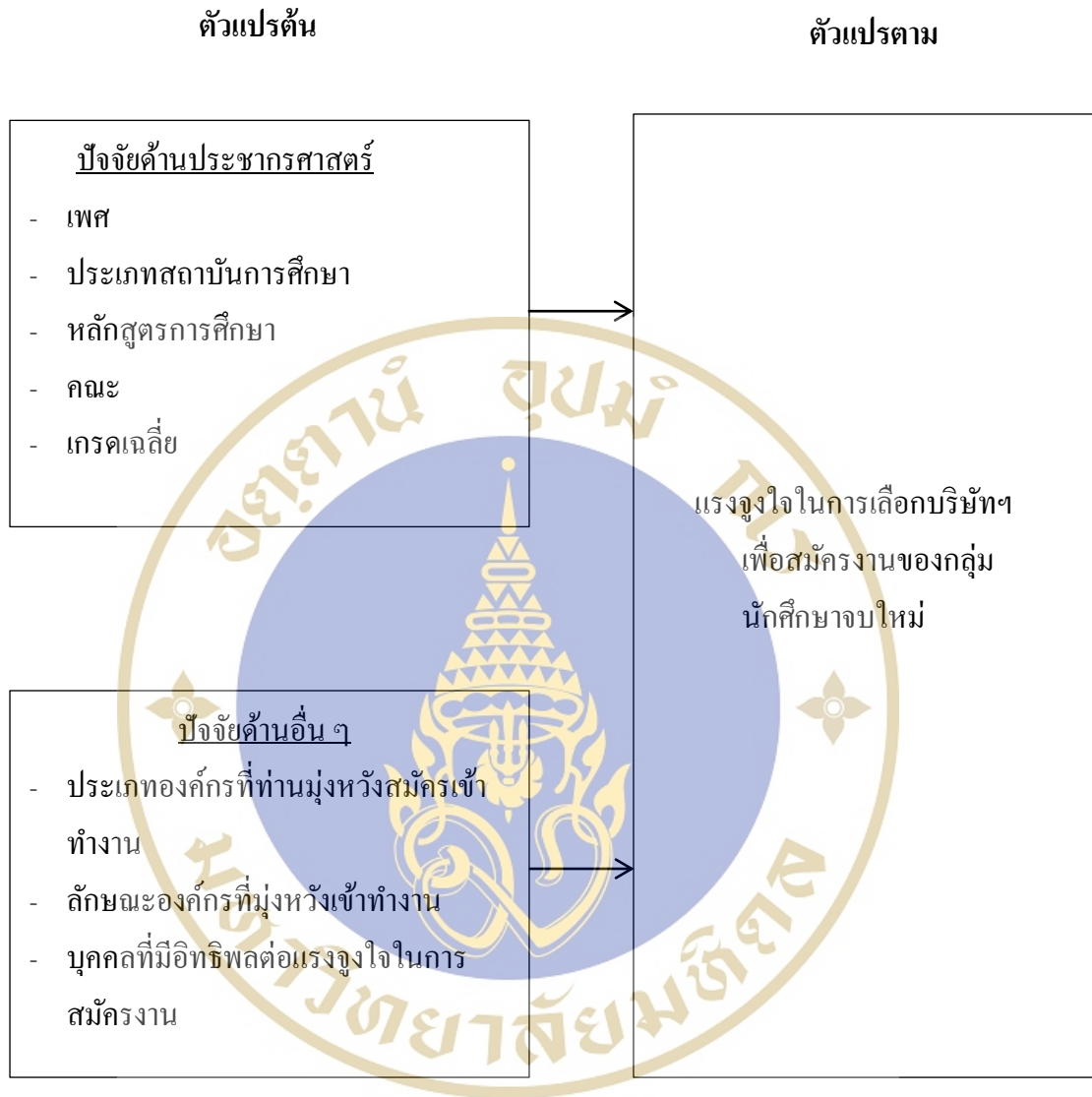
5. พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาการวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ศึกษาปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ โอกาสเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงใน งาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม รวมถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ นักศึกษาจบใหม่และเข้าทำงานในสำนัก งานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ตั้งแต่ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือน ไปจนถึง 2 ปี จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การใช้สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลโดยสรุป การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA F-test) เพื่อศึกษาความแตกต่าง ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนัก งานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลาดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงลบต่อ การเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber สำหรับด้านลักษณะทาง

ประชากรศาสตร์ พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยระหว่าง 2.25-3.00 มีค่าเฉลี่ยที่จะตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งมากกว่าผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยสูง

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bidwell (2012) Do Women Choose Different Jobs from Men? Mechanisms of Application Segregation in the Market for Managerial Workers เพศต่อการเลือกงาน: กลไกในการจัดการกำลังคนในตลาด งานวิจัยข้างต้นมุ่งศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศในการเลือกสมัครงานเพื่อความเข้าใจที่มากขึ้นในประเด็นการแบ่งแยกเพศในงาน โดยมุ่งทดสอบทฤษฎีเพื่อหาสาเหตุว่าเหตุใดเพศหญิงจึงมีโอกาสเลือกสมัครงานที่แตกต่างจากเพศชาย โดยมีปัจจัยทางสังคมเป็นปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งงานวิจัยในเรื่องบทบาทของเพศในสังคม และสมมติฐานว่าเพศมีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานที่แตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงมีแนวโน้มน้อยกว่าเพศชายเพื่อการสมัครงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงินและงานที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษา และมีแนวโน้มมากกว่าเพื่อการสมัครงานที่ลักษณะการบริหารจัดการทั่วไป ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเลือกงานที่สามารถมีส่วนร่วม และสามารถบริหารจัดการชีวิตนอกเหนือเวลางานได้มากกว่าเน้นงานที่สะท้อนภาพความเฉพาะสำหรับเพศชาย และมีความคาดหวังต่อการทำงานน้อยกว่า ผู้วิจัยพบว่าเพศหญิงมีแนวโน้มน้อยมากในการตอบรับงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังทางการศึกษาที่ผ่านมา หรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการวิจัยเหล่านี้ช่วยสะท้อนให้เห็นความแตกต่างเพื่อที่จะนำมาปรับใช้ในการรับสมัครพนักงานได้

2.4 กรอบงานวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดในเรื่อง การกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ นักศึกษาระดับอุดมศึกษา (ปริญญาตรี) ที่จบการศึกษาประจำปีการศึกษา 2558 ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ทั้งหลักสูตรภาคภาษาไทยและ หลักสูตรนานาชาติ จำนวน 3.15 แสนคน (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2558)

3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 90% ความผิดพลาดไม่เกิน 10% ดังสูตรของ Taro Yamane (1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(E)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = 0.10 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 90

ขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 90 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดและความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม จึงได้ทำการ รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 200 ชุด

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีลำดับขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบวิจารณญาณ หรือ แบบเจาะจง (Judgment or Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา ปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยแจกแจงแบ่งสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง แบ่ง 200 ตัวอย่างเป็นนักศึกษาหรือนิสิตในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และ 200 ตัวอย่างเป็นนักศึกษาหรือนิสิตในสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience) ซึ่งเป็น Non-probability โดยใช้แบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จึงออกเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยมีกลุ่มผู้แนะนำเพื่อส่งต่อข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ต่อเนื่อง เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคอย่างครอบคลุมและมากที่สุด

3.3 ตัวแปรที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แจกแจงตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างกัน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

สมมติฐานที่ 2 กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่หลักสูตรการสอนแตกต่างกันแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างกัน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

สมมติฐานที่ 3 กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ประเภทสถาบันการศึกษาแตกต่างกันแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างกัน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

สมมติฐานที่ 4 กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างกัน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

สมมติฐานที่ 5 กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างกัน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

3.4 วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยการสำรวจ (survey) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิธีการแจกแบบสอบถาม คือ ใช้แบบสอบถามออนไลน์ประชาสัมพันธ์ผ่าน Facebook และติดต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบทดสอบ จะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัยยิ่งขึ้น
2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ร่างได้ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ (อ.ที่ปรึกษา) พิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยได้ค่า CVI = 0.97
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้วมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย (Pretest) จำนวน 50 คน โดยได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.953
5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)
6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยเชิง พรรณนา ในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายเปิด โดยแบ่งโครงคำถามออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 10 ข้อ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังนี้ เพศ อายุ ประเภทสถาบันการศึกษา ชื่อสถาบันการศึกษา คณะที่ศึกษา หลักสูตร เกรดเฉลี่ย ลักษณะขององค์กรที่มุ่งหวังเข้าทำงาน ลักษณะธุรกิจที่มุ่งหวังเข้าทำงาน และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพิจารณาเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่ให้ความสำคัญในการพิจารณาในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานรวม 11 ด้าน ประกอบไปด้วย

1. ด้านคำตอบแทน
2. ด้านการเดินทาง
3. ด้านลักษณะงาน
4. ด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร
5. ด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร
6. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร
7. ด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
9. ด้านความมั่นคงในงาน
10. ด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน
11. ด้านนโยบายของบริษัท

เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวมี โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ (การให้ความสำคัญ)	คะแนน
มากที่สุด	4
มาก	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (x) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าเฉลี่ย (x)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

ระดับคะแนน

ความหมาย

ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.25-4.00 อยู่ในเกณฑ์ให้ความสำคัญมากที่สุด

ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.49-3.24	อยู่ในเกณฑ์ให้ความสำคัญมาก
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.73-2.48	อยู่ในเกณฑ์ให้ความสำคัญน้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 0.97-1.72	อยู่ในเกณฑ์ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาคั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้นักวิชาการพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) $CVI = 0.97$ และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ว่ามีความเหมาะสมและสามารถใช้วัดสิ่งที่ต้องการศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pre-test) จำนวน 50 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC Windows Version 11.5 ในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามที่ Jump (1978) ได้เสนอแนะเป็นเกณฑ์การยอมรับไว้ดังนี้

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research)

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.8 สำหรับงานวิจัยพื้นฐาน (Basic research)

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.9 สำหรับการตัดสินใจ (Important research)

จึงจะสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง

3.5 สถิติที่ใช้ในการคำนวณ

วิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ประเภทสถาบันการศึกษา สถาบันการศึกษา หลักสูตรการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงในรูปของความถี่ และสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสถิติร้อยละ (Percentage) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545)

1. ค่าร้อยละ

$$P = \frac{f * 100}{N}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

3.4 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร Independent T-test (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545)

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{S_1^2 + S_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

X_1 แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1

X_2 แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 2

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545)

$$F = \frac{MSb}{MSw}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F

เพื่อทราบ นัยสำคัญ

MSb แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSw แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$$MSb = \frac{SSb}{k-1} \quad MSw = \frac{SSw}{n-1}$$

เมื่อ SSb แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม

SSw แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม

k แทน จำนวนกลุ่ม

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม ($k-1$) ภายในกลุ่ม ($n-k$)

ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร

$$LSD = t_{\alpha,r} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$, $r = n - k$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับการทดสอบประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า mean square error ที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ

n แทน ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

$t_{\alpha,r}$ แทน ค่าสถิติจากตารางมาตรฐาน t โดยใช้ค่าของ $df = n - k$

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม โดยวิธีทดสอบของ ไค-สแควร์

(Chi-square) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2547)

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

เมื่อ k แทน จำนวนค่าหรือประเภทหรือจำนวนกลุ่ม

O_{ij} แทน จำนวนหรือความถี่ของกลุ่มที่ i และ j ที่ได้จากการเก็บข้อมูล

E_{ij} แทน จำนวนหรือความถี่ของกลุ่มที่ i และ j ที่ได้จากอัตราส่วนที่กำหนด

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย

เพียร์สัน (Pearson Correlation) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545)

$$r = \sqrt{\frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) - (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$ แทน ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum Y$ แทน ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละกลุ่มตัวอย่างยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละกลุ่มตัวอย่างยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง

1. ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็น บวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด
3. ค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์

การวิเคราะห์สมการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์
ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Regression Analyses)

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

เมื่อ \hat{Y} แทน ค่าตัวแปรตาม

X_1 แทน ค่าตัวแปรอิสระตัวที่ 1

X_2 แทน ค่าตัวแปรอิสระตัวที่ 2

b_0 แทน ค่าคงที่ของสมการถดถอย

b_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ X

บทที่ 4 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่

4.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ ได้แก่ เพศ ประเภทสถาบันการศึกษา หลักสูตร เกรดเฉลี่ย ลักษณะองค์กรที่มุ่งหวังเข้าทำงาน ประเภทธุรกิจที่มุ่งหวังเข้าทำงาน และบุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ 4.1 ถึง 4.7

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	57	28.5
หญิง	143	71.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.5 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 28.5

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ จำแนกตามประเภทสถาบันการศึกษา

ประเภทสถาบันการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
สถาบันของรัฐ	184	92
สถาบันของเอกชน	16	8
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ส่วนใหญ่จบจากสถาบันของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 92 และจบจากสถาบันของเอกชน คิดเป็นร้อยละ 8

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ จำแนกตามประเภทหลักสูตร

หลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
หลักสูตรภาษาไทย	180	90
หลักสูตรนานาชาติ	18	9
หลักสูตรสองภาษา	2	1
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ส่วนใหญ่จบจากหลักสูตรประเภทภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 90 และจบจากหลักสูตรนานาชาติ และหลักสูตรสองภาษาคิดเป็นร้อยละ 9 และ 1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

เกรดเฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2.5	18	9
2.51-2.75	36	18
2.76-3.24	83	41.5
3.25 ขึ้นไป	63	31.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ส่วนใหญ่จบจากการศึกษาโดยมีเกรดเฉลี่ยอยู่ที่ 2.76-3.24 คิดเป็นร้อยละ 41.5 เกรด 3.25 ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 31.5 เกรด 2.51-2.75 คิดเป็นร้อยละ 18 และจบโดยมีเกรดเฉลี่ยอยู่ที่ต่ำกว่า 2.5 คิดเป็นร้อยละ 9

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ จำแนกตามลักษณะองค์กรที่มุ่งหวังเข้าทำงาน

ลักษณะองค์กรที่มุ่งหวังเข้าทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ราชการ	28	14
รัฐวิสาหกิจ	27	13.5
ธุรกิจเอกชน	88	44
ธุรกิจส่วนตัว	19	9.5
องค์กรระหว่างประเทศ	31	15.5
ฟรีแลนซ์ รับจ้างทั่วไปไม่สังกัด	2	1
อื่น ๆ	5	2.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มนักศึกษาจบใหม่มีความคิดเห็นต่อลักษณะองค์กรที่มุ่งหวังเข้าทำงานแตกต่างกันไปโดยส่วนใหญ่มุ่งหวังเข้าทำงานในธุรกิจเอกชนคิดเป็นร้อยละ 44 องค์กรระหว่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 15.5 ราชการคิดเป็นร้อยละ 14 รัฐวิสาหกิจคิดเป็นร้อยละ 13.5 ธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 9.5 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.5

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ จำแนกตามประเภทธุรกิจที่มุ่งหวังเข้าทำงาน

ประเภทธุรกิจที่มุ่งหวังเข้าทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ธุรกิจการเกษตร	5	2.5
ธุรกิจอุตสาหกรรม	35	17.5
ธุรกิจการพาณิชย์	46	23
ธุรกิจการก่อสร้าง	6	3
ธุรกิจการเงิน	34	17
ธุรกิจให้บริการ	53	26.5
อื่น ๆ	21	10.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มนักศึกษาจบใหม่มีความมุ่งหวังที่จะเข้าทำงานในประเภทธุรกิจที่แตกต่างกันไปโดยส่วนใหญ่มุ่งหวังเข้าทำงานในธุรกิจธุรกิจการให้บริการคิดเป็นร้อยละ 26.5 ธุรกิจการพาณิชย์คิดเป็นร้อยละ 23 ธุรกิจอุตสาหกรรมคิดเป็นร้อยละ 17.5 ธุรกิจการเงินคิดเป็นร้อยละ 17 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 16 โดยประกอบด้วย ธุรกิจการก่อสร้าง ธุรกิจการเกษตร ธุรกิจเพื่อสังคมไม่หวังผลกำไร เป็นต้น

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของบุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานกลุ่มนักศึกษาจบใหม่

บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงาน	จำนวน	ร้อยละ
ตัวเอง	140	70
บิดา	12	6
มารดา	21	10.5
เพื่อน	22	11
คนรัก	5	2.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นตัวนักศึกษาเองคิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาเป็นเพื่อนคิดเป็นร้อยละ 11 มารดาคิดเป็นร้อยละ 10.5 บิดาคิดเป็นร้อยละ 6 และเป็นคนรักคิดเป็นร้อยละ 2.5

4.2 การให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่

การวิเคราะห์ระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการเดินทาง ด้านลักษณะงาน ด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร ด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร ด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน ด้านนโยบายของบริษัทโดยนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามความหมายดังนี้

- ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.25-4.00 อยู่ในเกณฑ์ให้ความสำคัญมากที่สุด
 ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.49-3.24 อยู่ในเกณฑ์ให้ความสำคัญมาก
 ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.73-2.48 อยู่ในเกณฑ์ให้ความสำคัญน้อย
 ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 0.97-1.72 อยู่ในเกณฑ์ให้ความสำคัญน้อยที่สุด
 ดัชนีตารางที่ 4.8 ถึง 4.18

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะ	3.60	.530	ให้ความสำคัญมากที่สุด
1.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของนักศึกษา	3.58	.588	ให้ความสำคัญมากที่สุด
1.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับความคาดหวังของนักศึกษา	3.38	.623	ให้ความสำคัญมากที่สุด
1.4 ค่าตอบแทนมีการปรับขึ้นตามความเหมาะสม	3.43	.661	ให้ความสำคัญมากที่สุด
1.5 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความทัดเทียมกับธุรกิจประเภทเดียวกันในตลาด	3.50	.695	ให้ความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.498	อยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านการเดินทาง

ด้านการเดินทาง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
2.1 สามารถเดินทางมายังที่ทำงาน โดย รถโดยสาร	3.31	.823	ให้ความสำคัญมากที่สุด
2.2 มีบริการเรื่อง รถรับ-ส่งพนักงาน	2.70	1.081	ให้ความสำคัญมาก
2.3 สถานที่ทำงานไม่ไกลจากที่พักอาศัย จนเกินไป	3.33	.736	ให้ความสำคัญมากที่สุด
2.4 เป็นองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือ เรื่องค่าเดินทาง	2.83	.888	ให้ความสำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.04		อยู่ในระดับให้ความสำคัญมาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านการเดินทางอยู่ในระดับให้ความสำคัญ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
3.1 ลักษณะงานมีความสอดคล้องกับ ความถนัดของนักศึกษา	3.44	.670	ให้ความสำคัญมากที่สุด
3.2 ลักษณะงานมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	3.54	.633	ให้ความสำคัญมากที่สุด
3.3 ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.59	.569	ให้ความสำคัญมากที่สุด
3.4 ลักษณะงานมีการกำหนดรายละเอียด ชัดเจนถึงขอบเขตของงาน	3.53	.649	ให้ความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.578		อยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร

ด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
4.1 ในสายตาของบุคคลทั่วไป	3.31	.779	ให้ความสำคัญมากที่สุด
4.2 เป็นองค์กรที่รู้จักกันดีในสังคม	3.09	.801	ให้ความสำคัญมาก
4.3 เป็นองค์กรที่ได้รับรางวัลทางสังคม	2.72	.829	ให้ความสำคัญมาก
ในด้านความน่าเชื่อถือในการทำงาน			
ค่าเฉลี่ยรวม	3.04	อยู่ในระดับให้ความสำคัญมาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กรอยู่ในระดับให้ความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร

ด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
5.1 เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.63	.570	ให้ความสำคัญมากที่สุด
5.3 เป็นองค์กรที่มีแนวทางในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.52	.642	ให้ความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	อยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากรอยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร

ด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
6.1 เป็นองค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.49	.723	ให้ความสำคัญมากที่สุด
6.2 เป็นองค์กรที่มีหน่วยงานที่ดูแลด้านการพัฒนาของพนักงานโดยเฉพาะ	3.28	.738	ให้ความสำคัญมากที่สุด
6.3 เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม	3.31	.791	ให้ความสำคัญมากที่สุด
6.4 เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนาในรูปแบบใหม่ ๆ	3.55	.678	ให้ความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.578	อยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน

ด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
7.1 เป็นองค์กรที่หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้	3.66	.587	ให้ความสำคัญมากที่สุด
7.2 หัวหน้างานมอบหมายงานและอำนาจในการตัดสินใจอย่างยุติธรรม	3.73	.573	ให้ความสำคัญมากที่สุด
7.3 มีผู้บังคับบัญชาที่รับฟังและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.66	.613	ให้ความสำคัญมากที่สุด
7.4 มีผู้บังคับบัญชาที่มีใจเป็นกลางในการประเมินผลการทำงาน	3.72	.577	ให้ความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.578	อยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านลักษณะการ
บังคับบัญชาในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
8.1 มีเพื่อนร่วมงานรุ่นเดียวกัน	2.80	.891	ให้ความสำคัญมาก
8.3 เป็นองค์กรที่ไม่มีการแข่งขัน พวกในสถานที่ทำงาน	3.61	.707	ให้ความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31		อยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
9.1 เป็นองค์กรที่มีผลประโยชน์ที่ มั่นคง	3.64	.577	ให้ความสำคัญมากที่สุด
9.2 เป็นองค์กรที่พนักงานสามารถมั่นใจ ว่าหากปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมก็จะ สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป	3.50	.601	ให้ความสำคัญมากที่สุด
9.3 เป็นองค์กรที่มั่นคงไม่ต้องกังวลเรื่อง ให้ออกจากงานโดยง่าย	3.60	.568	ให้ความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58		อยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านความมั่นคง
ในงานอยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน

	ด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
10.1	เป็นองค์กรที่เปิดช่องทางการสมัครผ่านช่องทางออนไลน์	3.14	.886	ให้ความสำคัญมาก
10.2	เป็นองค์กรที่ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการไม่นาน (ภายใน 1 สัปดาห์ต่อขั้นตอน เช่น รอเรียกสอบสัมภาษณ์เป็นต้น)	3.22	.846	ให้ความสำคัญมาก
10.3	เป็นองค์กรที่มีการสัมภาษณ์หลายรอบ	2.02	.805	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด
10.4	เป็นองค์กรที่อำนวยความสะดวกและให้บริการผู้สมัครในการสมัครงานเช่นลูกค้ำ	2.96	.867	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.835	อยู่ในระดับให้ความสำคัญมาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านกระบวนการในการรับสมัครงานอยู่ในระดับให้ความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านนโยบายของบริษัท

		ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
11.1	ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์มีวันหยุดเสาร์ อาทิตย์	3.70	.693	ให้ความสำคัญมากที่สุด
11.2	มีโครงการหรือ กิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคม และสิ่งแวดล้อม (CSR Activity)	3.06	.909	ให้ความสำคัญมาก
11.3	เป็นองค์กรที่มีการจัดสวัสดิการที่คำนึงถึงความมั่นคงของพนักงาน เช่น ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.67	.602	ให้ความสำคัญมากที่สุด
11.4	เป็นองค์กรที่มีเครื่องใช้สำนักงานอำนวยความสะดวกในการทำงานครบครัน	3.54	.686	ให้ความสำคัญมากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	อยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านนโยบายของบริษัทอยู่ในระดับให้ความสำคัญมากที่สุด

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์สมมติฐานความแตกต่างต่อระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการเดินทาง ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพลักษณะ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร ด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร ด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน ด้านนโยบายของบริษัทโดยนำเสนอในรูปของการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ Independent T-Test กับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ได้แก่ เพศ และประเภทสถาบันการศึกษา สถิติ One-way ANOVA) กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ประเภท หลักสูตร เกรดเฉลี่ย และบุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานหากพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า .10 สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบเพศกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่

	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	t	P
ด้านค่าตอบแทน	ชาย	57	3.446	0.378	-1.073	0.284
	หญิง	143	3.518	0.446		
ด้านการเดินทาง	ชาย	57	2.675	0.686	-4.963	0.000*
	หญิง	143	3.184	0.564		
ด้านลักษณะงาน	ชาย	57	3.498	0.468	-1.733	.085*
	หญิง	143	3.613	0.402		

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบเพศกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อ
การสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ (ต่อ)

	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	t	P
ด้านภาพลักษณ์ ความ	ชาย	57	2.795	0.742	-3.354	.001*
น่าเชื่อถือขององค์กร	หญิง	143	3.133	0.599		
ด้านโอกาสในการเติบโต	ชาย	57	3.427	0.642	-1.209	0.228
ของบุคลากร	หญิง	143	3.534	0.531		
ด้านการส่งเสริมการ	ชาย	57	3.276	0.486	-2.092	0.038*
พัฒนาของบุคลากร	หญิง	143	3.455	0.668		
ด้านลักษณะการบังคับ	ชาย	57	3.526	0.411	-2.94	0.004*
บัญชาในสถานที่ทำงาน	หญิง	143	3.761	0.542		
ด้านความสัมพันธ์กับ	ชาย	57	3.995	0.673	-1.397	0.164
เพื่อนร่วมงาน	หญิง	143	4.229	0.804		
ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	57	3.3684	0.483	-3.969	0.000*
	หญิง	143	3.662	0.468		
ด้านกระบวนการในการ	ชาย	57	2.6272	0.701	-2.853	0.005*
รับสมัครงาน	หญิง	143	2.9161	0.624		
ด้านนโยบายของบริษัท	ชาย	57	3.3684	0.517	-1.854	0.065*
	หญิง	143	3.5245	0.545		

หมายเหตุ $p < .10^*$

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบเพศกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานพบว่า การทดสอบเปรียบเทียบเพศกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ โดยจำแนกตามเพศจะทำการทดสอบความแปรปรวนของประชากรของสถิติทดสอบ Levene's Test of Equality of Variances หากพบว่ามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จะใช้ค่า Equal Variances Assumed แต่หากพบว่ามีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed ในการดำเนินการทดสอบสมมติฐาน

ในด้านค่าตอบแทนกลุ่มนักศึกษาจบใหม่เพศชายและหญิง มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานไม่แตกต่างกัน

ในด้านการเดินทางกลุ่มนักศึกษาจบใหม่เพศชายและหญิง มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน

ในด้านลักษณะงานกลุ่มนักศึกษาจบใหม่เพศชายและหญิง มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่าง

ในด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร กลุ่มนักศึกษาจบใหม่เพศชายและหญิง มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน

ในด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร กลุ่มนักศึกษาจบใหม่เพศชายและหญิง มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานไม่แตกต่างกัน

ในด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มนักศึกษาจบใหม่เพศชายและหญิง มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน

ในด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่เพศชายและหญิง มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน

ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่เพศชายและหญิง มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานไม่แตกต่างกัน

ในด้านความมั่นคงในงานกลุ่มนักศึกษาจบใหม่เพศชายและหญิง มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน

ในด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่เพศชายและหญิง มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่าง

ในด้านนโยบายของบริษัท กลุ่มนักศึกษาจบใหม่เพศชายและหญิง มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่หลักสูตรการสอนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหลักสูตรการศึกษา

หลักสูตร	N	Mean	S.D.
หลักสูตรภาษาไทย	180	3.0756	0.35345
หลักสูตรนานาชาติ	18	2.9136	0.000
หลักสูตรสองภาษา	2	3.1776	0.26699

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบหลักสูตรการสอนกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.114	3	0.038	0.206	0.892
	ภายในกลุ่ม	36.284	196	0.185		
	รวม	36.398	199			
ด้านการเดินทาง	ระหว่างกลุ่ม	2.842	3	0.947	2.346	0.074*
	ภายในกลุ่ม	79.17	196	0.404		
	รวม	82.012	199			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.434	3	0.478	2.736	0.045*
	ภายในกลุ่ม	34.246	196	0.175		
	รวม	35.68	199			
ด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.226	3	0.409	0.94	0.422
	ภายในกลุ่ม	85.172	196	0.435		
	รวม	86.398	199			
ด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.544	3	0.515	1.627	0.184
	ภายในกลุ่ม	62.009	196	0.316		
	รวม	63.553	199			
ด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.038	3	0.346	0.883	0.451
	ภายในกลุ่ม	76.796	196	0.392		
	รวม	77.835	199			
ด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.173	3	0.391	1.467	0.225
	ภายในกลุ่ม	52.257	196	0.267		
	รวม	53.43	199			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.689	3	0.23	0.658	0.579
	ภายในกลุ่ม	68.408	196	0.349		
	รวม	69.097	199			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.335	3	0.778	3.365	0.02*
	ภายในกลุ่ม	45.327	196	0.231		
	รวม	47.662	199			

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบหลักสูตรการสอนกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.731	3	0.577	1.34	0.263
	ภายในกลุ่ม	84.429	196	0.431		
	รวม	86.16	199			
ด้านนโยบายของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	0.641	3	0.214	0.728	0.536
	ภายในกลุ่ม	57.519	196	0.293		
	รวม	58.16	199			

หมายเหตุ $p < .10^*$

ในด้านค่าตอบแทนกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ศึกษาในหลักสูตรการสอนที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในด้านการเดินทางกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ศึกษาในหลักสูตรการสอนที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านการเดินทาง

หลักสูตร	Mean	หลักสูตรภาษาไทย	หลักสูตรนานาชาติ	หลักสูตรสองภาษา
หลักสูตรภาษาไทย	3.0756	-	-0.00222	0.09778
หลักสูตรนานาชาติ	2.9136		-	-0.1
หลักสูตรสองภาษา	3.1776			-

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่านักศึกษาที่จบการศึกษาในหลักสูตรภาษาไทยมีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านการเดินทางน้อยกว่าหลักสูตรนานาชาติและมากกว่าหลักสูตรสองภาษา

ในด้านลักษณะงานกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ศึกษาในหลักสูตรการสอนที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านลักษณะงาน

หลักสูตร	Mean	หลักสูตร ภาษาไทย	หลักสูตร นานาชาติ	หลักสูตร สองภาษา
หลักสูตรภาษาไทย	3.0756	-	0.08444	.79556*
หลักสูตรนานาชาติ	2.9136		-	.71111*
หลักสูตรสองภาษา	3.1776			-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) พบว่านักศึกษาที่จบการศึกษาในหลักสูตรภาษาไทย มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่จบการศึกษาในหลักสูตรสองภาษา และ หลักสูตรนานาชาติ โดยนักศึกษาที่จบการศึกษาในหลักสูตรภาษาไทย มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงานมากกว่านักศึกษาที่จบการศึกษาใน หลักสูตรนานาชาติและหลักสูตรสองภาษา

ในด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ศึกษาในหลักสูตรการสอนที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ศึกษาในหลักสูตรการสอนที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ศึกษาในหลักสูตรการสอนที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ศึกษาในหลักสูตรการสอนที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ศึกษาในหลักสูตรการสอนที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในด้านความมั่นคงในงานกลุ่มนักศึกษาจบใหม่เพศชายและหญิงกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ศึกษาในหลักสูตรการสอนที่แตกต่างกันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านความมั่นคงในงาน

หลักสูตร	Mean	หลักสูตรภาษาไทย	หลักสูตรนานาชาติ	หลักสูตรสองภาษา
หลักสูตรภาษาไทย	3.0756	-	-0.3463*	-0.45741
หลักสูตรนานาชาติ	2.9136		-	-0.11111
หลักสูตรสองภาษา	3.1776			-

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่านักศึกษาที่จบการศึกษาในหลักสูตรภาษาไทย มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่จบการศึกษาใน หลักสูตรนานาชาติ โดยนักศึกษาที่จบการศึกษาในหลักสูตรภาษาไทย มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงานน้อยกว่านักศึกษาที่จบการศึกษาใน หลักสูตรนานาชาติ

ในด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ศึกษาในหลักสูตรการสอนที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในด้านนโยบายของบริษัท กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ศึกษาในหลักสูตรการสอนที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ในประเภทสถาบันการศึกษาแตกต่างกันมี
แรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบประเภทสถาบันการศึกษากับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ
เพื่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่

	ประเภทสถาบัน การศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	t	P
ด้านค่าตอบแทน	สถาบันของรัฐ	184	3.4967	0.43707	-0.029	0.977
	สถาบันของเอกชน	16	3.5	0.30984		
ด้านการเดินทาง	สถาบันของรัฐ	184	3.0299	0.65998	-1.046	0.306
	สถาบันของเอกชน	16	3.1406	0.37604		
ด้านลักษณะงาน	สถาบันของรัฐ	184	3.575	0.4341	-0.565	0.572
	สถาบันของเอกชน	16	3.6375	0.27538		
ด้านภาพลักษณ์ ความ น่าเชื่อถือขององค์กร	สถาบันของรัฐ	184	3	0.65934	-2.711	0.007*
	สถาบันของเอกชน	16	3.4583	0.5		
ด้านโอกาสในการเติบโต ของบุคลากร	สถาบันของรัฐ	184	3.4964	0.57681	-0.589	0.556
	สถาบันของเอกชน	16	3.5833	0.41276		
ด้านการส่งเสริมการ พัฒนาของบุคลากร	สถาบันของรัฐ	184	3.3845	0.62718	-1.48	0.141
	สถาบันของเอกชน	16	3.625	0.57735		
ด้านลักษณะการบังคับ บัญชาในสถานที่ทำงาน	สถาบันของรัฐ	184	3.6902	0.51926	-0.326	0.745
	สถาบันของเอกชน	16	3.7344	0.52017		
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	สถาบันของรัฐ	184	3.2971	0.60348	-0.914	0.362
	สถาบันของเอกชน	16	3.4375	0.37945		
ด้านความมั่นคงในงาน	สถาบันของรัฐ	184	3.5652	0.49708	-1.65	0.115
	สถาบันของเอกชน	16	3.7292	0.36956		
ด้านกระบวนการในการ รับสมัครงาน	สถาบันของรัฐ	184	2.8383	0.66067	0.332	0.74
	สถาบันของเอกชน	16	2.7813	0.64469		
ด้านนโยบายของบริษัท	สถาบันของรัฐ	184	3.4598	0.55171	-2.83	0.009*
	สถาบันของเอกชน	16	3.7125	0.31807		

หมายเหตุ $p < .10^*$

ในด้านนโยบายของบริษัท กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ยังอยู่ในประเภทสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงาน

บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัคร	N	Mean	S.D.
ตัวเอง	140	3.0446	0.3267
บิดา	12	3.001	0.50137
มารดา	21	3.1745	0.42817
เพื่อน	22	3.3024	0.2169
คนรัก	5	3.0136	0.0166

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบ บุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.886	0.221	1.216	0.305
	ภายในกลุ่ม	195	35.512	0.182		
	รวม	199	36.398			
ด้านการเดินทาง	ระหว่างกลุ่ม	4	7.296	1.824	4.761	0.001*
	ภายในกลุ่ม	195	74.716	0.383		
	รวม	199	82.012			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.587	0.897	5.448	0.000*
	ภายในกลุ่ม	195	32.093	0.165		
	รวม	199	35.68			
ด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	3.556	0.889	2.093	0.083*
	ภายในกลุ่ม	195	82.842	0.425		
	รวม	199	86.398			

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบ บุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน (ต่อ)

	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านโอกาสในการ เติบโตของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4	4.499	1.125	3.714	0.006*
	ภายในกลุ่ม	195	59.055	0.303		
	รวม	199	63.553			
ด้านการส่งเสริม การพัฒนาของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4	4.333	1.083	2.874	0.024*
	ภายในกลุ่ม	195	73.501	0.377		
	รวม	199	77.835			
ด้านลักษณะ การบังคับบัญชาใน สถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.408	0.602	2.301	0.06*
	ภายในกลุ่ม	195	51.022	0.262		
	รวม	199	53.43			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.619	0.905	2.694	0.032*
	ภายในกลุ่ม	195	65.479	0.336		
	รวม	199	69.097			
ด้านความมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.914	0.228	0.953	0.435
	ภายในกลุ่ม	195	46.748	0.24		
	รวม	199	47.662			
ด้านกระบวนการ ในการรับสมัครงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	10.029	2.507	6.422	0.000*
	ภายในกลุ่ม	195	76.131	0.39		
	รวม	199	86.16			
ด้านนโยบายของ บริษัท	ระหว่างกลุ่ม	4	2.451	0.613	2.145	0.077*
	ภายในกลุ่ม	195	55.709	0.286		
	รวม	199	58.16			

หมายเหตุ $p < .10^*$

ในด้านค่าตอบแทนกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในด้านการเดินทางกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านการเดินทาง

บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อ การตัดสินใจสมัครงาน	Mean	ตัวเอง	บิดา	มารดา	เพื่อน	คนรัก
ตัวเอง	3.0446	-	-0.156	-0.207	-0.58588*	0.198
บิดา	3.001			-0.051	-0.430	0.354
มารดา	3.1745				-0.379	0.405
เพื่อน	3.3024					0.784
คนรัก	3.0136					-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่ตัวเองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน โดยนักศึกษาที่ตัวเองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านการเดินทางน้อยกว่านักศึกษาที่มีเพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

ในด้านลักษณะงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านลักษณะงาน

บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงาน	Mean	ตัวเอง	บิดา	มารดา	เพื่อน	คนรัก
ตัวเอง	3.0446	-	0.19095	0.00286	-2.8026*	.53429*
บิดา	3.001		-	-0.188	-4.7121*	0.343
มารดา	3.1745			-	-0.283	0.531
เพื่อน	3.3024				-	.81455*
คนรัก	3.0136					-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่ตัวเองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเพื่อน และคนรักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน โดยนักศึกษาที่ตัวเองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงาน น้อยกว่านักศึกษาที่มีเพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน และมากกว่านักศึกษาที่มีคนรักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

นักศึกษาที่บิดาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเพื่อน เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน โดยนักศึกษาที่บิดาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงาน น้อยกว่านักศึกษาที่มีเพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน และนักศึกษาที่เพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีคนรักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน โดยนักศึกษาที่เพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงาน มากกว่านักศึกษาที่มีคนรักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

ในด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือขององค์กร

บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อ การตัดสินใจสมัครงาน	Mean	ตัวเอง	บิดา	มารดา	เพื่อน	คนรัก
ตัวเอง	3.0446	-	-0.10714	-0.42063	-0.02381	-0.29048
บิดา	3.001		-	-0.313	0.083	-0.183
มารดา	3.1745			-	0.397	0.130
เพื่อน	3.3024				-	-0.267
คนรัก	3.0136					-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่ตัวเองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร น้อยกว่า นักศึกษาที่มีบิดา มารดา เพื่อนและคนรักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

ในด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกันและได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร

บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อ การตัดสินใจสมัครงาน	Mean	ตัวเอง	บิดา	มารดา	เพื่อน	คนรัก
ตัวเอง	3.0446	-	0.31825	-0.20952	-0.33074	-0.27619
บิดา	3.001		-	-0.528	-0.64899*	-0.594
มารดา	3.1745			-	-0.121	-0.067
เพื่อน	3.3024				-	0.055
คนรัก	3.0136					-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่บิดาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน โดยนักศึกษาที่บิดาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับ โอกาสในการเติบโตของบุคลากร น้อยกว่า นักศึกษาที่มีเพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

ในด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร

บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงาน	Mean	ตัวเอง	บิดา	มารดา	เพื่อน	คนรัก
ตัวเอง	3.0446	-	0.11905	-0.28274	-0.35633	0.24821
บิดา	3.001		-	-0.402	-0.475	0.129
มารดา	3.1745			-	-0.074	0.531
เพื่อน	3.3024				-	0.605
คนรัก	3.0136					-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่ตัวเองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร น้อยกว่านักศึกษาที่มีมารดา เพื่อน และคนรักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แต่มากกว่านักศึกษาที่มีบิดาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

ในด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านลักษณะการบังคับบัญชา ในสถานที่ทำงาน

บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงาน	Mean	ตัวเอง	บิดา	มารดา	เพื่อน	คนรัก
ตัวเอง	3.0446	-	0.08571	-0.20893	-0.2836	0.09821
บิดา	3.001		-	-0.295	-0.369	0.013
มารดา	3.1745			-	-0.075	0.307
เพื่อน	3.3024				-	0.382
คนรัก	3.0136					-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่ตัวเองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน น้อยกว่า นักศึกษาที่มีมารดาและเพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแต่มากกว่า นักศึกษาที่มีบิดาและคนรักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงาน	Mean	ตัวเอง	บิดา	มารดา	เพื่อน	คนรัก
ตัวเอง	3.0446	-	0.10952	0.05397	-0.40563*	0.00952
บิดา	3.001		-	-0.056	-0.515	-0.100
มารดา	3.1745			-	-0.460	-0.044
เพื่อน	3.3024				-	0.415
คนรัก	3.0136					-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่ตัวเองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน โดยนักศึกษาที่ตัวเองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่านักศึกษาที่มีเพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

ในด้านความมั่นคงในกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน

บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงาน	Mean	ตัวเอง	บิดา	มารดา	เพื่อน	คนรัก
ตัวเอง	3.0446	-	-0.50655	-0.21488	-.62776*	-0.39821
บิดา	3.001		-	0.292	-0.121	0.108
มารดา	3.1745			-	-0.413	-0.183
เพื่อน	3.3024				-	0.230
คนรัก	3.0136					-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่ตัวเองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน โดยนักศึกษาที่ตัวเองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน น้อยกว่านักศึกษาที่มีเพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

ในด้านนโยบายของบริษัท กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีบุคคลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านนโยบายของบริษัท

บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อ การตัดสินใจสมัครงาน	Mean	ตัวเอง	บิดา	มารดา	เพื่อน	คนรัก
ตัวเอง	3.0446	-	0.23667	-0.05381	-0.23909	0.31
บิดา	3.001		-	-0.290	-0.476	0.073
มารดา	3.1745			-	-0.476	0.073
เพื่อน	3.3024				-	0.36381
คนรัก	3.0136					-

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่ตัวเองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านนโยบายของบริษัท น้อยกว่านักศึกษาที่มีมารดาและเพื่อนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแต่มากกว่านักศึกษาที่มีบิดาและคนรักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

สมมติฐานที่ 5 กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกรดเฉลี่ย

เกรดเฉลี่ย	N	Mean	S.D.
ต่ำกว่า 2.5	18	3.0746	0.56508
2.51-2.75	36	3.0628	0.24287
2.76-3.24	83	3.0314	0.36696
3.25 ขึ้นไป	63	3.1655	0.27244

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบ เกรดเฉลี่ยกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือก
บริษัทเพื่อการสมัครงาน

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.113	1.371	8.324	0.000*
	ภายในกลุ่ม	196	32.285	0.165		
	รวม	199	36.398			
ด้านการเดินทาง	ระหว่างกลุ่ม	3	4.278	1.426	3.596	0.015*
	ภายในกลุ่ม	196	77.734	0.397		
	รวม	199	82.012			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.729	0.576	3.326	0.021*
	ภายในกลุ่ม	196	33.951	0.173		
	รวม	199	35.68			
ด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.317	0.106	0.241	0.868
	ภายในกลุ่ม	196	86.081	0.439		
	รวม	199	86.398			
ด้านโอกาสในการ เติบโตของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.593	0.864	2.779	0.042*
	ภายในกลุ่ม	196	60.961	0.311		
	รวม	199	63.553			
ด้านการส่งเสริม การพัฒนาของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	7.182	2.394	6.641	0.000*
	ภายในกลุ่ม	196	70.653	0.36		
	รวม	199	77.835			
ด้านลักษณะการบังคับ บัญชาในสถานที่ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.237	1.079	4.213	0.006*
	ภายในกลุ่ม	196	50.193	0.256		
	รวม	199	53.43			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.758	0.919	2.716	0.046*
	ภายในกลุ่ม	196	66.34	0.338		
	รวม	199	69.097			
ด้านความมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.749	0.916	4	0.009*
	ภายในกลุ่ม	196	44.912	0.229		
	รวม	199	47.662			

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบ เกรดเฉลี่ยกับระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านกระบวนการ ในการรับสมัครงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.181	2.06	5.049	0.002*
	ภายในกลุ่ม	196	79.979	0.408		
	รวม	199	86.16			
ด้านนโยบายของ บริษัท	ระหว่างกลุ่ม	3	1.391	0.464	1.601	0.191
	ภายในกลุ่ม	196	56.769	0.29		
	รวม	199	58.16			

หมายเหตุ $p < .10^*$

ในด้านคำตอบแทน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยที่ต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านคำตอบแทน

เกรดเฉลี่ย	Mean	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 2.5	3.0746	-	-.50000*	-.51459*	-.47302*
2.51-2.75	3.0628		-	-0.015	0.027
2.76-3.24	3.0314			-	0.042
3.25 ขึ้นไป	3.1655				-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.5 มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างจากนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยในช่วงอื่น ๆ โดยนักศึกษาที่นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.5 มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านคำตอบแทนน้อยกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยในช่วงอื่น ๆ

ในด้านการเดินทางกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยที่ต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านการเดินทาง

เกรดเฉลี่ย	Mean	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 2.5	3.0746	-	-0.146	0.224	-0.026
2.51-2.75	3.0628		-	.36956*	0.120
2.76-3.24	3.0314			-	-0.250
3.25 ขึ้นไป	3.1655				-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.51-2.75 มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24 โดยนักศึกษาที่นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.51-2.75 มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับการเดินทางมากกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.51-2.75

ในด้านลักษณะงานกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยที่ต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านลักษณะงาน

เกรดเฉลี่ย	Mean	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 2.5	3.0746	-	-0.172	-0.241	-0.33175*
2.51-2.75	3.0628		-	-0.069	-0.160
2.76-3.24	3.0314			-	-0.091
3.25 ขึ้นไป	3.1655				-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.5 มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานแตกต่างจากนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไปโดยนักศึกษาที่นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.5 มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านด้านลักษณะงานน้อยกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป

ในด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยที่ต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยที่ต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกันและได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร

เกรดเฉลี่ย	Mean	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 2.5	3.0746	-	-0.093	-0.299	-0.328
2.51-2.75	3.0628		-	-0.206	-0.235
2.76-3.24	3.0314			-	-0.029
3.25 ขึ้นไป	3.1655				-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.5 มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร น้อยกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยในระดับอื่น ๆ

ในด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยที่ต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกันและได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร

เกรดเฉลี่ย	Mean	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 2.5	3.0746	-	0.201	0.068	-0.296
2.51-2.75	3.0628		-	-0.134	-.49702*
2.76-3.24	3.0314			-	-.36341*
3.25 ขึ้นไป	3.1655				-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) พบว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.51-2.75 มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป โดยนักศึกษาที่นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.51-2.75 มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร น้อยกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป

นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24 มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป โดยนักศึกษาที่นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24 มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร น้อยกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป

ในด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยที่ต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ที่แตกต่างกันและได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน

เกรดเฉลี่ย	Mean	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 2.5	3.0746	-	-0.021	0.097	-0.202
2.51-2.75	3.0628		-	0.118	-0.182
2.76-3.24	3.0314			-	-.29977*
3.25 ขึ้นไป	3.1655				-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24 มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป โดยนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24 มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน น้อยกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป

ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยที่ต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกันและได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เกรดเฉลี่ย	Mean	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 2.5	3.0746	-	0.148	.30477*	0.063
2.51-2.75	3.0628		-	0.157	-0.085
2.76-3.24	3.0314			-	-.24128*
3.25 ขึ้นไป	3.1655				-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.5 มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24 โดยนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.5 มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24

นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24 มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป โดยนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24 มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป

ในด้านความมั่นคงในงานกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยที่ต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกันและได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านความมั่นคงในงาน

เกรดเฉลี่ย	Mean	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 2.5	3.0746	-	0.231	0.218	-0.021
2.51-2.75	3.0628		-	-0.014	-0.25265*
2.76-3.24	3.0314			-	-0.23892*
3.25 ขึ้นไป	3.1655				-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24 มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป โดยนักศึกษาที่นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24 มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในงานน้อยกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป

นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24 มีแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน แตกต่างจากนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป โดยนักศึกษาที่นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24 มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในงานน้อยกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป

ในด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยที่ต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ต่างกันและได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ในด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน

เกรดเฉลี่ย	Mean	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 2.5	3.0746	-	0.231	0.218	-0.021
2.51-2.75	3.0628		-	0.302	0.286
2.76-3.24	3.0314			-	-0.016
3.25 ขึ้นไป	3.1655				-

หมายเหตุ $p < .10^*$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.5 มีแรงจูงใจในระดับที่ให้ความสำคัญกับด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน มากกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.51-2.75 และ 2.76-3.24 แต่น้อยกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป

ในด้านนโยบายของบริษัท กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยที่ต่างกัน มีระดับการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานที่ไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่” โดย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และความต้องการในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์จากผลการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 200 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1: ผลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.5 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 28.5 โดยผู้จบจากสถาบันของรัฐมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92 และจบจากสถาบันของเอกชน คิดเป็นร้อยละ 8 จบจากหลักสูตรประเภทภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 90 โดยจบจากการศึกษามีเกรดเฉลี่ยอยู่ที่ 2.76-3.24 คิดเป็นร้อยละ 41.5 เกรด 3.25 ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 31.5 เกรด 2.51-2.75 คิดเป็นร้อยละ 18 และจบโดยมีเกรดเฉลี่ยอยู่ที่ต่ำกว่า 2.5 เป็นส่วนน้อยคิดเป็นร้อยละ 9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มุ่งหวังเข้าทำงานในธุรกิจเอกชนคิดเป็นร้อยละ 44 องค์กรระหว่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 15.5 โดยกลุ่มธุรกิจที่กลุ่มตัวอย่างมุ่งหวังเป็นธุรกิจการให้บริการคิดเป็นร้อยละ 26.5 ธุรกิจการพาณิชย์คิดเป็นร้อยละ 23 ธุรกิจอุตสาหกรรมคิดเป็นร้อยละ 17.5 ธุรกิจการเงินคิดเป็นร้อยละ 17 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 16 โดยประกอบด้วย ธุรกิจการก่อสร้าง ธุรกิจการเกษตร ธุรกิจเพื่อสังคม ไม่หวังผลกำไร เป็นต้น และพบว่าบุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นตัวนักศึกษาเองคิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาเป็นเพื่อนคิดเป็นร้อยละ 11

ตอนที่ 2: ผลการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis testing)

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจด้านการเดินทาง/ลักษณะงาน/ภาพลักษณ์/การส่งเสริมพัฒนา/การบังคับบัญชา/ความมั่นคงในงาน/กระบวนการในการสมัครและนโยบายที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 หลักสูตรการสอนที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน/การเดินทาง/ลักษณะงาน/ภาพลักษณ์/ความมั่นคงในงาน/กระบวนการในการสมัครและนโยบายที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ประเภทสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจด้านการเดินทาง/กระบวนการในการสมัครที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคคลต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน/การเดินทาง/ภาพลักษณ์/โอกาสในการเติบโต/การบังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน/กระบวนการในการสมัครและนโยบายที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 เกรดเฉลี่ยที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจค่าตอบแทน/ลักษณะงาน/ภาพลักษณ์/โอกาสในการเติบโต/การส่งเสริมพัฒนา/เพื่อนร่วมงาน/กระบวนการในการสมัครและนโยบายที่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยจะเสนอประเด็นการอภิปรายผลที่สำคัญดังต่อไปนี้

นอกเหนือจากปัจจัยหลัก ๆ ที่ส่งผลต่อการสมัครงานยังมี ปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ที่ช่วยเสริมแรงให้นักศึกษาจบใหม่ตัดสินใจเลือกบริษัทฯ ยังประกอบไปด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้

ข้อมูลด้านค่าตอบแทน เนื่องด้วยเรื่องค่าตอบแทนเป็นเหตุผลแรก นักศึกษาจบใหม่ต้องการเจรจาต่อรอง และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจกันทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งตัวองค์กรเอง และผู้สมัครงานที่เป็นนักศึกษาจบใหม่ บริษัทฯ จากการวิจัยพบว่านักศึกษาจบใหม่ต้องการทราบข้อมูลค่าตอบแทนที่ตนเองจะได้รับและแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อการตัดสินใจ (JobsDB, 2559)

ข้อมูลด้านกระบวนการสมัครงาน ด้วยสถานการณ์การแข่งขันด้านทรัพยากรบุคคล กระบวนการหรือขั้นตอนที่รวดเร็วย่อมมีความได้เปรียบทางการแข่งขันมากกว่าผู้แข่งขันรายอื่นในตลาด การสื่อสารข้อมูลด้านกระบวนการสมัครงานซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอน กระบวนการ ระยะเวลาที่ใช้ จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจและนำไปสู่การตัดสินใจในการเลือกสมัครงานได้

และข้อมูลด้านภาพลักษณ์และนโยบายระเบียบของบริษัท การสร้างภาพลักษณ์งาน HR (Human Resource) เป็นแนวคิดทางการตลาดหรือการสร้างแบรนด์ (HR Branding) ให้กับหน่วยงานบุคคล อันนำไปสู่การยอมรับหรือภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตาของพนักงานภายในองค์กร รวมถึงลูกค้าและบุคลากรทั่วไปที่อยู่ภายนอกองค์กร เป็นการสื่อสารให้นักศึกษาจบใหม่รับรู้ถึงตำแหน่งทาง

การตลาดและ เป็นการสร้าง Emotional Branding ต่อองค์กรซึ่งปัจจุบันภาพลักษณ์ถือเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่เป็นอย่างมาก (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2554)

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานทรัพยากรบุคคล ควรนำเอาปัจจัยร่วมที่มีต่อแรงจูงใจเพื่อการสมัครงาน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนกระบวนการสมัครงานของบริษัทว่ามีกี่ขั้นตอน ภาพลักษณ์ ผลงาน และรางวัลที่ผ่านมาและนโยบายระเบียบของบริษัท โดยเฉพาะเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนที่ผู้สมัครจำเป็นต้องทราบเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจสื่อสาร โดยเน้นช่องทางออนไลน์* ช่องทางออนไลน์มาจากแบบสอบถามด้านกระบวนการสมัครงานซึ่งอยู่ในระดับการให้ความสำคัญมากที่สุด
2. สำหรับด้านกระบวนการสมัครงานที่กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ควรใช้ระยะเวลาในการดำเนินการภายใน 1 สัปดาห์ในแต่ละขั้นตอนและเน้นการสื่อสารแบบ 2-way communication กับผู้สมัครในการให้บริการเช่นลูกค้าท่านหนึ่ง
3. บริษัทควรมีการปรับตัวด้านนโยบายให้เอื้อต่อ Work life Balance กว่า 90% ของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับที่มากที่สุดกับวันทำงานที่เป็น Weekdays และการทำบรรยากาศในออฟฟิศเป็น Home office

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ ดาวงง. (2552). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management-HCM). สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/227350>
- กฤษณา ศรีจันทร์แดง และไกรจิต สุตะเมือง (มกราคม – มีนาคม 2557). แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ*. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1: 44-65.
- แก้วตา อู๋ เข้มแข็ง. (30 มิถุนายน 2552). ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเคอร์เฟอร์ (ERG theory). สืบค้นจาก: <https://www.gotoknow.org/posts/208290>
- คำรณ โษชนะโชติ. (2555). ความพึงพอใจของผู้มาสมัครงานคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสหศาสตร์*, ปีที่ 11, ฉบับที่ 2 : 195-218.
- ชนาธิธิ์ เพิ่มเพียร. (สิงหาคม 2558). จุดประกาย “แบรนด์นายจ้าง (Employer’s brand). “เครื่องมือดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*. 7 (ฉบับพิเศษ): 241-252.
- นิรามิส อรุโณทอง. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.
- พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.
- วัชรินทร์ มุทะสินธุ์ และรุจภา แพ่งเกสร. (เมษายน – มิถุนายน 2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหารหญิงของศูนย์การกำลังสำรอง. *วารสารการตลาด และการสื่อสาร*, ปีที่1 ฉบับที่ 2 (2556): 214-228.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2539). การวิเคราะห์ข้อมูลทางคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉริยา ปทุมวัน. (2552). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bidwell, M.J. (2012). *Do Women Choose Different Jobs from Men? Mechanisms of Application Segregation in the Market for Managerial Workers*. University of Pennsylvania Scholarly Commons. สืบค้นจาก https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1043&context=mgmt_papers
- Businessballs. (2014). Maslow's hierarchy of needs. สืบค้นจาก <http://www.businessballs.com/maslow/html>
- JobsDB. (2016). เด็กจบใหม่ที่ไม่อยากว่างงาน ฟังทางนี้!. สืบค้นจาก [http:// th.jobsdb.com/th-th/articles/ทำไมเด็กจบใหม่ว่างงาน](http://th.jobsdb.com/th-th/articles/ทำไมเด็กจบใหม่ว่างงาน)
- PwC Thailand. (2013). PwC คาดแนวโน้มคน Gen Y ในองค์กรพุ่งปี'59 แนะธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-แก้ ด้านปัญหาสมองไหลก่อนเปิด AEC. สืบค้นจาก <http://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2013/new-release-06-06-2013-th.html>



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นางสาววิภาดา ลี้ไพบูลย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการตลาด วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระหว่างการจัดทำวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่” เพื่อศึกษาแรงจูงใจ พฤติกรรม และความต้องการในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ อันจะเป็นแนวทางให้กับองค์กรที่สามารถนำเอาผลการวิจัยไปปรับใช้กับการบริหารจัดการแนวทางในการรับสมัครพนักงานที่มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ข้าพเจ้าใคร่ขอความร่วมมือจากนักศึกษาในการตอบแบบสอบถามนี้และโปรดส่งคำตอบภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 และขอขอบคุณในความร่วมมือของนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาววิภาดา ลี้ไพบูลย์

แบบสอบถาม

เรื่อง “แรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่”

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อการสมัครงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

() เพศที่สาม

2. อายุ ปี

3. ประเภทสถาบันการศึกษา

() สถาบันของรัฐ

() สถาบันของเอกชน

4. ชื่อสถาบัน โปรดระบุ

5. คณะ โปรดระบุ

6. หลักสูตร

() ภาษาไทย

() สองภาษา

() นานาชาติ

7.เกรดเฉลี่ย

() ต่ำกว่า 2.5

() 2.51-2.75

() 2.76-3.24

() 3.25 ขึ้นไป

8. ลักษณะองค์กรที่มุ่งหวังเข้าทำงาน

() ราชการ

() วิสาหกิจ

- () ธุรกิจเอกชน
- () ธุรกิจส่วนตัว
- () องค์กรระหว่างประเทศ
- () องค์กรที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร
- () ฟรีแลนซ์ รั้งข้างทั่วไปไม่สังกัด
- () อื่น ๆ โปรดระบุ

9. ประเภทธุรกิจที่มุ่งหวังเข้าทำงาน

- () ธุรกิจการเกษตร
- () ธุรกิจอุตสาหกรรม
- () ธุรกิจการพาณิชย์
- () ธุรกิจการก่อสร้าง
- () ธุรกิจการเงิน
- () ธุรกิจให้บริการ
- () ธุรกิจอื่น ๆ โปรดระบุ

10. บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงาน

- () ตัวเอง
- () บิดา
- () มารดา
- () เพื่อน
- () คนรัก
- () อื่น ๆ โปรดระบุ



ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อการสมัครงาน

โปรดเลือกในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนักศึกษาในการพิจารณาเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

4 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุด 3 หมายถึง ให้ความสำคัญมาก 2 หมายถึง ให้ความสำคัญน้อย และ 1 หมายถึง ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

1. ด้านค่าตอบแทน

- ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน
- ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของนักศึกษา
- ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับความคาดหวังของนักศึกษา
- ค่าตอบแทนมีการปรับขึ้นตามความเหมาะสม
- ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความทัดเทียมกับธุรกิจประเภทเดียวกันในตลาด

2. ด้านการเดินทาง

- สามารถเดินทางมายังที่ทำงาน โดยรถโดยสารสาธารณะ
- มีบริการเรื่อง รถรับ-ส่งพนักงาน
- สถานที่ทำงาน ไม่ไกลจากที่พักอาศัยจนเกินไป
- เป็นองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือเรื่องค่าเดินทาง

3. ด้านลักษณะงาน

- ลักษณะงานมีความสอดคล้องกับความถนัดของนักศึกษา
- ลักษณะงานมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ
- ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่
- ลักษณะงานมีการกำหนดรายละเอียดชัดเจน ถึงขอบเขตของงาน
- ลักษณะงานมีความมั่นคงและได้รับค่าตอบแทนเพียงพอที่จะดำรงชีพ

4. ด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร

- ภาพลักษณ์เป็นที่น่าเชื่อถือในสายตาของบุคคลทั่วไป
- เป็นองค์กรที่รู้จักกันดีในสังคม
- เป็นองค์กรที่ได้รับรางวัลทางสังคมในด้านความน่าเชื่อถือในการทำงาน เช่น Employer's Choice Award หรือ อันดับบริษัทที่คนอยากเข้าทำงานมากที่สุดในประเทศ เป็นต้น

5. ด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร

- เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเป็นผู้บริหารระดับสูง ในอนาคต
- เป็นองค์กรที่มีแนวทางในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน

6. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร
 - เป็นองค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
 - มีหน่วยงานที่ดูแลด้านการพัฒนาของพนักงานโดยเฉพาะ
 - เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม
 - เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้เสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนางานในรูปแบบใหม่ ๆ
7. ด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน
 - เป็นองค์กรที่หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้
 - หัวหน้างานมอบหมายงานและอำนาจในการตัดสินใจอย่างยุติธรรม
 - มีผู้บังคับบัญชาที่รับฟังและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 - มีผู้บังคับบัญชาที่มีใจเป็นกลางในการประเมินผลการทำงาน
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - มีเพื่อนร่วมงานรุ่นเดียวกัน
 - เป็นองค์กรที่ทำงานกันเป็นทีม มีการช่วยเหลือกันระหว่างหน่วยงาน
 - เป็นองค์กรที่ไม่มีการแบ่งพรรค เล่นพวกในสถานที่ทำงาน
9. ด้านความมั่นคงในงาน
 - เป็นองค์กรที่มีผลประกอบการคงที่ มั่นคง
 - เป็นองค์กรที่พนักงานสามารถมั่นใจว่าหากปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป
 - เป็นองค์กรที่มั่นคงไม่ต้องกังวลเรื่องให้ออกจากงานโดยง่าย
10. ด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน
 - เป็นองค์กรที่เปิดช่องทางการสมัครผ่านช่องทางออนไลน์
 - เป็นองค์กรที่ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการไม่นาน (ภายใน 1 สัปดาห์ต่อขั้นตอน)
 - เป็นองค์กรที่มีการสัมภาษณ์หลายรอบ
 - เป็นองค์กรที่อำนวยความสะดวกและให้บริการผู้สมัครเพื่อการสมัครงานเช่นลูกค้า
11. ด้านนโยบายของบริษัท
 - ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ มีวันหยุดเสาร์ อาทิตย์
 - มีโครงการหรือ กิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคม และสิ่งแวดล้อม (CSR Activity)
 - เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญเรื่องความโปร่งใสในการทำธุรกิจและ กระบวนการทำงาน

- เป็นองค์กรที่มีการจัดสวัสดิการที่คำนึงถึงความมั่นคงของพนักงาน เช่น ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เป็นองค์กรที่มีเครื่องใช้สำนักงานอำนวยความสะดวกในการทำงานครบครัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานโปรดเลือกในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนักศึกษาในการพิจารณาเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงาน

ความหมาย: 4 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุด 3 หมายถึง ให้ความสำคัญมาก 2 หมายถึง ให้ความสำคัญน้อย และ 1 หมายถึง ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการพิจารณาเลือกบริษัทใน การสมัครงาน	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
คำตอบแทน					
1.	คำตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน				
2.	คำตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของนักศึกษา				
3.	คำตอบแทนมีการปรับขึ้นตามเหมาะสม				
4.	คำตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับความคาดหวังของ นักศึกษา				
5.	คำตอบแทนที่ได้รับมีความทัดเทียมกับธุรกิจประเภท เดียวกันในตลาด				
การเดินทาง					
6.	สามารถเดินทางมายังที่ทำงาน โดยรถโดยสาร สาธารณะ				
7.	มีบริการเรื่อง รถรับ-ส่งพนักงาน				
8.	สถานที่ทำงานไม่ไกลจากที่พักอาศัยจนเกินไป				
9.	เป็นองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือเรื่องค่าเดินทาง				
ลักษณะงาน					
10.	ลักษณะงานมีความสอดคล้องกับความถนัดของ นักศึกษา				
11.	ลักษณะงานมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ				
12.	ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่				

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการพิจารณาเลือกบริษัทใน การสมัครงาน	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
13.	ลักษณะงานมีการกำหนดรายละเอียดชัดเจน ถึง ขอบเขตของงาน				
14.	ลักษณะงานมีความมั่นคงและได้รับค่าตอบแทนเพียง พอที่จะดำรงชีพ				
ภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร					
15.	ภาพลักษณ์เป็นที่น่าเชื่อถือในสายตาของบุคคลทั่วไป				
16.	เป็นองค์กรที่รู้จักกันดีในสังคม				
17.	เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงในระดับประเทศ				
โอกาสในการเติบโตของบุคลากร					
18.	เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่การงาน				
19.	เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเป็น ผู้บริหารระดับสูง ในอนาคต				
20.	เป็นองค์กรที่มีแนวทางในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจน				
การส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร					
21.	เป็นองค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ				
22.	มีหน่วยงานที่ดูแลด้านการพัฒนาของพนักงาน โดยเฉพาะ				
23.	เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการ ฝึกอบรม และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม				
ลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน					
24.	เป็นองค์กรที่หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแสดงความคิดเห็นในการ ทำงานได้				
25.	หัวหน้างานมอบหมายงานและอำนาจในการตัดสินใจ อย่างยุติธรรม				

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการพิจารณาเลือกบริษัทใน การสมัครงาน	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
26.	มีผู้บังคับบัญชาที่รับฟังและให้คำปรึกษาแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา				
27.	มีผู้บังคับบัญชาที่มีใจเป็นกลางในการประเมินผลการ ทำงาน				
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
28.	มีเพื่อนร่วมงานรุ่นเดียวกัน				
29.	เป็นองค์กรที่ทำงานกันเป็นทีม มีการช่วยเหลือกัน ระหว่างหน่วยงาน				
30.	เป็นองค์กรที่ไม่มีการแบ่งพรรค เล่นพวกในสถานที่ ทำงาน				
ความมั่นคงในงาน					
31.	เป็นองค์กรที่มีผลประกอบการคงที่ มั่นคง				
32.	เป็นองค์กรที่พนักงานสามารถมั่นใจว่าหากปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป				
33.	เป็นองค์กรที่มั่นคงไม่ต้องกังวลเรื่องให้ออกจากงาน โดยง่าย				
กระบวนการในการรับสมัครงาน					
34.	เป็นองค์กรที่เปิดช่องทางการสมัครผ่านช่องทาง ออนไลน์				
35.	เป็นองค์กรที่ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการไม่นาน (ภายใน 1 สัปดาห์ต่อขั้นต้นตอน)				
36.	เป็นองค์กรที่มีการสัมภาษณ์หลายรอบ				
37.	เป็นองค์กรที่อำนวยความสะดวกผู้สมัครในการสมัคร งาน				
นโยบายของบริษัท					
38.	ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ มีวันหยุดเสาร์ อาทิตย์				
39.	มีโครงการหรือ กิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคม และ สิ่งแวดล้อม				

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการพิจารณาเลือกบริษัทใน การสมัครงาน	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
40.	เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญเรื่องความโปร่งใสในการ ทำธุรกิจและ กระบวนการทำงาน				
41.	เป็นองค์กรที่มีการจัดสวัสดิการที่คำนึงถึงความมั่นคง ของพนักงาน เช่น ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ				
42.	เป็นองค์กรที่มีเครื่องใช้สำนักงานอำนวยความสะดวก ในการทำงานครบครัน				



ภาคผนวก ข

รายละเอียดผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	57	28.5	28.5	28.5
	หญิง	143	71.5	71.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ประเภทสถาบันการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สถาบันของรัฐ	184	92.0	92.0	92.0
	สถาบันของเอกชน	16	8.0	8.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

หลักสูตร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ภาษาไทย	180	90.0	90.0	90.0
	สองภาษา	2	1.0	1.0	91.0
	นานาชาติ	17	8.5	8.5	99.5
	อื่น ๆ	1	.5	.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

เกรดเฉลี่ย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 2.5	18	9.0	9.0	9.0
	2.51-2.75	36	18.0	18.0	27.0
	2.76-3.24	83	41.5	41.5	68.5
	3.25 ขึ้นไป	63	31.5	31.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ตัวเอง	140	70.0	70.0	70.0
	บิดา	12	6.0	6.0	76.0
	มารดา	21	10.5	10.5	86.5
	เพื่อน	22	11.0	11.0	97.5
	คนรัก	5	2.5	2.5	100.0
Total	200	100.0	100.0		

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean
ด้านค่าตอบแทน	ชาย	57	3.4456	.37800	.05007
	หญิง	143	3.5175	.44553	.03726
ด้านการเดินทาง	ชาย	57	2.6754	.68622	.09089
	หญิง	143	3.1836	.56368	.04714
ด้านลักษณะงาน	ชาย	57	3.4982	.46770	.06195
	หญิง	143	3.6126	.40156	.03358
ด้านภาพลักษณ์ ความ น่าเชื่อถือขององค์กร	ชาย	57	2.7953	.74203	.09828
	หญิง	143	3.1329	.59882	.05008
ด้านโอกาสในการเติบโต ของบุคลากร	ชาย	57	3.4269	.64166	.08499
	หญิง	143	3.5338	.53095	.04440
ด้านการส่งเสริมการพัฒนา ของบุคลากร	ชาย	57	3.2763	.48570	.06433
	หญิง	143	3.4545	.66782	.05585
ด้านลักษณะการบังคับ บัญชาในสถานที่ทำงาน	ชาย	57	3.5263	.41102	.05444
	หญิง	143	3.7605	.54213	.04534
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ชาย	57	3.2164	.60254	.07981
	หญิง	143	3.3450	.58196	.04867
ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	57	3.3684	.48257	.06392
	หญิง	143	3.6620	.46805	.03914
ด้านกระบวนการในการรับ สมัครงาน	ชาย	57	2.6272	.70096	.09284
	หญิง	143	2.9161	.62373	.05216
ด้านนโยบายของบริษัท	ชาย	57	3.3684	.51657	.06842
	หญิง	143	3.5245	.54530	.04560

AVG.Moti

	N	Mean	Std.Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
ตัวเอง	140	3.0446	.32670	.02761	2.9900	3.0991
บิดา	12	3.0010	.50137	.14473	2.6825	3.3196
มารดา	21	3.1745	.42817	.09343	2.9796	3.3694
เพื่อน	22	3.3024	.21690	.04624	3.2062	3.3986
คนรัก	5	3.0136	.01660	.00742	2.9930	3.0342
Total	200	3.0832	.34585	.02446	3.0349	3.1314

ANOVA

AVG.Moti

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.546	4	.387	3.387	.010
Within Groups	22.256	195	.114		
Total	23.803	199			

Descriptives

AVG.Moti

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 2.5	18	3.0746	.56508	.13319	2.7936	3.3556
2.51-2.75	36	3.0628	.24287	.04048	2.9806	3.1450
2.76-3.24	83	3.0314	.36696	.04028	2.9513	3.1115
3.25 ขึ้นไป	63	3.1655	.27244	.03432	3.0969	3.2341
Total	200	3.0832	.34585	.02446	3.0349	3.1314

ANOVA
AVG.Moti

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.666	3	.222	1.880	.134
Within Groups	23.137	196	.118		
Total	23.803	199			

Group Statistics			N	Mean
ประเภทสถาบันการศึกษา	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.4967
		สถาบันของเอกชน	16	3.5000
ด้านค่าตอบแทน	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.0299
		สถาบันของเอกชน	16	3.1406
ด้านการเดินทาง	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.5750
		สถาบันของเอกชน	16	3.6375
ด้านลักษณะงาน	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.0000
		สถาบันของเอกชน	16	3.4583
ด้านภาพลักษณ์ ความ น่าเชื่อถือขององค์กร	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.4964
		สถาบันของเอกชน	16	3.5833
ด้านโอกาสในการเติบโต ของบุคลากร	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.3845
		สถาบันของเอกชน	16	3.6250
ด้านการส่งเสริมการพัฒนา ของบุคลากร	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.6902
		สถาบันของเอกชน	16	3.7344
ด้านลักษณะการบังคับ บัญชาในสถานที่ทำงาน	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.2971
		สถาบันของเอกชน	16	3.4375
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.5652
		สถาบันของเอกชน	16	3.7292
ด้านกระบวนการในการรับ สมัครงาน	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	2.8383
		สถาบันของเอกชน	16	2.7813
ด้านนโยบายของบริษัท	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.4598

Group Statistics				
ประเภทสถาบันการศึกษา			N	Mean
ด้านค่าตอบแทน	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.4967
		สถาบันของเอกชน	16	3.5000
ด้านการเดินทาง	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.0299
		สถาบันของเอกชน	16	3.1406
ด้านลักษณะงาน	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.5750
		สถาบันของเอกชน	16	3.6375
ด้านภาพลักษณ์ ความ น่าเชื่อถือขององค์กร	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.0000
		สถาบันของเอกชน	16	3.4583
ด้านโอกาสในการเติบโต ของบุคลากร	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.4964
		สถาบันของเอกชน	16	3.5833
ด้านการส่งเสริมการพัฒนา ของบุคลากร	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.3845
		สถาบันของเอกชน	16	3.6250
ด้านลักษณะการบังคับ บัญชาในสถานที่ทำงาน	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.6902
		สถาบันของเอกชน	16	3.7344
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.2971
		สถาบันของเอกชน	16	3.4375
ด้านความมั่นคงในงาน	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.5652
		สถาบันของเอกชน	16	3.7292
ด้านกระบวนการในการรับ สมัครงาน	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	2.8383
		สถาบันของเอกชน	16	2.7813
ด้านนโยบายของบริษัท	dimension1	สถาบันของรัฐ	184	3.4598
		สถาบันของเอกชน	16	3.7125

Group Statistics

ประเภทสถาบันการศึกษา		Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านค่าตอบแทน	สถาบันของรัฐ	.43707	.03222
	dimension1 สถาบันของเอกชน	.30984	.07746
ด้านการเดินทาง	สถาบันของรัฐ	.65998	.04865
	dimension1 สถาบันของเอกชน	.37604	.09401
ด้านลักษณะงาน	สถาบันของรัฐ	.43410	.03200
	dimension1 สถาบันของเอกชน	.27538	.06884
ด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือขององค์กร	สถาบันของรัฐ	.65934	.04861
	dimension1 สถาบันของเอกชน	.50000	.12500
ด้านโอกาสในการเติบโต ของบุคลากร	สถาบันของรัฐ	.57681	.04252
	dimension1 สถาบันของเอกชน	.41276	.10319
ด้านการส่งเสริมการพัฒนา ของบุคลากร	สถาบันของรัฐ	.62718	.04624
	dimension1 สถาบันของเอกชน	.57735	.14434
ด้านลักษณะการบังคับ บัญชาในสถานที่ทำงาน	สถาบันของรัฐ	.51926	.03828
	dimension1 สถาบันของเอกชน	.52017	.13004
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	สถาบันของรัฐ	.60348	.04449
	dimension1 สถาบันของเอกชน	.37945	.09486
ด้านความมั่นคงในงาน	สถาบันของรัฐ	.49708	.03665
	dimension1 สถาบันของเอกชน	.36956	.09239
ด้านกระบวนการในการรับ สมัครงาน	สถาบันของรัฐ	.66067	.04871
	dimension1 สถาบันของเอกชน	.64469	.16117
ด้านนโยบายของบริษัท	สถาบันของรัฐ	.55171	.04067
	dimension1 สถาบันของเอกชน	.31807	.07952

Oneway
Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านค่าตอบแทน	ภาษาไทย	180	3.4978	.43144	.03216	3.4343	3.5612
	สองภาษา	2	3.4000	.00000	.00000	3.4000	3.4000
	นานาชาติ	18	3.5000	.42426	.10000	3.2890	3.7110
	Total	200	3.4970	.42767	.03024	3.4374	3.5566
ด้านการเดินทาง	ภาษาไทย	180	3.0278	.65581	.04888	2.9313	3.1242
	สองภาษา	2	4.0000	.00000	.00000	4.0000	4.0000
	นานาชาติ	18	3.0417	.43088	.10156	2.8274	3.2559
	Total	200	3.0388	.64197	.04539	2.9492	3.1283
ด้านลักษณะงาน	ภาษาไทย	180	3.5956	.40936	.03051	3.5353	3.6558
	สองภาษา	2	2.8000	.00000	.00000	2.8000	2.8000
	นานาชาติ	18	3.5111	.50514	.11906	3.2599	3.7623
	Total	200	3.5800	.42343	.02994	3.5210	3.6390
ด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ ขององค์กร	ภาษาไทย	180	3.0389	.62463	.04656	2.9470	3.1308
	สองภาษา	2	2.6667	.00000	.00000	2.6667	2.6667
	นานาชาติ	18	3.0556	.97853	.23064	2.5689	3.5422
	Total	200	3.0367	.65891	.04659	2.9448	3.1285
ด้านโอกาสในการ เติบโตของ บุคลากร	ภาษาไทย	180	3.4778	.57692	.04300	3.3929	3.5626
	สองภาษา	2	3.3333	.00000	.00000	3.3333	3.3333
	นานาชาติ	18	3.7778	.37920	.08938	3.5892	3.9663
	Total	200	3.5033	.56512	.03996	3.4245	3.5821
ด้านการส่งเสริม การพัฒนาของ บุคลากร	ภาษาไทย	180	3.3819	.64429	.04802	3.2872	3.4767
	สองภาษา	2	3.5000	.00000	.00000	3.5000	3.5000
	นานาชาติ	18	3.6111	.39503	.09311	3.4147	3.8076
	Total	200	3.4038	.62540	.04422	3.3165	3.4910

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านลักษณะการ บังคับบัญชาใน สถานที่ทำงาน	ภาษาไทย	180	3.6722	.53917	.04019	3.5929	3.7515
	สองภาษา	2	3.5000	.00000	.00000	3.5000	3.5000
	นานาชาติ	18	3.9306	.11522	.02716	3.8733	3.9879
	Total	200	3.6938	.51816	.03664	3.6215	3.7660
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ภาษาไทย	180	3.3111	.60373	.04500	3.2223	3.3999
	สองภาษา	2	3.0000	.00000	.00000	3.0000	3.0000
	นานาชาติ	18	3.3148	.46403	.10937	3.0841	3.5456
	Total	200	3.3083	.58926	.04167	3.2262	3.3905
ด้านความมั่นคง ในงาน	ภาษาไทย	180	3.5426	.50081	.03733	3.4689	3.6163
	สองภาษา	2	4.0000	.00000	.00000	4.0000	4.0000
	นานาชาติ	18	3.8889	.16169	.03811	3.8085	3.9693
	Total	200	3.5783	.48939	.03461	3.5101	3.6466
ด้านกระบวนการ ในการรับสมัคร งาน	ภาษาไทย	180	2.8250	.64074	.04776	2.7308	2.9192
	สองภาษา	2	2.2500	.00000	.00000	2.2500	2.2500
	นานาชาติ	18	2.9861	.82459	.19436	2.5761	3.3962
	Total	200	2.8338	.65800	.04653	2.7420	2.9255
ด้านนโยบายของ บริษัท	ภาษาไทย	180	3.4889	.53866	.04015	3.4097	3.5681
	สองภาษา	2	3.6000	.00000	.00000	3.6000	3.6000
	นานาชาติ	18	3.3778	.59365	.13992	3.0826	3.6730
	Total	200	3.4800	.54061	.03823	3.4046	3.5554

Post Hoc Tests
Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้าน คำตอบแทน	ภาษาไทย	สองภาษา	0.09778	0.30555	0.95	-0.5618	0.7573
		นานาชาติ	-0.00222	0.10623	1	-0.2315	0.2271
	สองภาษา	ภาษาไทย	-0.09778	0.30555	0.95	-0.7573	0.5618
		นานาชาติ	-0.1	0.3203	0.952	-0.7914	0.5914
	นานาชาติ	ภาษาไทย	0.00222	0.10623	1	-0.2271	0.2315
		สองภาษา	0.1	0.3203	0.952	-0.5914	0.7914
ด้านการ เดินทาง	ภาษาไทย	สองภาษา	-0.97222	0.45351	0.103	-1.9511	0.0067
		นานาชาติ	-0.01389	0.15767	0.996	-0.3542	0.3265
	สองภาษา	ภาษาไทย	0.97222	0.45351	0.103	-0.0067	1.9511
		นานาชาติ	0.95833	0.4754	0.134	-0.0679	1.9845
	นานาชาติ	ภาษาไทย	0.01389	0.15767	0.996	-0.3265	0.3542
		สองภาษา	-0.95833	0.4754	0.134	-1.9845	0.0679
ด้านลักษณะ งาน	ภาษาไทย	สองภาษา	.79556*	0.29683	0.029	0.1548	1.4363
		นานาชาติ	0.08444	0.1032	0.716	-0.1383	0.3072
	สองภาษา	ภาษาไทย	-.79556*	0.29683	0.029	-1.4363	-0.1548
		นานาชาติ	-.71111*	0.31117	0.076	-1.3828	-0.0394
	นานาชาติ	ภาษาไทย	-0.08444	0.1032	0.716	-0.3072	0.1383
		สองภาษา	.71111*	0.31117	0.076	0.0394	1.3828
ด้าน ภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ ขององค์กร	ภาษาไทย	สองภาษา	0.37222	0.47011	0.731	-0.6425	1.387
		นานาชาติ	-0.01667	0.16344	0.995	-0.3695	0.3361
	สองภาษา	ภาษาไทย	-0.37222	0.47011	0.731	-1.387	0.6425
		นานาชาติ	-0.38889	0.4928	0.733	-1.4526	0.6749
	นานาชาติ	ภาษาไทย	0.01667	0.16344	0.995	-0.3361	0.3695
		สองภาษา	0.38889	0.4928	0.733	-0.6749	1.4526

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร	ภาษาไทย	สองภาษา	0.14444	0.39896	0.937	-0.7167	1.0056
		นานาชาติ	-0.30000*	0.13871	0.099	-0.5994	-0.0006
	สองภาษา	ภาษาไทย	-0.14444	0.39896	0.937	-1.0056	0.7167
		นานาชาติ	-0.44444	0.41822	0.569	-1.3472	0.4583
	นานาชาติ	ภาษาไทย	.30000*	0.13871	0.099	0.0006	0.5994
		สองภาษา	0.44444	0.41822	0.569	-0.4583	1.3472
ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ภาษาไทย	สองภาษา	-0.11806	0.4444	0.965	-1.0773	0.8412
		นานาชาติ	-0.22917	0.15451	0.335	-0.5627	0.1043
	สองภาษา	ภาษาไทย	0.11806	0.4444	0.965	-0.8412	1.0773
		นานาชาติ	-0.11111	0.46586	0.972	-1.1167	0.8945
	นานาชาติ	ภาษาไทย	0.22917	0.15451	0.335	-0.1043	0.5627
		สองภาษา	0.11111	0.46586	0.972	-0.8945	1.1167
ด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน	ภาษาไทย	สองภาษา	0.17222	0.36622	0.895	-0.6183	0.9627
		นานาชาติ	-0.25833	0.12733	0.13	-0.5332	0.0165
	สองภาษา	ภาษาไทย	-0.17222	0.36622	0.895	-0.9627	0.6183
		นานาชาติ	-0.43056	0.3839	0.534	-1.2592	0.3981
	นานาชาติ	ภาษาไทย	0.25833	0.12733	0.13	-0.0165	0.5332
		สองภาษา	0.43056	0.3839	0.534	-0.3981	1.2592
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ภาษาไทย	สองภาษา	0.31111	0.42051	0.761	-0.5966	1.2188
		นานาชาติ	-0.0037	0.1462	1	-0.3193	0.3119
	สองภาษา	ภาษาไทย	-0.31111	0.42051	0.761	-1.2188	0.5966
		นานาชาติ	-0.31481	0.44081	0.775	-1.2663	0.6367
	นานาชาติ	ภาษาไทย	0.0037	0.1462	1	-0.3119	0.3193
		สองภาษา	0.31481	0.44081	0.775	-0.6367	1.2663

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านความมั่นคงในงาน	ภาษาไทย	สองภาษา	-0.45741	0.34111	0.409	-1.1937	0.2789
		นานาชาติ	-.34630*	0.1186	0.015	-0.6023	-0.0903
	สองภาษา	ภาษาไทย	0.45741	0.34111	0.409	-0.2789	1.1937
		นานาชาติ	0.11111	0.35758	0.953	-0.6607	0.883
	นานาชาติ	ภาษาไทย	.34630*	0.1186	0.015	0.0903	0.6023
		สองภาษา	-0.11111	0.35758	0.953	-0.883	0.6607
ด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน	ภาษาไทย	สองภาษา	-0.575	0.46718	0.47	-0.4334	1.5834
		นานาชาติ	-0.16111	0.16243	0.612	-0.5117	0.1895
	สองภาษา	ภาษาไทย	-0.575	0.46718	0.47	-1.5834	0.4334
		นานาชาติ	-0.73611	0.48973	0.325	-1.7932	0.321
	นานาชาติ	ภาษาไทย	0.16111	0.16243	0.612	-0.1895	0.5117
		สองภาษา	0.73611	0.48973	0.325	-0.321	1.7932
ด้านนโยบายของบริษัท	ภาษาไทย	สองภาษา	-0.11111	0.38557	0.959	-0.9434	0.7212
		นานาชาติ	0.11111	0.13405	0.71	-0.1783	0.4005
	สองภาษา	ภาษาไทย	0.11111	0.38557	0.959	-0.7212	0.9434
		นานาชาติ	0.22222	0.40418	0.86	-0.6502	1.0947
	นานาชาติ	ภาษาไทย	-0.11111	0.13405	0.71	-0.4005	0.1783
		สองภาษา	-0.22222	0.40418	0.86	-1.0947	0.6502

*.The mean difference is significant at the 0.10 level.

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						ด้านค่าตอบแทน	ต่ำกว่า 2.5
		2.76-3.24	-.51459*	0.10553	0	-0.7802	-0.249
		3.25 ขึ้นไป	-.47302*	0.10847	0	-0.746	-0.2
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	.50000*	0.11716	0.001	0.2051	0.7949
		2.76-3.24	-0.01459	0.08099	0.998	-0.2185	0.1893
		3.25 ขึ้นไป	0.02698	0.08479	0.992	-0.1865	0.2404
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	.51459*	0.10553	0	0.249	0.7802
		2.51-2.75	0.01459	0.08099	0.998	-0.1893	0.2185
		3.25 ขึ้นไป	0.04158	0.06782	0.945	-0.1291	0.2123
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	-.47302*	0.10847	0	0.2	0.746
		2.51-2.75	-0.02698	0.08479	0.992	-0.2404	0.1865
		2.76-3.24	-0.04158	0.06782	0.945	-0.2123	0.1291
	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	-.50000*	0.11716	0	-0.6936	-0.3064
		2.76-3.24	-.51459*	0.10553	0	-0.689	-0.3402
		3.25 ขึ้นไป	-.47302*	0.10847	0	-0.6523	-0.2938
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	.50000*	0.11716	0	0.3064	0.6936
		2.76-3.24	-0.01459	0.08099	0.857	-0.1484	0.1193
		3.25 ขึ้นไป	0.02698	0.08479	0.751	-0.1132	0.1671
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	.51459*	0.10553	0	0.3402	0.689
		2.51-2.75	0.01459	0.08099	0.857	-0.1193	0.1484
		3.25 ขึ้นไป	0.04158	0.06782	0.541	-0.0705	0.1537
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	.47302*	0.10847	0	0.2938	0.6523
		2.51-2.75	-0.02698	0.08479	0.751	-0.1671	0.1132
		2.76-3.24	-0.04158	0.06782	0.541	-0.1537	0.0705

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านการเดินทาง	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	-0.14583	0.1818	0.886	-0.6034	0.3118
		2.76-3.24	0.22373	0.16374	0.601	-0.1884	0.6359
		3.25 ขึ้นไป	-0.02579	0.16831	0.999	-0.4495	0.3979
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	0.14583	0.1818	0.886	-0.3118	0.6034
		2.76-3.24	.36956*	0.12568	0.037	0.0532	0.6859
		3.25 ขึ้นไป	0.12004	0.13157	0.842	-0.2111	0.4512
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-0.22373	0.16374	0.601	-0.6359	0.1884
		2.51-2.75	-.36956*	0.12568	0.037	-0.6859	-0.0532
		3.25 ขึ้นไป	-0.24952	0.10523	0.135	-0.5144	0.0154
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	0.02579	0.16831	0.999	-0.3979	0.4495
		2.51-2.75	-0.12004	0.13157	0.842	-0.4512	0.2111
		2.76-3.24	0.24952	0.10523	0.135	-0.0154	0.5144
	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	-0.14583	0.1818	0.423	-0.4463	0.1546
		2.76-3.24	0.22373	0.16374	0.173	-0.0469	0.4943
		3.25 ขึ้นไป	-0.02579	0.16831	0.878	-0.304	0.2524
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	0.14583	0.1818	0.423	-0.1546	0.4463
		2.76-3.24	.36956*	0.12568	0.004	0.1619	0.5773
		3.25 ขึ้นไป	0.12004	0.13157	0.363	-0.0974	0.3375
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-0.22373	0.16374	0.173	-0.4943	0.0469
		2.51-2.75	-.36956*	0.12568	0.004	-0.5773	-0.1619
		3.25 ขึ้นไป	-.24952*	0.10523	0.019	-0.4234	-0.0756
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	0.02579	0.16831	0.878	-0.2524	0.304
		2.51-2.75	-0.12004	0.13157	0.363	-0.3375	0.0974
		2.76-3.24	.24952*	0.10523	0.019	0.0756	0.4234

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	-0.17222	0.12015	0.562	-0.4746	0.1302
		2.76-3.24	-0.2411	0.10821	0.178	-0.5135	0.0313
		3.25 ขึ้นไป	-.33175*	0.11123	0.033	-0.6117	-0.0518
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	0.17222	0.12015	0.562	-0.1302	0.4746
		2.76-3.24	-0.06888	0.08306	0.876	-0.2779	0.1402
		3.25 ขึ้นไป	-0.15952	0.08696	0.341	-0.3784	0.0594
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	0.2411	0.10821	0.178	-0.0313	0.5135
		2.51-2.75	0.06888	0.08306	0.876	-0.1402	0.2779
		3.25 ขึ้นไป	-0.09065	0.06955	0.638	-0.2657	0.0844
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	.33175*	0.11123	0.033	0.0518	0.6117
		2.51-2.75	0.15952	0.08696	0.341	-0.0594	0.3784
		2.76-3.24	0.09065	0.06955	0.638	-0.0844	0.2657
	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	-0.17222	0.12015	0.153	-0.3708	0.0263
		2.76-3.24	-.24110*	0.10821	0.027	-0.4199	-0.0623
		3.25 ขึ้นไป	-.33175*	0.11123	0.003	-0.5156	-0.1479
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	0.17222	0.12015	0.153	-0.0263	0.3708
		2.76-3.24	-0.06888	0.08306	0.408	-0.2061	0.0684
		3.25 ขึ้นไป	-.15952*	0.08696	0.068	-0.3032	-0.0158
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	.24110*	0.10821	0.027	0.0623	0.4199
		2.51-2.75	0.06888	0.08306	0.408	-0.0684	0.2061
		3.25 ขึ้นไป	-0.09065	0.06955	0.194	-0.2056	0.0243
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	.33175*	0.11123	0.003	0.1479	0.5156
		2.51-2.75	.15952*	0.08696	0.068	0.0158	0.3032
		2.76-3.24	0.09065	0.06955	0.194	-0.0243	0.2056

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้าน ภาพลักษณ์ ความ น่าเชื่อถือของ องค์กร	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	0.00926	0.19131	1	-0.4723	0.4908
		2.76-3.24	0.10062	0.17231	0.952	-0.3331	0.5343
		3.25 ขึ้นไป	0.03968	0.17712	0.997	-0.4061	0.4855
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	-0.00926	0.19131	1	-0.4908	0.4723
		2.76-3.24	0.09137	0.13225	0.924	-0.2415	0.4243
		3.25 ขึ้นไป	0.03042	0.13846	0.997	-0.3181	0.3789
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-0.10062	0.17231	0.952	-0.5343	0.3331
		2.51-2.75	-0.09137	0.13225	0.924	-0.4243	0.2415
		3.25 ขึ้นไป	-0.06094	0.11074	0.959	-0.3397	0.2178
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	-0.03968	0.17712	0.997	-0.4855	0.4061
		2.51-2.75	-0.03042	0.13846	0.997	-0.3789	0.3181
		2.76-3.24	0.06094	0.11074	0.959	-0.2178	0.3397
	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	0.00926	0.19131	0.961	-0.3069	0.3254
		2.76-3.24	0.10062	0.17231	0.56	-0.1841	0.3854
		3.25 ขึ้นไป	0.03968	0.17712	0.823	-0.253	0.3324
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	-0.00926	0.19131	0.961	-0.3254	0.3069
		2.76-3.24	0.09137	0.13225	0.49	-0.1272	0.3099
		3.25 ขึ้นไป	0.03042	0.13846	0.826	-0.1984	0.2592
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-0.10062	0.17231	0.56	-0.3854	0.1841
		2.51-2.75	-0.09137	0.13225	0.49	-0.3099	0.1272
		3.25 ขึ้นไป	-0.06094	0.11074	0.583	-0.244	0.1221
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	-0.03968	0.17712	0.823	-0.3324	0.253
		2.51-2.75	-0.03042	0.13846	0.826	-0.2592	0.1984
		2.76-3.24	0.06094	0.11074	0.583	-0.1221	0.244

Multiple Comparisons								
Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
ด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	-0.09259	0.16099	0.954	-0.4978	0.3126	
		2.76-3.24	-0.29897	0.145	0.239	-0.664	0.066	
		3.25 ขึ้นไป	-0.32804	0.14905	0.187	-0.7032	0.0471	
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	0.09259	0.16099	0.954	-0.3126	0.4978	
		2.76-3.24	-0.20638	0.1113	0.332	-0.4865	0.0738	
		3.25 ขึ้นไป	-0.23545	0.11652	0.256	-0.5287	0.0578	
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	0.29897	0.145	0.239	-0.066	0.664	
		2.51-2.75	0.20638	0.1113	0.332	-0.0738	0.4865	
		3.25 ขึ้นไป	-0.02907	0.09319	0.992	-0.2636	0.2055	
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	0.32804	0.14905	0.187	-0.0471	0.7032	
		2.51-2.75	0.23545	0.11652	0.256	-0.0578	0.5287	
		2.76-3.24	0.02907	0.09319	0.992	-0.2055	0.2636	
	ด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	-0.09259	0.16099	0.566	-0.3587	0.1735
			2.76-3.24	-.29897*	0.145	0.041	-0.5386	-0.0593
			3.25 ขึ้นไป	-.32804*	0.14905	0.029	-0.5744	-0.0817
2.51-2.75		ต่ำกว่า 2.5	0.09259	0.16099	0.566	-0.1735	0.3587	
		2.76-3.24	-.20638*	0.1113	0.065	-0.3903	-0.0224	
		3.25 ขึ้นไป	-.23545*	0.11652	0.045	-0.428	-0.0429	
2.76-3.24		ต่ำกว่า 2.5	.29897*	0.145	0.041	0.0593	0.5386	
		2.51-2.75	.20638*	0.1113	0.065	0.0224	0.3903	
		3.25 ขึ้นไป	-0.02907	0.09319	0.755	-0.1831	0.1249	
3.25 ขึ้นไป		ต่ำกว่า 2.5	.32804*	0.14905	0.029	0.0817	0.5744	
		2.51-2.75	.23545*	0.11652	0.045	0.0429	0.428	
		2.76-3.24	0.02907	0.09319	0.755	-0.1249	0.1831	

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	0.20139	0.17332	0.718	-0.2349	0.6376
		2.76-3.24	0.06777	0.15611	0.979	-0.3252	0.4607
		3.25 ขึ้นไป	-0.29563	0.16046	0.337	-0.6995	0.1083
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	-0.20139	0.17332	0.718	-0.6376	0.2349
		2.76-3.24	-0.13362	0.11982	0.743	-0.4352	0.168
		3.25 ขึ้นไป	-.49702*	0.12544	0.002	-0.8128	-0.1813
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-0.06777	0.15611	0.979	-0.4607	0.3252
		2.51-2.75	0.13362	0.11982	0.743	-0.168	0.4352
		3.25 ขึ้นไป	-.36341*	0.10032	0.005	-0.6159	-0.1109
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	0.29563	0.16046	0.337	-0.1083	0.6995
		2.51-2.75	.49702*	0.12544	0.002	0.1813	0.8128
		2.76-3.24	.36341*	0.10032	0.005	0.1109	0.6159
	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	0.20139	0.17332	0.247	-0.085	0.4878
		2.76-3.24	0.06777	0.15611	0.665	-0.1902	0.3258
		3.25 ขึ้นไป	-.29563*	0.16046	0.067	-0.5608	-0.0304
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	-0.20139	0.17332	0.247	-0.4878	0.085
		2.76-3.24	-0.13362	0.11982	0.266	-0.3316	0.0644
		3.25 ขึ้นไป	-.49702*	0.12544	0	-0.7043	-0.2897
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-0.06777	0.15611	0.665	-0.3258	0.1902
		2.51-2.75	0.13362	0.11982	0.266	-0.0644	0.3316
		3.25 ขึ้นไป	-.36341*	0.10032	0	-0.5292	-0.1976
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	.29563*	0.16046	0.067	0.0304	0.5608
		2.51-2.75	.49702*	0.12544	0	0.2897	0.7043
		2.76-3.24	.36341*	0.10032	0	0.1976	0.5292

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	-0.02083	0.14608	0.999	-0.3885	0.3469
		2.76-3.24	0.09739	0.13158	0.908	-0.2338	0.4286
		3.25 ขึ้นไป	-0.20238	0.13525	0.526	-0.5428	0.1381
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	0.02083	0.14608	0.999	-0.3469	0.3885
		2.76-3.24	0.11822	0.10099	0.713	-0.136	0.3724
		3.25 ขึ้นไป	-0.18155	0.10573	0.402	-0.4477	0.0846
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-0.09739	0.13158	0.908	-0.4286	0.2338
		2.51-2.75	-0.11822	0.10099	0.713	-0.3724	0.136
		3.25 ขึ้นไป	-.29977*	0.08456	0.007	-0.5126	-0.0869
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	0.20238	0.13525	0.526	-0.1381	0.5428
		2.51-2.75	0.18155	0.10573	0.402	-0.0846	0.4477
		2.76-3.24	.29977*	0.08456	0.007	0.0869	0.5126
	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	-0.02083	0.14608	0.887	-0.2623	0.2206
		2.76-3.24	0.09739	0.13158	0.46	-0.1201	0.3148
		3.25 ขึ้นไป	-0.20238	0.13525	0.136	-0.4259	0.0211
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	0.02083	0.14608	0.887	-0.2206	0.2623
		2.76-3.24	0.11822	0.10099	0.243	-0.0487	0.2851
		3.25 ขึ้นไป	-.18155*	0.10573	0.088	-0.3563	-0.0068
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-0.09739	0.13158	0.46	-0.3148	0.1201
		2.51-2.75	-0.11822	0.10099	0.243	-0.2851	0.0487
		3.25 ขึ้นไป	-.29977*	0.08456	0	-0.4395	-0.16
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	0.20238	0.13525	0.136	-0.0211	0.4259
		2.51-2.75	.18155*	0.10573	0.088	0.0068	0.3563
		2.76-3.24	.29977*	0.08456	0	0.16	0.4395

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	0.14815	0.16795	0.855	-0.2746	0.5709
		2.76-3.24	0.30477	0.15127	0.258	-0.076	0.6855
		3.25 ขึ้นไป	0.06349	0.15549	0.983	-0.3279	0.4549
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	-0.14815	0.16795	0.855	-0.5709	0.2746
		2.76-3.24	0.15663	0.1161	0.611	-0.1356	0.4489
		3.25 ขึ้นไป	-0.08466	0.12155	0.922	-0.3906	0.2213
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-0.30477	0.15127	0.258	-0.6855	0.076
		2.51-2.75	-0.15663	0.1161	0.611	-0.4489	0.1356
		3.25 ขึ้นไป	-0.24128	0.09721	0.108	-0.486	0.0034
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	-0.06349	0.15549	0.983	-0.4549	0.3279
		2.51-2.75	0.08466	0.12155	0.922	-0.2213	0.3906
		2.76-3.24	0.24128	0.09721	0.108	-0.0034	0.486
	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	0.14815	0.16795	0.379	-0.1294	0.4257
		2.76-3.24	.30477*	0.15127	0.045	0.0548	0.5548
		3.25 ขึ้นไป	0.06349	0.15549	0.683	-0.1935	0.3205
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	-0.14815	0.16795	0.379	-0.4257	0.1294
		2.76-3.24	0.15663	0.1161	0.179	-0.0353	0.3485
		3.25 ขึ้นไป	-0.08466	0.12155	0.487	-0.2855	0.1162
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-.30477*	0.15127	0.045	-0.5548	-0.0548
		2.51-2.75	-0.15663	0.1161	0.179	-0.3485	0.0353
		3.25 ขึ้นไป	-.24128*	0.09721	0.014	-0.4019	-0.0806
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	-0.06349	0.15549	0.683	-0.3205	0.1935
		2.51-2.75	0.08466	0.12155	0.487	-0.1162	0.2855
		2.76-3.24	.24128*	0.09721	0.014	0.0806	0.4019

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านความ มั่นคงในงาน	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	0.23148	0.13819	0.425	-0.1163	0.5793
		2.76-3.24	0.21776	0.12446	0.385	-0.0955	0.531
		3.25 ขึ้นไป	-0.02116	0.12794	0.999	-0.3432	0.3009
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	-0.23148	0.13819	0.425	-0.5793	0.1163
		2.76-3.24	-0.01372	0.09553	0.999	-0.2542	0.2267
		3.25 ขึ้นไป	-.25265*	0.10001	0.098	-0.5044	-0.0009
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-0.21776	0.12446	0.385	-0.531	0.0955
		2.51-2.75	0.01372	0.09553	0.999	-0.2267	0.2542
		3.25 ขึ้นไป	-.23892*	0.07999	0.033	-0.4403	-0.0376
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	0.02116	0.12794	0.999	-0.3009	0.3432
		2.51-2.75	.25265*	0.10001	0.098	0.0009	0.5044
		2.76-3.24	.23892*	0.07999	0.033	0.0376	0.4403
	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	.23148*	0.13819	0.096	0.0031	0.4599
		2.76-3.24	.21776*	0.12446	0.082	0.0121	0.4235
		3.25 ขึ้นไป	-0.02116	0.12794	0.869	-0.2326	0.1903
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	-.23148*	0.13819	0.096	-0.4599	-0.0031
		2.76-3.24	-0.01372	0.09553	0.886	-0.1716	0.1442
		3.25 ขึ้นไป	-.25265*	0.10001	0.012	-0.4179	-0.0874
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-.21776*	0.12446	0.082	-0.4235	-0.0121
		2.51-2.75	0.01372	0.09553	0.886	-0.1442	0.1716
		3.25 ขึ้นไป	-.23892*	0.07999	0.003	-0.3711	-0.1067
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	0.02116	0.12794	0.869	-0.1903	0.2326
		2.51-2.75	.25265*	0.10001	0.012	0.0874	0.4179
		2.76-3.24	.23892*	0.07999	0.003	0.1067	0.3711

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้าน กระบวนการ ในการรับ สมัครงาน	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	0.23611	0.1844	0.651	-0.2281	0.7003
		2.76-3.24	.53799*	0.16609	0.017	0.1199	0.9561
		3.25 ขึ้นไป	.52183*	0.17072	0.027	0.0921	0.9516
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	-0.23611	0.1844	0.651	-0.7003	0.2281
		2.76-3.24	0.30187	0.12748	0.136	-0.019	0.6228
		3.25 ขึ้นไป	0.28571	0.13346	0.209	-0.0502	0.6217
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-.53799*	0.16609	0.017	-0.9561	-0.1199
		2.51-2.75	-0.30187	0.12748	0.136	-0.6228	0.019
		3.25 ขึ้นไป	-0.01616	0.10674	0.999	-0.2848	0.2525
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	-.52183*	0.17072	0.027	-0.9516	-0.0921
		2.51-2.75	-0.28571	0.13346	0.209	-0.6217	0.0502
		2.76-3.24	0.01616	0.10674	0.999	-0.2525	0.2848
	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	0.23611	0.1844	0.202	-0.0686	0.5409
		2.76-3.24	.53799*	0.16609	0.001	0.2635	0.8125
		3.25 ขึ้นไป	.52183*	0.17072	0.003	0.2397	0.804
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	-0.23611	0.1844	0.202	-0.5409	0.0686
		2.76-3.24	.30187*	0.12748	0.019	0.0912	0.5126
		3.25 ขึ้นไป	.28571*	0.13346	0.034	0.0651	0.5063
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-.53799*	0.16609	0.001	-0.8125	-0.2635
		2.51-2.75	-.30187*	0.12748	0.019	-0.5126	-0.0912
		3.25 ขึ้นไป	-0.01616	0.10674	0.88	-0.1926	0.1602
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	-.52183*	0.17072	0.003	-0.804	-0.2397
		2.51-2.75	-.28571*	0.13346	0.034	-0.5063	-0.0651
		2.76-3.24	0.01616	0.10674	0.88	-0.1602	0.1926

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ค่านโยบาย ของบริษัท	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	0.08889	0.15536	0.955	-0.3022	0.4799
		2.76-3.24	0.20335	0.13993	0.551	-0.1489	0.5556
		3.25 ขึ้นไป	0.02698	0.14383	0.998	-0.3351	0.389
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	-0.08889	0.15536	0.955	-0.4799	0.3022
		2.76-3.24	0.11446	0.1074	0.769	-0.1559	0.3848
		3.25 ขึ้นไป	-0.0619	0.11244	0.959	-0.3449	0.2211
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-0.20335	0.13993	0.551	-0.5556	0.1489
		2.51-2.75	-0.11446	0.1074	0.769	-0.3848	0.1559
		3.25 ขึ้นไป	-0.17636	0.08993	0.282	-0.4027	0.05
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	-0.02698	0.14383	0.998	-0.389	0.3351
		2.51-2.75	0.0619	0.11244	0.959	-0.2211	0.3449
		2.76-3.24	0.17636	0.08993	0.282	-0.05	0.4027
	ต่ำกว่า 2.5	2.51-2.75	0.08889	0.15536	0.568	-0.1679	0.3456
		2.76-3.24	0.20335	0.13993	0.148	-0.0279	0.4346
		3.25 ขึ้นไป	0.02698	0.14383	0.851	-0.2107	0.2647
	2.51-2.75	ต่ำกว่า 2.5	-0.08889	0.15536	0.568	-0.3456	0.1679
		2.76-3.24	0.11446	0.1074	0.288	-0.063	0.292
		3.25 ขึ้นไป	-0.0619	0.11244	0.583	-0.2477	0.1239
	2.76-3.24	ต่ำกว่า 2.5	-0.20335	0.13993	0.148	-0.4346	0.0279
		2.51-2.75	-0.11446	0.1074	0.288	-0.292	0.063
		3.25 ขึ้นไป	-.17636*	0.08993	0.051	-0.325	-0.0277
	3.25 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 2.5	-0.02698	0.14383	0.851	-0.2647	0.2107
		2.51-2.75	0.0619	0.11244	0.583	-0.1239	0.2477
		2.76-3.24	.17636*	0.08993	0.051	0.0277	0.325

*. The mean difference is significant at the 0.10 level.

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	(J) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านค่าตอบแทน	ตัวเอง	บิดา	0.13333	0.12836	0.897	-0.2274	0.494
		มารดา	-0.01429	0.09986	1	-0.2949	0.2663
		เพื่อน	-0.1	0.09787	0.903	-0.375	0.175
		คนรัก	0.3	0.19423	0.666	-0.2458	0.8458
	บิดา	ตัวเอง	-0.13333	0.12836	0.897	-0.494	0.2274
		มารดา	-0.14762	0.15443	0.922	-0.5816	0.2863
		เพื่อน	-0.23333	0.15315	0.677	-0.6637	0.197
		คนรัก	0.16667	0.22715	0.969	-0.4716	0.805
	มารดา	ตัวเอง	0.01429	0.09986	1	-0.2663	0.2949
		บิดา	0.14762	0.15443	0.922	-0.2863	0.5816
		เพื่อน	-0.08571	0.13019	0.979	-0.4515	0.2801
		คนรัก	0.31429	0.21236	0.701	-0.2824	0.911
	เพื่อน	ตัวเอง	0.1	0.09787	0.903	-0.175	0.375
		บิดา	0.23333	0.15315	0.677	-0.197	0.6637
		มารดา	0.08571	0.13019	0.979	-0.2801	0.4515
		คนรัก	0.4	0.21143	0.468	-0.1941	0.9941
	คนรัก	ตัวเอง	-0.3	0.19423	0.666	-0.8458	0.2458
		บิดา	-0.16667	0.22715	0.969	-0.805	0.4716
		มารดา	-0.31429	0.21236	0.701	-0.911	0.2824
		เพื่อน	-0.4	0.21143	0.468	-0.9941	0.1941

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	(J) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						ด้านการเดินทาง	ตัวเอง
		มารดา	-0.20655	0.14485	0.73	-0.6136	0.2005
		เพื่อน	-.58588*	0.14196	0.003	-0.9848	-0.187
		คนรัก	0.19821	0.28172	0.974	-0.5934	0.9898
	บิดา	ตัวเอง	0.15595	0.18619	0.951	-0.3672	0.6791
		มารดา	-0.0506	0.224	1	-0.68	0.5788
		เพื่อน	-0.42992	0.22214	0.444	-1.0541	0.1943
		คนรัก	0.35417	0.32949	0.885	-0.5717	1.28
	มารดา	ตัวเอง	0.20655	0.14485	0.73	-0.2005	0.6136
		บิดา	0.0506	0.224	1	-0.5788	0.68
		เพื่อน	-0.37933	0.18884	0.404	-0.91	0.1513
		คนรัก	0.40476	0.30802	0.786	-0.4608	1.2703
	เพื่อน	ตัวเอง	.58588*	0.14196	0.003	0.187	0.9848
		บิดา	0.42992	0.22214	0.444	-0.1943	1.0541
		มารดา	0.37933	0.18884	0.404	-0.1513	0.91
		คนรัก	0.78409	0.30667	0.167	-0.0776	1.6458
	คนรัก	ตัวเอง	-0.19821	0.28172	0.974	-0.9898	0.5934
		บิดา	-0.35417	0.32949	0.885	-1.28	0.5717
		มารดา	-0.40476	0.30802	0.786	-1.2703	0.4608
		เพื่อน	-0.78409	0.30667	0.167	-1.6458	0.0776

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	(J) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						ด้านลักษณะงาน	ตัวเอง
		มารดา	0.00286	0.09494	1	-0.2639	0.2696
		เพื่อน	-.28026*	0.09304	0.063	-0.5417	-0.0188
		คนรัก	.53429*	0.18464	0.083	0.0155	1.0531
	บิดา	ตัวเอง	-0.19095	0.12203	0.654	-0.5338	0.1519
		มารดา	-0.1881	0.14681	0.801	-0.6006	0.2244
		เพื่อน	-.47121*	0.14559	0.036	-0.8803	-0.0621
		คนรัก	0.34333	0.21594	0.64	-0.2635	0.9501
	มารดา	ตัวเอง	-0.00286	0.09494	1	-0.2696	0.2639
		บิดา	0.1881	0.14681	0.801	-0.2244	0.6006
		เพื่อน	-0.28312	0.12377	0.268	-0.6309	0.0647
		คนรัก	0.53143	0.20188	0.144	-0.0358	1.0987
	เพื่อน	ตัวเอง	.28026*	0.09304	0.063	0.0188	0.5417
		บิดา	.47121*	0.14559	0.036	0.0621	0.8803
		มารดา	0.28312	0.12377	0.268	-0.0647	0.6309
		คนรัก	.81455*	0.20099	0.003	0.2498	1.3793
	คนรัก	ตัวเอง	-.53429*	0.18464	0.083	-1.0531	-0.0155
		บิดา	-0.34333	0.21594	0.64	-0.9501	0.2635
		มารดา	-0.53143	0.20188	0.144	-1.0987	0.0358
		เพื่อน	-.81455*	0.20099	0.003	-1.3793	-0.2498

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	(J) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้าน ภาพลักษณ์ ความ น่าเชื่อถือของ องค์กร	ตัวเอง	บิดา	-0.10714	0.19605	0.99	-0.658	0.4438
		มารดา	-0.42063	0.15253	0.112	-0.8492	0.008
		เพื่อน	-0.02381	0.14948	1	-0.4438	0.3962
		คนรัก	-0.29048	0.29665	0.916	-1.124	0.5431
	บิดา	ตัวเอง	0.10714	0.19605	0.99	-0.4438	0.658
		มารดา	-0.31349	0.23586	0.778	-0.9763	0.3493
		เพื่อน	0.08333	0.23391	0.998	-0.5739	0.7406
		คนรัก	-0.18333	0.34694	0.991	-1.1582	0.7915
	มารดา	ตัวเอง	0.42063	0.15253	0.112	-0.008	0.8492
		บิดา	0.31349	0.23586	0.778	-0.3493	0.9763
		เพื่อน	0.39683	0.19885	0.411	-0.1619	0.9556
		คนรัก	0.13016	0.32434	0.997	-0.7812	1.0415
	เพื่อน	ตัวเอง	0.02381	0.14948	1	-0.3962	0.4438
		บิดา	-0.08333	0.23391	0.998	-0.7406	0.5739
		มารดา	-0.39683	0.19885	0.411	-0.9556	0.1619
		คนรัก	-0.26667	0.32292	0.953	-1.174	0.6407
	คนรัก	ตัวเอง	0.29048	0.29665	0.916	-0.5431	1.124
		บิดา	0.18333	0.34694	0.991	-0.7915	1.1582
		มารดา	-0.13016	0.32434	0.997	-1.0415	0.7812
		เพื่อน	0.26667	0.32292	0.953	-0.6407	1.174

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	(J) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านโอกาสในการเติบโตของบุคลากร	ตัวเอง	บิดา	0.31825	0.16553	0.451	-0.1469	0.7834
		มารดา	-0.20952	0.12878	0.619	-0.5714	0.1523
		เพื่อน	-0.33074	0.12621	0.148	-0.6854	0.0239
		คนรัก	-0.27619	0.25046	0.875	-0.98	0.4276
	บิดา	ตัวเอง	-0.31825	0.16553	0.451	-0.7834	0.1469
		มารดา	-0.52778	0.19914	0.139	-1.0874	0.0318
		เพื่อน	-.64899*	0.19749	0.032	-1.2039	-0.0941
		คนรัก	-0.59444	0.29293	0.393	-1.4175	0.2287
	มารดา	ตัวเอง	0.20952	0.12878	0.619	-0.1523	0.5714
		บิดา	0.52778	0.19914	0.139	-0.0318	1.0874
		เพื่อน	-0.12121	0.16789	0.971	-0.593	0.3505
		คนรัก	-0.06667	0.27384	1	-0.8361	0.7028
	เพื่อน	ตัวเอง	0.33074	0.12621	0.148	-0.0239	0.6854
		บิดา	.64899*	0.19749	0.032	0.0941	1.2039
		มารดา	0.12121	0.16789	0.971	-0.3505	0.593
		คนรัก	0.05455	0.27264	1	-0.7116	0.8207
	คนรัก	ตัวเอง	0.27619	0.25046	0.875	-0.4276	0.98
		บิดา	0.59444	0.29293	0.393	-0.2287	1.4175
		มารดา	0.06667	0.27384	1	-0.7028	0.8361
		เพื่อน	-0.05455	0.27264	1	-0.8207	0.7116

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	(J) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร	ตัวเอง	บิดา	0.11905	0.18467	0.981	-0.3999	0.638
		มารดา	-0.28274	0.14367	0.426	-0.6864	0.121
		เพื่อน	-0.35633	0.1408	0.176	-0.752	0.0393
		คนรัก	0.24821	0.27942	0.94	-0.5369	1.0334
	บิดา	ตัวเอง	-0.11905	0.18467	0.981	-0.638	0.3999
		มารดา	-0.40179	0.22217	0.515	-1.0261	0.2225
		เพื่อน	-0.47538	0.22033	0.328	-1.0945	0.1437
		คนรัก	0.12917	0.3268	0.997	-0.7891	1.0474
	มารดา	ตัวเอง	0.28274	0.14367	0.426	-0.121	0.6864
		บิดา	0.40179	0.22217	0.515	-0.2225	1.0261
		เพื่อน	-0.07359	0.1873	0.997	-0.5999	0.4527
		คนรัก	0.53095	0.30551	0.556	-0.3275	1.3894
	เพื่อน	ตัวเอง	0.35633	0.1408	0.176	-0.0393	0.752
		บิดา	0.47538	0.22033	0.328	-0.1437	1.0945
		มารดา	0.07359	0.1873	0.997	-0.4527	0.5999
		คนรัก	0.60455	0.30417	0.415	-0.2501	1.4592
	คนรัก	ตัวเอง	-0.24821	0.27942	0.94	-1.0334	0.5369
		บิดา	-0.12917	0.3268	0.997	-1.0474	0.7891
		มารดา	-0.53095	0.30551	0.556	-1.3894	0.3275
		เพื่อน	-0.60455	0.30417	0.415	-1.4592	0.2501

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	(J) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านลักษณะการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน	ตัวเอง	บิดา	0.08571	0.15386	0.989	-0.3466	0.5181
		มารดา	-0.20893	0.1197	0.551	-0.5453	0.1274
		เพื่อน	-0.2836	0.11731	0.216	-0.6132	0.046
		คนรัก	0.09821	0.23281	0.996	-0.556	0.7524
	บิดา	ตัวเอง	-0.08571	0.15386	0.989	-0.5181	0.3466
		มารดา	-0.29464	0.1851	0.639	-0.8148	0.2255
		เพื่อน	-0.36932	0.18357	0.402	-0.8851	0.1465
		คนรัก	0.0125	0.27228	1	-0.7526	0.7776
	มารดา	ตัวเอง	0.20893	0.1197	0.551	-0.1274	0.5453
		บิดา	0.29464	0.1851	0.639	-0.2255	0.8148
		เพื่อน	-0.07468	0.15605	0.994	-0.5132	0.3638
		คนรัก	0.30714	0.25454	0.834	-0.4081	1.0224
	เพื่อน	ตัวเอง	0.2836	0.11731	0.216	-0.046	0.6132
		บิดา	0.36932	0.18357	0.402	-0.1465	0.8851
		มารดา	0.07468	0.15605	0.994	-0.3638	0.5132
		คนรัก	0.38182	0.25342	0.687	-0.3303	1.0939
	คนรัก	ตัวเอง	-0.09821	0.23281	0.996	-0.7524	0.556
		บิดา	-0.0125	0.27228	1	-0.7776	0.7526
		มารดา	-0.30714	0.25454	0.834	-1.0224	0.4081
		เพื่อน	-0.38182	0.25342	0.687	-1.0939	0.3303

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	(J) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ตัวเอง
		มารดา	0.05397	0.1356	0.997	-0.3271	0.435
		เพื่อน	-.40563*	0.1329	0.058	-0.7791	-0.0322
		คนรัก	0.00952	0.26373	1	-0.7315	0.7506
	บิดา	ตัวเอง	-0.10952	0.1743	0.983	-0.5993	0.3802
		มารดา	-0.05556	0.2097	0.999	-0.6448	0.5337
		เพื่อน	-0.51515	0.20796	0.194	-1.0995	0.0692
		คนรัก	-0.1	0.30845	0.999	-0.9667	0.7667
	มารดา	ตัวเอง	-0.05397	0.1356	0.997	-0.435	0.3271
		บิดา	0.05556	0.2097	0.999	-0.5337	0.6448
		เพื่อน	-0.4596	0.17679	0.154	-0.9563	0.0372
		คนรัก	-0.04444	0.28835	1	-0.8547	0.7658
	เพื่อน	ตัวเอง	.40563*	0.1329	0.058	0.0322	0.7791
		บิดา	0.51515	0.20796	0.194	-0.0692	1.0995
		มารดา	0.4596	0.17679	0.154	-0.0372	0.9563
		คนรัก	0.41515	0.28709	0.719	-0.3915	1.2219
	คนรัก	ตัวเอง	-0.00952	0.26373	1	-0.7506	0.7315
		บิดา	0.1	0.30845	0.999	-0.7667	0.9667
		มารดา	0.04444	0.28835	1	-0.7658	0.8547
		เพื่อน	-0.41515	0.28709	0.719	-1.2219	0.3915

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	(J) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						ด้านความมั่นคงในงาน	ตัวเอง
		มารดา	-0.08095	0.11458	0.973	-0.4029	0.241
		เพื่อน	-0.18918	0.11229	0.586	-0.5047	0.1264
		คนรัก	-0.19524	0.22284	0.942	-0.8214	0.4309
	บิดา	ตัวเอง	0.10079	0.14728	0.976	-0.313	0.5146
		มารดา	0.01984	0.17718	1	-0.478	0.5177
		เพื่อน	-0.08838	0.17571	0.993	-0.5821	0.4054
		คนรัก	-0.09444	0.26062	0.998	-0.8268	0.6379
	มารดา	ตัวเอง	0.08095	0.11458	0.973	-0.241	0.4029
		บิดา	-0.01984	0.17718	1	-0.5177	0.478
		เพื่อน	-0.10823	0.14937	0.971	-0.528	0.3115
		คนรัก	-0.11429	0.24364	0.994	-0.7989	0.5703
	เพื่อน	ตัวเอง	0.18918	0.11229	0.586	-0.1264	0.5047
		บิดา	0.08838	0.17571	0.993	-0.4054	0.5821
		มารดา	0.10823	0.14937	0.971	-0.3115	0.528
		คนรัก	-0.00606	0.24258	1	-0.6877	0.6756
	คนรัก	ตัวเอง	0.19524	0.22284	0.942	-0.4309	0.8214
		บิดา	0.09444	0.26062	0.998	-0.6379	0.8268
		มารดา	0.11429	0.24364	0.994	-0.5703	0.7989
		เพื่อน	0.00606	0.24258	1	-0.6756	0.6877

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	(J) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						ด้านกระบวนการในการรับสมัครงาน	ตัวเอง
		มารดา	-0.21488	0.14622	0.707	-0.6257	0.196
		เพื่อน	-.62776*	0.1433	0.001	-1.0304	-0.2251
		คนรัก	-0.39821	0.28438	0.743	-1.1973	0.4009
	บิดา	ตัวเอง	0.50655	0.18795	0.127	-0.0216	1.0347
		มารดา	0.29167	0.22611	0.797	-0.3437	0.927
		เพื่อน	-0.12121	0.22423	0.99	-0.7513	0.5089
		คนรัก	0.10833	0.33259	0.999	-0.8262	1.0429
	มารดา	ตัวเอง	0.21488	0.14622	0.707	-0.196	0.6257
		บิดา	-0.29167	0.22611	0.797	-0.927	0.3437
		เพื่อน	-0.41288	0.19062	0.324	-0.9485	0.1228
		คนรัก	-0.18333	0.31093	0.986	-1.057	0.6903
	เพื่อน	ตัวเอง	.62776*	0.1433	0.001	0.2251	1.0304
		บิดา	0.12121	0.22423	0.99	-0.5089	0.7513
		มารดา	0.41288	0.19062	0.324	-0.1228	0.9485
		คนรัก	0.22955	0.30956	0.968	-0.6403	1.0994
	คนรัก	ตัวเอง	0.39821	0.28438	0.743	-0.4009	1.1973
		บิดา	-0.10833	0.33259	0.999	-1.0429	0.8262
		มารดา	0.18333	0.31093	0.986	-0.6903	1.057
		เพื่อน	-0.22955	0.30956	0.968	-1.0994	0.6403

Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	(J) บุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านนโยบายของบริษัท	ตัวเอง	บิดา	0.23667	0.16077	0.705	-0.2151	0.6884
		มารดา	-0.05381	0.12508	0.996	-0.4053	0.2977
		เพื่อน	-0.23909	0.12258	0.436	-0.5835	0.1054
		คนรัก	0.31	0.24327	0.804	-0.3736	0.9936
	บิดา	ตัวเอง	-0.23667	0.16077	0.705	-0.6884	0.2151
		มารดา	-0.29048	0.19342	0.689	-0.834	0.253
		เพื่อน	-0.47576	0.19182	0.193	-1.0147	0.0632
		คนรัก	0.07333	0.28451	0.999	-0.7261	0.8728
	มารดา	ตัวเอง	0.05381	0.12508	0.996	-0.2977	0.4053
		บิดา	0.29048	0.19342	0.689	-0.253	0.834
		เพื่อน	-0.18528	0.16306	0.862	-0.6435	0.2729
		คนรัก	0.36381	0.26597	0.759	-0.3836	1.1112
	เพื่อน	ตัวเอง	0.23909	0.12258	0.436	-0.1054	0.5835
		บิดา	0.47576	0.19182	0.193	-0.0632	1.0147
		มารดา	0.18528	0.16306	0.862	-0.2729	0.6435
		คนรัก	0.54909	0.26481	0.37	-0.195	1.2932
	คนรัก	ตัวเอง	-0.31	0.24327	0.804	-0.9936	0.3736
		บิดา	-0.07333	0.28451	0.999	-0.8728	0.7261
		มารดา	-0.36381	0.26597	0.759	-1.1112	0.3836
		เพื่อน	-0.54909	0.26481	0.37	-1.2932	0.195
*. The mean difference is significant at the 0.10 level.							