

ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2562



นางสาวจิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนพล วีราสา,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

บุญยิ่ง คงอาชาภัทร,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร อากาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ตรียุทธ พรหมศิริ,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จด้วยดี จากความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่าน ที่ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์อันทรงคุณค่า ตลอดจนให้คำปรึกษาทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนพล วีราสา อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งให้ความกรุณาเอาใจใส่ สละเวลา ในการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ทั้งช่วยตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้สารนิพนธ์นี้มีเนื้อหาที่สมบูรณ์ ขอบคุณดร.บุญยิ่ง คงอาชาภัทรและดร.ตรียุทธ พรหมศิริที่ให้เกียรติเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าของผลงานวิชาการ เอกสาร รวมถึงแหล่งข้อมูลที่ผู้วิจัยได้นำมา ประกอบการศึกษาวิจัย ขอบคุณเพื่อนร่วมงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาให้ข้อมูลอัน เป็นประโยชน์ในการค้นคว้าอิสระนี้ ขอบคุณเพื่อนักศึกษาปริญญาโททุกท่านที่ช่วยเหลือและให้ การสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนให้คำแนะนำ คำปรึกษาและให้กำลังใจตั้งแต่เริ่มทำการค้นคว้า อิสระจนสำเร็จการศึกษา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน สนับสนุนให้ ได้รับการศึกษา ตลอดจนขอบคุณบุคคลในครอบครัว ไกรสวัสดิ์ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจมาโดยตลอด ทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จตามความตั้งใจของผู้วิจัย คุณประโยชน์ที่ได้รับจากสารนิพนธ์นี้ ผู้วิจัย ขอมอบแต่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด

จิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์

ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ
MOTIVATING FACTORS AFFECTING DECISION OF PROGRAMMERS TO ACCEPT JOB
OFFERS OF AN ORGANIZATION

จิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์ 6150162

กจ.ม. (ทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร)

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนพล วิชาสา, Ph.D., บุญยิ่ง คงอาชาภัทร, Ph.D.,
ตรียุทธ พรหมศิริ, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลกับพนักงานตำแหน่งโปรแกรมเมอร์ที่ทำงานกับองค์กรธุรกิจ จำนวน 400 คน วิเคราะห์ผลโดยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีอยู่ 3 ปัจจัยที่มีระดับความเห็นระหว่างเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกัน ได้แก่การเลือกทำงานในองค์กรที่มีนโยบายส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ สถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส หรือใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดินและต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงานซึ่งผลทดสอบทั้งหมดนี้พบว่าเพศหญิงมีการให้ระดับความเห็นในปัจจัยเหล่านี้มากกว่าเพศชาย

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การเลือกสมัครงาน/ พนักงาน โปรแกรมเมอร์

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามของการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 สมมุติฐานของงานวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับแรงจูงใจและการจูงใจ	8
2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)	10
2.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Two-Factor Theory)	11
2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)	12
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย	16
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	18
3.1 รูปแบบการวิจัย	18
3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	19

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	19
3.3.1 ประชากร	19
3.3.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	19
3.3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง	20
3.4 ตัวแปรในการวิจัย	20
3.5 ตัวแปรในการวิจัย	21
3.6 รวบรวมข้อมูล	22
3.7 วิเคราะห์ข้อมูล	23
3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	23
3.9 ระยะเวลาในการวิจัย	23
บทที่ 4 ผลการวิจัย	24
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	24
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ	27
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	42
5.1 อภิปรายผลการศึกษารายการวิจัย	42
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรธุรกิจ	49
5.3 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป	50
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	53
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	54
ประวัติผู้วิจัย	59

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
4.1	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	24
4.2	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	25
4.3	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน	25
4.4	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา	26
4.5	แสดงความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	26
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้าน โอกาส ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	28
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้าน โอกาส ในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน	28
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน	29
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	30
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน	30
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านค่านิยม	31
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านชื่อเสียงขององค์กร	32
4.13	แสดงสถิติเชิงอนุมานระดับความเห็นของเพศที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อยุ ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์ กับองค์กรธุรกิจ	33

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ที่เป็นแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ (จำแนกตามเพศ)	34
4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงานต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ (จำแนกตามเพศ)	34
4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงานต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ (จำแนกตามเพศ)	35
4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ (จำแนกตามเพศ)	35
4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ (จำแนกตามเพศ)	36
4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เกี่ยวกับปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ (จำแนกตามเพศ)	36
4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (จำแนกตามอายุ)	37
4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามอายุ ด้านปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับปัจจัยจิตใจต่อการตัดสินใจเลือก เข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามอายุงาน มีปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่	38
4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจิตใจต่อ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา มีปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เป็นรายคู่	38
4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจิตใจต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามระดับ การศึกษา มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงานเป็นรายคู่	39
4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจิตใจต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามระดับ การศึกษา มีปัจจัยด้านค่านิยมเป็นรายคู่	39
4.26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจิตใจต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามระดับ การศึกษา มีปัจจัยด้านปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรเป็นรายคู่	40
4.27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจิตใจต่อ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีปัจจัยด้านปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร เป็นรายคู่	40

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	ผลสำรวจ 10 อันดับสายงานซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน	2
1.2	ลำดับงานที่เปิดรับในสายไอที	3
2.1	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์	10
2.2	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Two-Factor Theory)	11
2.3	ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)	12
2.4	กรอบแนวคิดงานวิจัย: ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์ กับองค์กรธุรกิจ	17

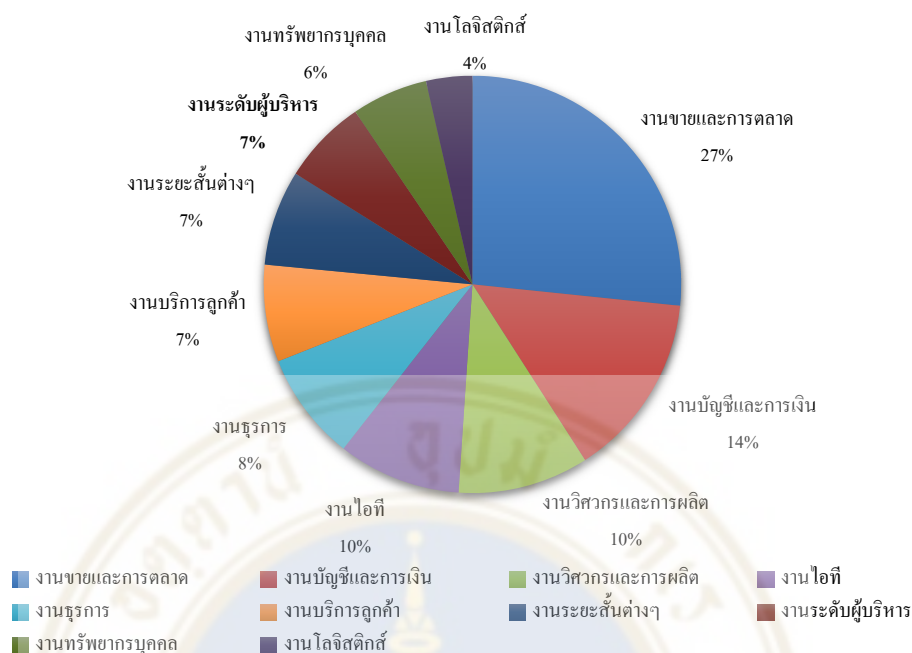
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีได้เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกให้กับมนุษย์เรา เป็นเสมือนสิ่งจำเป็นที่เราต้องใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงคอมพิวเตอร์ที่ปัจจุบันได้เข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตของเรามากขึ้น จะเห็นได้จากหลาย สถานที่สำคัญ อาทิเช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล รวมไปถึงองค์กร มีการใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการเก็บข้อมูล การจัดการเอกสาร การคำนวณ และการค้นหาข้อมูล เป็นต้น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ทำให้การทำงานในองค์กรนั้นมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ส่วนหนึ่งมาจาก “โปรแกรมเมอร์” (Programmer) หรือที่เราเรียกว่า นักพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยลักษณะงานของโปรแกรมเมอร์ จะทำหน้าที่ ออกแบบรายละเอียดการวางโครงสร้างระบบคอมพิวเตอร์ การพัฒนาโปรแกรมต่าง ๆ งานของโปรแกรมเมอร์ต้องอาศัยทักษะทางด้านการวิจัย วิเคราะห์ และพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ ในระดับสูงและต้องเป็นผู้ที่สนใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทางด้านซอฟต์แวร์ เนื่องจากจะต้องนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเพื่อพัฒนาออกแบบซอฟต์แวร์ให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อนำมาใช้ในระบบการควบคุมการทำงานของคอมพิวเตอร์ และ โปรแกรมปฏิบัติการต่าง ๆ

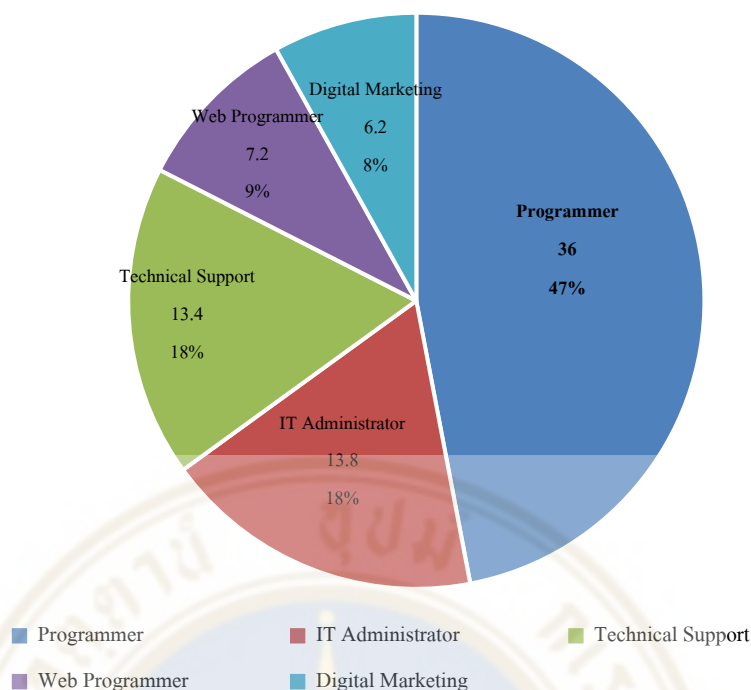
10 ลำดับสายงานซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน



ภาพที่ 1.1 ผลสำรวจ 10 อันดับสายงานซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
ที่มา: บริษัทแมนพาวเวอร์ กรุ๊ป จำกัด

จากรูปภาพที่ 1.1 แสดงถึงอัตราความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันมีสัดส่วนความต้องการ 10 ลำดับสายงานซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน โดยลำดับ 1 งานขายและการตลาด ลำดับ 2 งานบัญชีและการเงิน ลำดับ 3 งานวิศวกรและการผลิต ลำดับ 4 งานไอที และลำดับ 5 งานธุรการ สายงานด้านไอทีเป็นสายงานที่ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและองค์กรต่าง ๆ ไอทีเป็นสายงานที่อยู่ในลำดับต้น ๆ ของความต้องการตลาดแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นอกจากนั้น ยังสามารถสะท้อนสภาพเศรษฐกิจของประเทศเกี่ยวกับอัตราการว่างงาน หากเศรษฐกิจอยู่ในสภาวะขยายตัว จะไม่พบอัตราการว่างงานในสายงานดังกล่าว

บทบาทของเทคโนโลยีที่มากขึ้นนั้นยังเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้บริโภค ที่องค์กรต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจ ทำให้ตลาดแรงงานด้านสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นที่ต้องการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการรวบรวมและวิเคราะห์ฐานข้อมูลงานสายไอทีของ Job Thai พบว่ามีองค์กรลงประกาศรับสมัครงานที่เกี่ยวข้องกับสายไอที มีอัตราเปิดรับมากที่สุด ในสายงานไอที 5 ลำดับ ดังรูปภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 ลำดับงานที่เปิดรับในสายไอที

ที่มา: ผลสำรวจจ๊อบไทย (<https://blog.jobthai.com/jobs-update/5>)

จากรูปภาพที่ 1.2 แสดงถึง 5 ลำดับงานที่มีอัตราเปิดรับมากที่สุดในสายงานไอที โดยลำดับที่ 1 Programmer ลำดับที่ 2 IT Administrator ลำดับที่ 3 Technical Support ลำดับที่ 4 Web Programmer ลำดับที่ 5 Digital Marketing จะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานในสายไอทีที่ตลาดแรงงานเปิดรับสมัครและมีความต้องการมากที่สุดคือตำแหน่งงาน โปรแกรมเมอร์ เนื่องจากตำแหน่งนี้ต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์และทักษะเฉพาะทางที่ค่อนข้างสูง ในช่วงเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ความต้องการบุคลากรในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มสูงขึ้นมาก จนเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานด้านไอที สถาบันการศึกษาไม่สามารถผลิตคนได้เพียงพอต่อความต้องการ และแรงงานที่ขาดแคลนมากที่สุดคือ “โปรแกรมเมอร์” ที่มีจำนวนน้อยและเป็นที่ต้องการของตลาดอย่างมาก ในปัจจุบันประเทศไทยมีโปรแกรมเมอร์โดยประมาณจำนวน 50,000 คน แต่ความต้องการแรงงานในวงการเทคโนโลยีมีประมาณ 1 แสนคน รวมไปถึงอุตสาหกรรมด้านอื่น ๆ อย่างน้อยกว่า 1 ล้านคน (สมาคมผู้สื่อข่าวไทย-จีน, 2560)

นอกจากนี้ บริษัท โรเบิร์ต วอลเตอร์ หนึ่งในบริษัทที่ปรึกษาด้านการสรรหาบุคลากรระดับโลก ได้เปิดเผยข้อมูล “ผลการสำรวจเงินเดือน ประจำปี 2019 ภาคการันท์ทักษะแรงงานดิจิทัลที่ประเทศไทยและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความต้องการ” พบว่า จากผลกระทบของการเข้าสู่ยุคดิจิทัล ที่ทำให้ภูมิภาคนี้มีบทบาทสำคัญในโลกธุรกิจยุคดิจิทัล ส่งผลให้มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านไอทีจำนวนมาก โดยเฉพาะในสาขาที่กำลังเติบโต ได้แก่ เอไอ, บิ๊กดาต้า และ

ไซเบอร์ ซีเคียวริตี้ รวมทั้ง ด้านเทคโนโลยีและการทำอี-คอมเมิร์ซ จากการสำรวจในส่วนของประเทศไทย พบว่า แนวโน้มที่กำลังเกิดขึ้นในภูมิภาคนี้ คือการขับเคลื่อนการทำธุรกิจให้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกการค้าแบบไร้พรมแดนอย่างแท้จริง ผลการสำรวจฉบับนี้ ระบุถึงปัจจัย 4 ข้อหลัก ที่กำหนดความพึงพอใจในการทำงานในปี 2019 ได้แก่ ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ค่าตอบแทน ผลตอบรับ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ตลอดจนการฝึกอบรม และการได้รับโอกาส ขณะที่ แรงจูงใจข้อสำคัญสุดในการเปลี่ยนงาน ก็คือ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ทั้งการปรับเพิ่มเงินเดือน/สวัสดิการที่ดีขึ้น รวมไปถึงความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเดิม (บชชี่ บล็อก หนังสือพิมพ์คมชัดลึกฉบับวันที่ 8-9 ธันวาคม 2561)

ปัจจุบันในหลายองค์กรกำลังเผชิญกับปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้าน “โปรแกรมเมอร์” ในบางองค์กรเริ่มมองหาวิธีการสรรหาพนักงานโปรแกรมเมอร์ โดยองค์กรเริ่มตระหนักถึงการสร้างการจูงใจเพื่อดึงดูดพนักงานให้มาสมัครงานกับองค์กรมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจูงใจทางด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ การเพิ่มคุณค่าในตัวงาน และการให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเลือกสมัครงานกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีด้านการเพิ่มโอกาสให้องค์กรมีตัวเลือกที่มากขึ้น เมื่อองค์กรสามารถบริหารจัดการ การสร้างการจูงใจเพื่อดึงดูดพนักงานให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร ทั้งในด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และความต้องการความเจริญก้าวหน้าได้จะทำให้บริษัทมีโอกาสได้เลือกบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาทำงานกับองค์กรได้มากขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกบริษัทเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ สำหรับเป็นแนวทางในการปรับใช้กับองค์กรให้องค์กรสามารถรับรู้ถึงแรงจูงใจในการสมัครงานของบุคลากรในตลาดแรงงาน

1.2 คำถามของการวิจัย

1. อะไรเป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเพื่อสมัครเข้าทำงานของพนักงานกลุ่มโปรแกรมเมอร์
2. คุณลักษณะขององค์กรแบบใดที่จูงใจให้พนักงานโปรแกรมเมอร์เลือกสมัครเข้าทำงาน

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกบริษัทเข้าทำงานของพนักงานตำแหน่ง “โปรแกรมเมอร์” กับองค์กรธุรกิจ
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารองค์กร เสริมสร้างวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ให้สามารถจูงใจพนักงานโปรแกรมเมอร์ในการตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานในองค์กร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เกี่ยวข้องกับการศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรธุรกิจ
2. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะพนักงาน โปรแกรมเมอร์ ที่ทำงานกับองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นเขตพื้นที่เศรษฐกิจรวมถึงมีบริษัทด้านไอทีตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก
3. ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยจะทำการศึกษากับกลุ่ม โปรแกรมเมอร์ที่ทำงานกับองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานมากกว่า 6 เดือน ขึ้นไป
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยและเก็บข้อมูล วิเคราะห์ผลและเขียนรายงาน เริ่มตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม 2562 ถึง มกราคม 2563

1.5 สมมุติฐานของงานวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1: โอกาสด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

สมมุติฐานที่ 2: โอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความก้าวหน้าเติบโตในสถานเป็นปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

สมมุติฐานที่ 3: สภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงานเป็นปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

สมมติฐานที่ 4: บรรยากาศและสังคมการทำงานเป็นปัจจัยเชิงจิตที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

สมมติฐานที่ 5: ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทนเป็นปัจจัยเชิงจิตที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

สมมติฐานที่ 6: ค่านิยมเป็นปัจจัยเชิงจิตที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

สมมติฐานที่ 7: ชื่อเสียงขององค์กรเป็นปัจจัยเชิงจิตที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางหรือข้อมูลสำหรับฝ่ายบุคคลหรือผู้ที่สนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลในการจูงใจในการเลือกตัดสินใจในการเลือกองค์กรธุรกิจเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายที่ผู้วิจัยได้สื่อถึงในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายของศัพท์ต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) หมายถึง ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำใน การปฏิบัติงานนั้น ๆ ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นใน การทำงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

2. โปรแกรมเมอร์ (Programmer) หมายถึง ผู้ทำหน้าที่เขียนชุดคำสั่งหรือ โปรแกรมเพื่อ สั่งงานให้เครื่องคอมพิวเตอร์ทำงานตามความต้องการของผู้ใช้ โดยเขียนโปรแกรมภายใต้ข้อกำหนด และลักษณะของโปรแกรมที่ได้กำหนดไว้

3. นักพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ (Application programmer) หมายถึง ผู้เขียนและพัฒนา โปรแกรมประยุกต์ต่าง ๆ เช่น โปรแกรมด้านการเงิน-บัญชี โดยนำผลที่นักวิเคราะห์ระบบได้ออกแบบ เขียนโปรแกรมประยุกต์ หลังจากนั้นต้องทำการทดสอบ แก้ไขโปรแกรม ทดตั้งและบำรุงรักษา โปรแกรมที่พัฒนาขึ้น ประเมินผลและจัดทำรายงานผลการพัฒนาโครงการ

4. เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ไอที (Information Technology, IT) หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์โทรคมนาคม เพื่อทำการ จัดเก็บ ค้นหา จัดส่ง กระจายออก ติดตาม รวบรวม และจัดการข้อมูลต่าง ๆ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ไอที (Information Technology, IT) นี้มักจะเกี่ยวข้องกับองค์กรหรือบริษัทหรือเกี่ยวกับทางธุรกิจเพื่อใช้ในการช่วยให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและสะดวกมากขึ้น

5. ภาษาเขียน (Programming Language) หมายถึง ภาษาเขียน โปรแกรมเพื่อใช้ในการเขียนชุดคำสั่งภาษาที่ออกแบบโครงสร้างให้คอมพิวเตอร์ทำงาน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยของใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปสาระสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

2.1 แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับแรงจูงใจและการจูงใจ

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

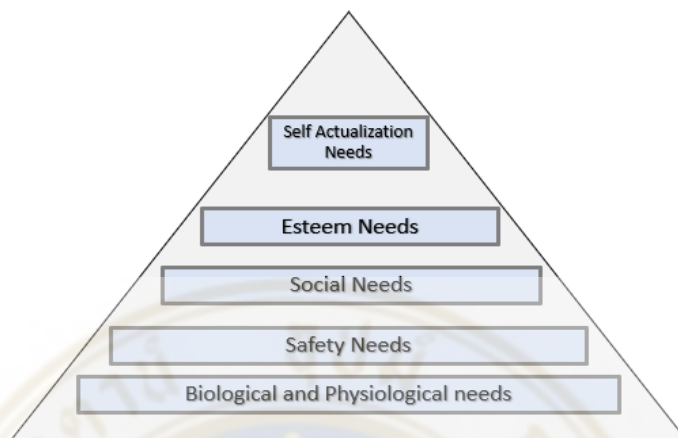
2.1 แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับแรงจูงใจและการจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง “เคลื่อนไหว (Move)” ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีความหมายไว้หลากหลายนิยาม โดยแรงจูงใจหมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำนั้นเอง (Walters, 1978: 218 อ้างถึงใน กฤษณา ศรีจันทร์แดง และไกรจิต สุตะเมื่อง, 2557) และนิยามของการจูงใจคือเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (Woolfolk, 1995) โดยการจูงใจเป็นเหมือนภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลโดยจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Domjan 1996 อ้างถึงใน วิชาดา ลีไพบุลย์, 2560 :7)

โดยกระบวนการจูงใจมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความต้องการ คือการที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตนเอง โดยความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 2) แรงขับ

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายภาพและสิ่งเร้าภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กันเพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงให้บรรลุเป้าหมาย 3) สิ่งล่อใจ หรือเป้าหมายเป็นตัวล่อตัวกระตุ้นหรือตัวกำหนดทิศทางให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ (จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ, 2555: 9) โดยสอดคล้องกับ (Cooper, 1958: 31-33 อ้างถึงใน อิศราภา ศศิวิมลรัตนานา, 2561) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานสามารถเกิดได้จากปัจจัยเหล่านี้ 1) เกิดจากการได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองให้ความสนใจ 2) มีอุปกรณ์และเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงาน 3) ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ 4) มองเห็นโอกาสหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในองค์กร 5) มีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการทำงาน 6) มีความสะดวกในด้านการเดินทาง 7) มีหัวหน้างานที่รับฟังและเข้าใจในปัญหาของในงานของพนักงานรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เช่นเดียวกับ (Berelson and Steiner, 1964 อ้างถึงใน รุ่งทิวา อินตะใจ, 2552: 7-8) กล่าวว่า การที่องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน เช่นความพึงพอใจ หรือ ความรู้สึกมั่นคงในสังคมการทำงาน สิ่งจูงใจทางสังคม (Association Attractiveness) คือ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อนร่วมงาน การเข้ากันได้กับหัวหน้างานนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน การปรับวิธีการทำงานหรือขั้นตอนในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับทัศนคติของ บุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitude) คือ การปรับปรุงหน้าที่การทำงานรวมถึงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับทัศนคติหรือความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละคนก็มักจะมีความต้องการหรือความสามารถแตกต่างกัน และจากคำนิยามที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถนิยามได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานนั้นเกิดจากแรงจูงใจจากภายในตัวของพนักงานในแต่ละบุคคล เป็นความต้องการ ที่แสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย โดยมีการจูงใจเป็นตัวกระตุ้นจากภายนอกให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นการกระทำอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจูงใจจากองค์กร การจูงใจด้านค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ การให้พนักงานได้รับผิดชอบและทำงานในสิ่งที่พนักงานสนใจ การสนับสนุนด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับพนักงาน การได้รับการยอมรับและการเติบโตในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานรวมถึงการเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบายและการมีหัวหน้างานที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือลูกน้องเมื่อมีปัญหาส่วนเป็นสิ่งจูงใจจากภายนอกที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)



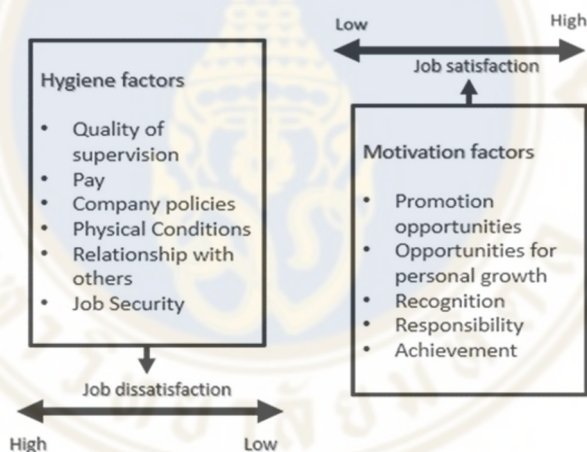
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
ที่มา: Maslow (1954 อ้างถึงใน พัทธินทร์ ชุตินพวงศ์รุ่งโรจน์, 2558: 10)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการตามลำดับขั้น 5 ขั้น และเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วอย่างเต็มที่ ความต้องการที่สูงกว่าจะเกิดขึ้น และมนุษย์จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการของตัวเองต่อไปเรื่อย ๆ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกายเป็นระดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต
2. ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต เป็นความต้องการได้รับการปกป้องจากภัยอันตรายต่าง ๆ ได้แก่ การดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่อยากมีส่วนร่วมในสังคมการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับจากสังคม
4. ความต้องการการยกย่อง เป็นความต้องการที่จะมีฐานะที่เด่นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่คนทั้งหลาย
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นระดับความต้องการขั้นสูงสุดและเป็นความต้องการที่พิเศษของบุคคล จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองให้พึงพอใจแล้ว ซึ่งเปรียบเหมือนความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตัวเอง (พรทวิ เดือนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย, 2559 อ้างถึงใน อารีย์กุล, 2550: 21-22)

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มนุษย์เรานั้นมีความต้องการตามลำดับขั้น 5 ขั้นด้วยกัน คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัยในชีวิต ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่อง และ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต โดยมนุษย์เราต่างมีความต้องการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของตัวเอง พนักงานในองค์กรก็เช่นเดียวกันต่างมีความต้องการให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้าน ค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากสังคม เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รวมถึงการเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และหากบริษัทสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน มีการสร้างแรงจูงใจและสามารถชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้ในแต่ละระดับขั้นความต้องการตามที่กล่าวไว้ข้างต้น ได้ก็จะสามารถช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้นาน

2.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Two-Factor Theory)



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Two-Factor Theory)

ที่มา: Flatknowledge (2557 อ้างถึงใน พัชรินทร์ ชุตินวงศ์รุ่งโรจน์, 2558: 11)

ทฤษฎีสองปัจจัย หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two-Factor Theory) ได้รับการคิดค้นและพัฒนาแนวคิดโดย เฟรดเดอริก เฮอริเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) โดยทฤษฎีแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยที่แตกต่างกัน คือ ปัจจัยแรกเป็นปัจจัยที่ทำให้ความรู้สึกเชิงบวกต่องานที่เราเรียกปัจจัยนี้ว่าเป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) โดยส่วนมากจะเกี่ยวกับเนื้อหาของงานที่ทำ และปัจจัยที่สอง คือปัจจัยที่ทำให้ความรู้สึกในเชิงลบต่องานที่ทำ โดยเรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย

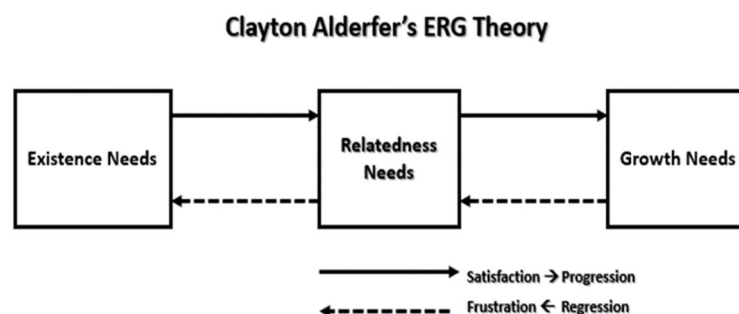
หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene Factors) โดยส่วนใหญ่จะเกี่ยวเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมของงานที่ทำ (เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์, 2550 อ้างถึงใน รัตนรพี ณ นคร, 2554: 9)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความตั้งใจที่จะทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) เปรียบเสมือนปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความอยากทำงานหรือความตั้งใจที่จะทำงานของพนักงาน

ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ไม่ได้เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพแวดล้อมของงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้มีผลมากพอที่จะจูงใจให้คนทำงานได้ ซึ่งปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เปรียบเสมือนปัจจัยภายนอกที่ไม่ส่งผลโดยตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน (Greed is Goods, 2560)

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ตผู้วิจัยสามารถสรุปเกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัยได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายใน ประกอบด้วย การประสบความสำเร็จ (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) โอกาสการเติบโตในตำแหน่งงาน (Possibility of growth) และการได้รับผิดชอบ (Responsibility) ปัจจัยเหล่านี้จะสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความต้องการที่อยากจะทำงานเพื่อความสำเร็จที่จะได้รับ และ ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นเหมือนปัจจัยภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับคนอื่นในที่ทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งบริษัทควรให้ความสำคัญกับทั้งสองปัจจัยนี้ในการบริหารงานพนักงานในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงานและเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นให้กับองค์กร

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

ที่มา: พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558: 12 อ้างอิงจาก Alderfer, 1969; Novabizz, 2557)

ทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี (ERG Theory) ของเคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เป็นทฤษฎีที่นำเสนอเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความคล้ายคลึง กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs Theory) แต่พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องลำดับขั้นของการเกิดความต้องการ โดยทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี นั้นไม่ได้คำนึงถึงลำดับขั้นการเกิดขึ้นก่อนหรือหลังของความต้องการ แต่ความต้องการหลาย ๆ อย่างสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ (Alderfer 1969, อ้างถึงใน พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์, 2558 :12)

โดยทฤษฎีดังกล่าวแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence needs: E) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อการดำรงชีวิต ประกอบด้วย อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และค่าตอบแทน

- ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการได้รับการยอมรับหรือยกย่องจากผู้อื่น

- ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการภายในระดับสูงสุด ในการที่จะใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า

ซึ่งการทำงานของทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี (ERG Theory) จะขึ้นอยู่กับระดับการตอบสนองต่อความต้องการ และขนาดของความต้องการ หากระดับการตอบสนองต่อความต้องการในความต้องการด้านใดด้านหนึ่งยังอยู่ในระดับต่ำ ความต้องการในด้านดังกล่าวจะยังคงอยู่ แต่หากความต้องการด้านใดด้านหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอแล้ว ก็จะเปลี่ยนไปให้ความสำคัญต่อความต้องการด้านอื่นแทน หรือหากความต้องการในด้านใดที่ได้รับการตอบสนองน้อยโดยมีสาเหตุจากการมีอุปสรรคมนุษย์ก็จะเปลี่ยนไปให้ความสำคัญกับความต้องการด้านอื่นแทน และจากทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี (ERG Theory) นั้นมีความคล้ายกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่มีความแตกต่างในเรื่องลำดับขั้นของการเกิดความต้องการ โดยทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี นั้นจะไม่ได้คำนึงถึงลำดับขั้นของความต้องการ การเกิดขึ้นก่อนหรือหลังของความต้องการ แต่ความต้องการหลาย ๆ อย่างสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ หรือเกิดขึ้นแค่บางขั้นตอนก็ได้ โดยทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี จะแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการสามข้อนี้ได้ตรงกับความต้องการของของตัวพนักงานได้จะยิ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการทำงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบว่า มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรธุรกิจ ดังนี้

ผลการศึกษาของจิรนนท์ ไวยศรีแสง(2552) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพฯ พบว่า นักศึกษาจะตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทเอกชนเป็นอันดับแรก รองลงมาคืออาชีพทำงานส่วนตัวหรืออาชีพอิสระ อาชีพราชการ อาชีพรัฐวิสาหกิจ อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และลำดับสุดท้ายคืออาชีพด้านงานบริการอื่น ๆ ในด้านของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้แก่ คณะที่เรียน ภูมิฐานะ และบิดามารดา แต่พบว่าปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ได้แก่ เพศ สถานศึกษาหรือ มหาวิทยาลัย เกรดเฉลี่ย อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง รายได้ของครอบครัวรวมถึงปัจจัยการจูงใจด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ในขณะที่การศึกษาของ วิภาดา ลีไพบูลย์ (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับความคาดหวังของนักศึกษา นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมุ่งหวังเข้าทำงานในธุรกิจเอกชน และบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการตัดสินใจสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นตัวของนักศึกษาเองและรองลงมาจะเป็นเพื่อน ส่วนพรทวิ เกื่อนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าสภาพแวดล้อมในงานก็เป็นเหตุผลที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับหนึ่งก่อนการตัดสินใจเลือกทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงใน อารีย์กุล, 2550: 31-35) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยค่าจ้าง ที่เกี่ยวกับสถานะแวดล้อมหรือส่วนประกอบที่เกี่ยวกับงานเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงานของบุคคล ผลการศึกษาของพัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงาน คือปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงานตามลำดับ เช่นเดียวกับการศึกษาของรวีพัชร งามพัทธวิชย์ (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล การปรับเงินเดือนประจำปี โบนัส จำนวนวันลาพักร้อน จำนวนวันลาพัก และจำนวนวันลาป่วย ประจำปี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น นั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดในการเลือกทำงาน รองลงมาจะเป็นปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน หากองค์กรมีความมั่นคงและพนักงานมีโอกาสเติบโตในสายงานและสามารถแสดงศักยภาพการทำงานได้เต็มที่กับความสามารถของพนักงานก็จะส่งผลให้เลือกตัดสินใจสมัครงานกับองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากองค์กรมีนโยบายสนับสนุนการให้โอกาสพนักงานได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ต่าง ๆ การอบรมเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่เสมอ ก็จะส่งผลให้พนักงานเลือกตัดสินใจทำงานกับองค์กร และปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากร องค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์องค์กรที่ดีเป็นที่รู้จักและยอมรับทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศตลอดจนเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร จะเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ในขณะที่การศึกษาของกฤษฎา ศรีจันทร์แดง และไกรจิต สุตะเมื่อง (2557) แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการสมัครทำงานในประเทศสิงคโปร์ อันเนื่องมาจากปัจจัยทางด้านทัศนคติ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมและที่ตั้งของบริษัท มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนการศึกษาของอารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล (2561) ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยา แต่พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้าน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยา เนื่องจากเงินเดือนของแต่ละบริษัทยาเอกชนมีความใกล้เคียงกัน เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการจึงไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่กลุ่มตัวอย่างนำมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

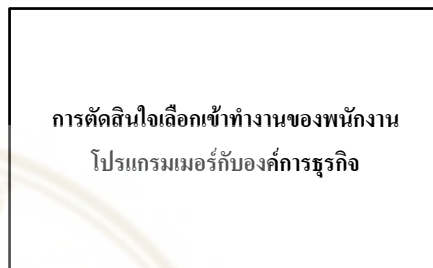
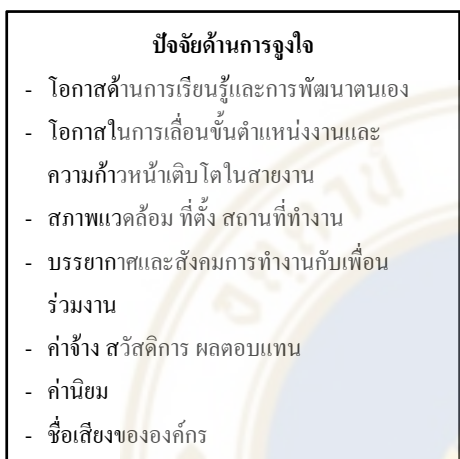
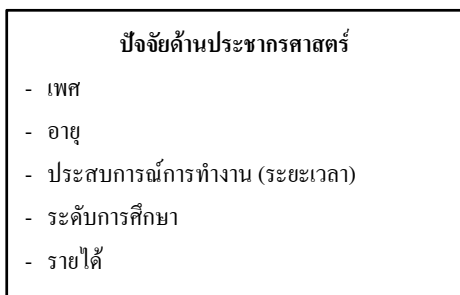
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยทราบถึงแนวทางด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานกับองค์กร ที่ทางผู้วิจัยจะนำมาปรับใช้ในการออกแบบงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยพบว่าแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานและทำงานในแต่ละสาขาอาชีพนั้น ได้อ้างอิงถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการตามลำดับขั้น 5 ขั้นคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยในชีวิต
3. ความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการการเคารพยกย่อง
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ จากการทบทวนงานวิจัยมากำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย อีกทั้งผู้วิจัยส่วนใหญ่ยังไม่ได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรธุรกิจของอาชีพโปรแกรมเมอร์ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยในการเลือกสมัครงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์ที่ทำงานอยู่ในองค์กรธุรกิจในปัจจุบัน โดยการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะตัวแปรต้น คือแบ่งเป็นด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในหัวข้องานวิจัย ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

ตัวแปรต้น (Independent Variables)



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย: ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน โปรแกรมเมอร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการงานวิจัยและนำเสนอในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 ตัวแปรในการวิจัย
- 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 รวบรวมข้อมูล
- 3.7 วิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.9 ระยะเวลาในการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผ่านการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS จากนั้นจะทำการสรุปผลการวิจัย และนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ

3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

นางานวิจัยนี้ได้มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยปัจจัยเชิงจิตต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จากแหล่งข้อมูล 2 ประเภทคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลทางตรงของกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน โปรแกรมเมอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผ่านการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ (Online Questionnaire) เฉพาะพนักงาน โปรแกรมเมอร์ที่ทำงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลทางหนังสือวิชาการ สารนิพนธ์ รายงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในงานวิจัย

3.3 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานโปรแกรมเมอร์ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่ทำงานกับองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร

3.3.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานโปรแกรมเมอร์ที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 400 คน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรโดยประมาณจำนวน 50,000 คน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของ Taro Yamane เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดค่าความเชื่อถือที่ร้อยละ 95 โดยยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ดังนี้ (Yamane, 1973)

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

โดยที่ n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ผู้วิจัยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5%)

แทนค่าในสูตรได้ ดังนี้

$$n = \frac{50,000}{1+50,000(.05)^2}$$

$$= 396.83 \approx 397 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 ตัวอย่าง และผู้วิจัยได้สำรองข้อมูลเพิ่มเติม 3 ตัวอย่าง เพื่อให้รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

3.3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) หมายถึง การเลือกแจกแบบสอบถามเฉพาะ โปรแกรมเมอร์ที่ทำงานกับองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานมากกว่า 6 เดือน ขึ้นไป

3.4 ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลา)
- ระดับการศึกษา
- รายได้

2. ปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบด้วย

- โอกาสด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง
- โอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน
- สภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน
- บรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
- ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน
- ค่านิยม
- ชื่อเสียงขององค์กร

3.5 ตัวแปรในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานโปรแกรมเมอร์เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรธุรกิจ และส่วนที่ 2 คือ แบบสอบถามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 1 คือ แบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงาน ได้แก่

1. โอกาสด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง
2. โอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน
3. สภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน
4. บรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
5. ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน
6. ค่านิยม
7. ชื่อเสียงขององค์กร

โดยคำถามในส่วนนี้เป็นคำถามแบบปลายปิดซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างให้คะแนนระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ โดยระดับในการวัดมี 5 ระดับโดยเริ่มจากระดับน้อยที่สุดจนถึงระดับมากที่สุด ดังนี้

- 1 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด
2. หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อย
3. หมายถึง ความคิดเห็นระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมาก
- 5 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมากที่สุด

การแปลผลคะแนน แบ่งผลคะแนนทั้งหมดเป็น 5 ช่วง โดยใช้หลักการทางสถิติ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายเพื่อแสดงระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด
- 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อย
- 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นระดับปานกลาง
- 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมาก
- 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 2 คือแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามมีลักษณะปลายเปิดจำนวน 5 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีระดับการวัดข้อมูลประเภทลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ ดังนี้

- เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal Scale)
- ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal Scale)
- รายได้ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal Scale)

3.6 รวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบอย่างสมบูรณ์เท่านั้น นำข้อมูลของแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์มาแปลงข้อมูลผ่าน Google Form ดึงข้อมูลทั้งหมดออกมาให้อยู่ในรูปแบบของ Microsoft Excel บันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผลของข้อมูลที่ทำกรแปลงข้อมูลไว้แล้วด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) โดยจะใช้วิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน โปรแกรมเมอร์ ที่ทำงานกับองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจะทำเรื่องขออนุญาตกับ

ทางฝ่ายบุคคลเพื่อขออนุญาตเข้าไปแจกลิงก์แบบสอบถามออนไลน์เพื่อให้พนักงาน โปรแกรมเมอร์ ช่วยตอบแบบสอบถามออนไลน์ นอกจากนี้จะนำลิงก์แบบสอบถามออนไลน์วางไว้ในเพจเฟซบุ๊ก ชื่อเพจ Jobs for Thai Programmers สำหรับให้พนักงาน โปรแกรมเมอร์ ได้เข้ามาทำแบบสอบถามออนไลน์ อีกช่องทางหนึ่ง

3.7 วิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ที่ได้รับการตอบ ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถามก่อนที่ จะนำไปวิเคราะห์ตามกระบวนการ อีกทั้งยังมีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ และความถูกต้องของ แบบสอบถาม (Reliability and Validity) เพื่อเตรียมข้อมูลให้พร้อมในการนำไปวิเคราะห์ทางสถิติซึ่ง การวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์ และโปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการแสดงผลวิเคราะห์ ในรูปตารางประกอบคำอธิบายเหตุผล โดยค่าสถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาอธิบายข้อมูล ปัจจุบันจึงสนใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One – Way Anova) และ สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Independent-Samples T-Test)

3.9 ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ช่วงเดือน ตุลาคม 2562 ถึง ธันวาคม 2562

บทที่ 4 ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ และเพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทเอกชนใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน โปรแกรมเมอร์ตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงาน และรวมถึงองค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีอยู่ให้ทำงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลและวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

(n = 400)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	257	64.3
หญิง	143	35.8
รวม	400	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 และเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(n = 400)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-25 ปี	102	25.5
26-30 ปี	169	42.3
31-35 ปี	71	17.8
36 ปีขึ้นไป	58	14.5
รวม	400	100.0

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมาอันดับที่สอง คือ กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 21-25 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อันดับที่สาม คือ กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 31-35 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และอันดับที่สี่ คือ กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n = 400)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-25 ปี	102	25.5
26-30 ปี	169	42.3
31-35 ปี	71	17.8
36 ปีขึ้นไป	58	14.5
รวม	400	100.0

จากตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาอันดับที่สอง คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน ระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11 อันดับที่สาม คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน ระหว่าง 1 ปีถึง 1 ปีครึ่งจำนวน 36 คน

คิดเป็นร้อยละ 9 และอันดับที่สี่ คือ กลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน ระหว่าง 1 ปีครึ่ง ถึง 2 ปีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา
(n = 400)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	16	4.0
ระดับปริญญาตรี	272	68.0
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	112	28.0
รวม	400	100.0

จากตาราง 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมาอันดับที่สอง คือ กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และอันดับที่สาม คือ กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน

(n = 400)

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	16	4.0
21,000-30,000 บาท	93	23.3
31,000-40,000 บาท	80	20.0
41,000-50,000 บาท	70	17.5
51,000-60,000 บาท	56	14.0
มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	85	21.3
รวม	400	100.0

จากตาราง 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,000-30,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 รองลงมาอันดับที่สอง คือ กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 อันดับที่สาม คือ กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000-40,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 อันดับทีสี่ คือ กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000-50,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 อันดับทีห้า คือ กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 51,000-60,000 บาทจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และอันดับที่หก คือ กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาทจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ ประกอบด้วย ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน ด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน ด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน ด้านค่านิยม และด้านชื่อเสียงขององค์กร

ซึ่งแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นอันตรภาคชั้น 5 ระดับ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ดังแสดงในตาราง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้าน โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.36	.711	มากที่สุด
ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้ โอกาสในการได้รับการอบรมโดยเท่าเทียมและทั่วถึง	4.18	.791	มาก
ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.27	.723	มากที่สุด
ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีนโยบายส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ	3.67	1.075	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	4.12	.825	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการได้รับการอบรมโดยเท่าเทียมและทั่วถึง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้าน โอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน

ปัจจัยด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
นโยบายการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม	4.12	.910	มาก
ความเจริญก้าวหน้าในสายงานควรมีความเป็นไปได้ที่ชัดเจน	4.33	.794	มากที่สุด
ท่านมีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในสายงาน	4.37	.770	มากที่สุด
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีวิธีการประเมินผลงานของพนักงานอย่างมีมาตรฐาน	4.48	.736	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	4.33	0.803	มากที่สุด

จากตาราง 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจ ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น ตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย ภาพรวมเท่ากับ 4.33 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานในองค์กรที่มี วิธีการประเมินผลงานของพนักงานอย่างมีมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ ต้องการมีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และด้านความเจริญ ก้าวหน้าในสายงานควรมีความเป็นไปได้ที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
สถานที่ทำงานที่ท่านเลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ในย่าน เศรษฐกิจสำคัญ	4.03	1.002	มาก
สถานที่ทำงานที่ท่านเลือกต้องมีสำนักงานที่ใหญ่โต หรูหรา มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน	3.38	1.083	ปานกลาง
สถานที่ทำงานที่ท่านเลือกต้องอยู่ใกล้กับที่พักอาศัยของท่าน	3.97	.964	มาก
สถานที่ทำงานที่ท่านเลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับ สถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส หรือใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดิน	3.95	1.167	มาก
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	3.83	1.054	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 3.83 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสถานที่ทำงานที่กลุ่มตัวอย่างเลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ในย่านเศรษฐกิจสำคัญ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.03รองลงมาคือ สถานที่ทำงานที่เลือกต้องอยู่ใกล้กับที่พักอาศัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ สถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส หรือใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศและ
สังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ	4.35	.695	มากที่สุด
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	4.39	.674	มากที่สุด
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.39	.647	มากที่สุด
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้องเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก	4.22	.834	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	6.43	.713	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจ ด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 6.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ การต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่าจ้าง สวัสดิการ
ผลตอบแทน

ปัจจัยด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
งานที่ท่านเลือกต้องมีโบนัสและค่าตอบแทนที่ได้รับที่ผูกกับผลการทำงาน	4.53	.708	มากที่สุด
งานที่ท่านเลือกต้องมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม	4.45	.734	มากที่สุด
งานที่ท่านเลือกต้องมีระดับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.37	.765	มากที่สุด
งานที่ท่านเลือกต้องมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาประจำปีต่าง ๆ เป็นต้น	4.40	.749	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	4.44	.739	มากที่สุด

จากตาราง 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 4.44 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่กลุ่มตัวอย่างเลือกต้องมีโบนัสและค่าตอบแทนที่ได้รับที่ผูกกับผลการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.53 รองลงมาคือ งานที่โปรแกรมเมอร์เลือกต้องมีนโยบายการปรับเงินเดือน แต่ละปีอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และงานที่ท่านเลือกต้องมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาประจำปีต่าง ๆ เป็นต้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่านิยม

ปัจจัยด้านค่านิยม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล	4.28	.751	มากที่สุด
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน	3.70	1.103	มาก
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งงานที่ได้รับการยกย่องในสังคม	3.47	1.193	มาก
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่หากท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ท่านจะมีโอกาสเติบโตไปกับองค์กร	4.22	.722	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	3.92	.942	มาก

จากตาราง 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจ ด้านค่านิยม โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 3.92 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ต้องการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ โปรแกรมเมอร์ต้องการทำงานในองค์กรที่หากปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีโอกาสเติบโตไปกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และ โปรแกรมเมอร์ต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ได้รับเกียรติยศจากการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านชื่อเสียงขององค์กร

ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านต้องการทำงานในองค์กรชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับและรู้จักในระดับประเทศ	3.61	1.101	มาก
ท่านต้องการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรในองค์กร	3.88	1.016	มาก
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ	3.64	1.104	มาก
ท่านต้องการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงและมีศักยภาพในด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตในสายอาชีพการทำงานของท่าน	4.16	.772	มาก
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	3.82	.910	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจ ด้านชื่อเสียงขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 3.82 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงและมีศักยภาพในด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตในสายอาชีพการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ ต้องการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และต้องการทำงานในองค์กรชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับและรู้จักในระดับประเทศ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความเห็นด้วยเปรียบเทียบระหว่างเพศชายกับเพศหญิง สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยวิธี T-Test วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงสถิติเชิงอนุมานระดับความเห็นของเพศที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อปัจจัยจุดใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงาน	เพศ	N	Mean	SD	t	Sig (2-tailed)
ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีนโยบายส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ	ชาย	257	3.53	1.149	-3.7	.000
	หญิง	143	3.93	.869		
สถานที่ทำงานที่ท่านเลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส หรือใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดิน	ชาย	257	3.79	1.245	-3.7	.000
	หญิง	143	4.24	.949		
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน	ชาย	257	3.56	1.168	-3.6	.000
	หญิง	143	3.97	.922		

จากตาราง 4.13 แสดงสถิติเชิงอนุมานระดับความเห็นของเพศที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อปัจจัยจุดใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ T-Test พบว่ามีอยู่ 3 ปัจจัยที่มีระดับความเห็นระหว่างเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่การเลือกทำงานในองค์กรที่มีนโยบายส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ สถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส หรือใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดินและต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงานซึ่งผลทดสอบทั้งหมดนี้พบว่า เพศหญิงมีการให้ระดับความเห็นในปัจจัยเหล่านี้มากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยวิเคราะห์ต่อปัจจัยดังต่อไปนี้ อายุ สถานภาพ และรายได้ โดยผู้วิจัยจะแสดงเฉพาะกลุ่มที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ที่เป็นแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ (จำแนกตามเพศ)

(n = 400)

ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	F	Sig.
ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้ โอกาสในการได้รับการอบรมโดยเท่าเทียมและทั่วถึง	12.046	.001
ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีนโยบายส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ	28.496	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.14 พบว่า เพศที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยปัจจัยด้านการเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการได้รับการอบรมโดยเท่าเทียมและทั่วถึง และปัจจัยด้านการเลือกทำงานในองค์กรที่มีนโยบายส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงานต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ (จำแนกตามเพศ)

(n = 400)

ปัจจัยด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน	F	Sig.
ความเจริญก้าวหน้าในสายงานควรมีความเป็นไปได้ที่ชัดเจน	5.153	.024

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.15 พบว่า เพศที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน โดยปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในสายงานควรมีความเป็นไปได้ที่ชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงานต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ (จำแนกตามเพศ)

(n = 400)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน	F	Sig.
สถานที่ทำงานที่ท่านเลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ในย่านเศรษฐกิจสำคัญ	6.112	.014
สถานที่ทำงานที่ท่านเลือกต้องอยู่ใกล้กับที่พักอาศัยของท่าน	5.322	.022
สถานที่ทำงานที่ท่านเลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส หรือใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดิน	15.201	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.16 พบว่า เพศที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน โดยปัจจัยด้านสถานที่ทำงานที่กลุ่มตัวอย่างเลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส หรือใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดิน รวมถึงสถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ในย่านเศรษฐกิจสำคัญและสถานที่ทำงานที่เลือกต้องอยู่ใกล้กับที่พักอาศัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ (จำแนกตามเพศ)

(n = 400)

ปัจจัยด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน	F	Sig.
งานที่ท่านเลือกต้องมีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาประจำปีต่าง ๆ เป็นต้น	4.737	.030

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.17 พบว่า เพศที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน โดยปัจจัยด้านงานที่เลือกต้องมีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาประจำปีต่าง ๆ เป็นต้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ (จำแนกตามเพศ)

(n = 400)

ปัจจัยด้านค่านิยม	F	Sig.
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน	22.465	.000
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งงานที่ได้รับการยกย่องในสังคม	7.406	.007
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่หากท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ท่านจะมีโอกาสเติบโตไปกับองค์กร	6.365	.012

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 พบว่า เพศที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมโดยปัจจัยด้านกลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน รวมถึงการต้องการทำงานในองค์กรที่หากท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ท่านจะมีโอกาสเติบโตไปกับองค์กรและความต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งงานที่ได้รับการยกย่องในสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เกี่ยวกับปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ (จำแนกตามเพศ)

(n = 400)

ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร	F	Sig.
ท่านต้องการทำงานในองค์กรชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับและรู้จักในระดับประเทศ	5.231	.023
ท่านต้องการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรในองค์กร	4.110	.043

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.19 พบว่า เพศที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร โดยปัจจัยด้านการต้องการทำงานในองค์กรชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับและรู้จักในระดับ

ประเทศและการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (จำแนกตามอายุ)

(n = 400)

ปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	F	Sig.
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ	2.828	.038

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 พบว่า อายุที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในปัจจัยด้านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับปัจจัยจุดใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามอายุ ด้านปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่

Multiple Comparisons			Post Hoc	
Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน				
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ	21-25 ปี	26-30 ปี	.244	.031

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจ ที่มีอายุ 21 – 25 ปี มีความต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้ความช่วยเหลือมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานกับปัจจัยจุดใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามอายุงาน มีปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นรายชื่อ

Multiple Comparisons			Post Hoc	
Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน				
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีการทำงานแบบเป็นที่เป็นน่อง เป็นกันเองไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก	3 ปีขึ้นไป	ระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี	.432*	.024

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจ คือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีความต้องการทำงานในองค์กรที่มีการทำงานแบบเป็นที่เป็นน่อง เป็นกันเองไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับอายุงานระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจุดใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามระดับการศึกษามีปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นรายชื่อ

Multiple Comparisons			Post Hoc	
Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง				
ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	.253*	.004

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความต้องการทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษา กับ ปัจจัยจุดต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงานเป็นรายคู่

Multiple Comparisons			Post Hoc	
Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน				
สถานที่ทำงานที่ท่านเลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ในย่านเศรษฐกิจสำคัญ	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	.688*	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจ คือกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความต้องการทำงานในองค์กรที่สถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ในย่านเศรษฐกิจสำคัญมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาคือต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษา กับ ปัจจัยจุดต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา มีปัจจัยด้านค่านิยมเป็นรายคู่

Multiple Comparisons			Post Hoc	
Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยด้านค่านิยม				
ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งงานที่ได้รับการยกย่องในสังคม	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	ระดับปริญญาตรี	.487*	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.25 ผลการวิเคราะห์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจ คือกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งงานที่ได้รับการยกย่องในสังคมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษา กับปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา มีปัจจัยด้านปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรเป็นรายชื่อ

Multiple Comparisons			Post Hoc	
Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร				
ท่านต้องการทำงานในองค์กรชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับและรู้จักในระดับประเทศ	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	.332*	.021

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจ คือกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งงานที่ได้รับการยกย่องในสังคมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีปัจจัยด้านปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรเป็นรายชื่อ

Multiple Comparisons			Post Hoc	
Dependent Variable	(I) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(J) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง				
ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	51,000 – 60,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	.741*	.003

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจ คือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 51,000 – 60,000 บาท ต่อเดือน มีความต้องการเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกบริษัทเข้าทำงานของพนักงานตำแหน่ง “โปรแกรมเมอร์” กับองค์กรธุรกิจ รวมถึงเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและการเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์ต่อองค์กรธุรกิจและเพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารองค์กร เสริมสร้างวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ให้สามารถจูงใจพนักงาน โปรแกรมเมอร์ในการตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานในองค์กร โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 อภิปรายผลการศึกษารายการวิจัย
- 5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรธุรกิจ
- 5.3 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

5.1 อภิปรายผลการศึกษารายการวิจัย

จากผลการศึกษารายการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 3 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,000 - 30,000 บาท โดยมีความคิดเห็นที่สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจต่อการเลือกบริษัทเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์ พบว่า

ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ ประกอบไปด้วยปัจจัย 7 ด้านคือ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน ด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน ด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน ด้านค่านิยม และด้านชื่อเสียงขององค์กร ดังนี้

ด้าน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเรื่องการเลือกองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ และจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการได้รับการอบรมโดยเท่าเทียมและทั่วถึง

ด้าน โอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเรื่องการทำงานในองค์กรที่มีวิธีการประเมินผลงานของพนักงานอย่างมีมาตรฐาน รองลงมาคือโอกาสเติบโตก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในสายงาน และการได้รับความเจริญก้าวหน้าในสายงานควรมีความเป็นไปได้ที่ชัดเจน

ด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเรื่องสถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ในย่านเศรษฐกิจสำคัญ รองลงมาคือ สถานที่ทำงานที่เลือกต้องอยู่ใกล้กับที่พักอาศัย และสถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส หรือรถไฟฟ้าใต้ดิน

ด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเรื่องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ และการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของเรา รองลงมาคือ การต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับในตัวเรา ตามลำดับ

ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเรื่องโบนัสและค่าตอบแทนที่ได้รับที่ผูกกับผลการทำงาน รองลงมาคืองานที่เลือกต้องมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม และงานที่เลือกต้องมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาประจำปีต่าง ๆ เป็นต้น

ด้านค่านิยม กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล รองลงมาคือต้องการทำงานในองค์กรที่หากปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีโอกาสเติบโตไปกับองค์กรและต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ได้รับเกียรติยศจากการทำงาน

ด้านชื่อเสียงขององค์กร กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการต้องการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงและมีศักยภาพในด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตในสายอาชีพการทำงานของท่าน รองลงมาคือต้องการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรในองค์กรและต้องการทำงานในองค์กรชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับและรู้จักในระดับประเทศ

2. การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านเพศชาย เพศหญิง ที่ส่งผลกับปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาวเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านระดับความเห็นของเพศชายกับเพศหญิงที่แตกต่างกันและส่งผลต่อปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์ ผลการศึกษา พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีอยู่ 3 ปัจจัยที่มีระดับความเห็นระหว่างเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกัน ได้แก่การเลือกทำงานในองค์กรที่มีนโยบายส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ สถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟบีทีเอส หรือใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดินและต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน ซึ่งผลทดสอบทั้งหมดนี้พบว่าเพศหญิงมีการให้ระดับความเห็นในปัจจัยเหล่านี้มากกว่าเพศชาย

3. การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลกับการจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผลการศึกษา พบว่าเพศที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยปัจจัยด้านการเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการได้รับการอบรมโดยทำเทียมและทั่วถึง และปัจจัยด้านการเลือกทำงานในองค์กรที่มีนโยบายส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน ผลการศึกษา พบว่าเพศที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน โดยปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในสายงาน ควรมีความเป็นไปได้ที่ชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน ผลการศึกษา พบว่าเพศที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน โดยปัจจัยด้านสถานที่ทำงานที่กลุ่มตัวอย่างเลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟบีทีเอส หรือใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดิน รวมถึงสถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ในย่านเศรษฐกิจสำคัญและสถานที่ทำงานที่เลือกต้องอยู่ใกล้กับที่พักอาศัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน ผลการศึกษา พบว่าเพศที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน โดยปัจจัยด้านงานที่เลือกต้องมี

สวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาประจำปี ต่าง ๆ เป็นต้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านค่านิยม ผลการศึกษา พบว่าเพศที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยม โดยปัจจัยด้านการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน การได้ทำงานในองค์กรที่หากท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ท่านจะมีโอกาสเติบโตไปกับองค์กรและความต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งงานที่ได้รับการยกย่องในสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ผลการศึกษา พบว่าเพศที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร โดยปัจจัยด้านต้องการทำงานในองค์กรชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับและรู้จักในระดับประเทศและการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลกับการจงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยผู้วิจัยจะแสดงผลเฉพาะกลุ่มที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น

สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลกับการจงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์ ในปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (จำแนกตามอายุ) ผลการศึกษา พบว่า อายุที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในปัจจัยด้านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การศึกษาผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ โดยใช้ POST HOC ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ สรุปผลรายละปัจจัยได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่ (จำแนกตามอายุ) ผลการศึกษา เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจนั้นมีอายุ 21 – 25 ปี มีความต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานให้

การยอมรับและให้ความช่วยเหลือมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

ปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่ (จำแนกตามอายุงาน) ผลการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจในปีจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานนั้นคือกลุ่มที่มีระดับอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีความต้องการทำงานในองค์กรที่มีการทำงานแบบเป็นที่เป็นน่องเป็นกันเองไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับอายุงานระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่านิยมเป็นรายคู่ (จำแนกตามระดับการศึกษา) ผลการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษา โดยปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พบว่ากลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจ คือกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความต้องการทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจคือกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งงานที่ได้รับการยกย่องในสังคมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจ (จำแนกตามระดับการศึกษา) คือกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความต้องการทำงานในองค์กรที่สถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ในย่านเศรษฐกิจสำคัญมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาดูกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านค่านิยม พบว่ากลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจ คือกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งงานที่ได้รับการยกย่องในสังคมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นรายคู่ (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) ผลการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจ คือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 51,000 – 60,000 บาท ต่อเดือน มีความต้องการเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้เฉลี่ย

ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมมติฐานข้างต้นในบทที่ 1 ผลการศึกษาสามารถสรุปการทดสอบสมมติฐานต่าง ๆ ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: โอกาสด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการเลือกทำงานในองค์กรที่มีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ การทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการได้รับการอบรมโดยเท่าเทียมและทั่วถึงและการเลือกทำงานในองค์กรที่มีนโยบายส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ

สมมติฐานที่ 2 : โอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความก้าวหน้าเติบโตในสายงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในสายงานควรมีความเป็นไปได้ที่ชัดเจน การทำงานในองค์กรที่มีวิธีการประเมินผลงานของพนักงานอย่างมีมาตรฐาน การมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในสายงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณา ศรีจันทร์แดง และไกรชิต สุตะเมือง (2557) แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการสมัครทำงานในประเทศสิงคโปร์ อันเนื่องมาจากปัจจัยทางด้านทัศนคติ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมและที่ตั้งของบริษัท นั้นมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท

สมมติฐานที่ 3: สภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการทำงานในองค์กรที่สถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ในย่านเศรษฐกิจสำคัญ มีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟบีทีเอส หรือใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดิน สถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ในย่านเศรษฐกิจสำคัญและสถานที่ทำงานที่เลือกต้องอยู่ใกล้กับที่พักอาศัย สอดคล้องกับการศึกษาของ พรทวี เกื้อนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าสภาพแวดล้อมในงานก็เป็นเหตุผลที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับหนึ่งก่อนการตัดสินใจเลือกทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงใน อารีรักษ์, 2550: 31-35) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยค่าจ้าง ที่เกี่ยวกับสถานะแวดล้อมหรือส่วนประกอบที่เกี่ยวกับงานเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงานของบุคคล

สมมติฐานที่ 4: บรรยากาศและสังคมการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และ

เต็มความสามารถ การทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น การทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับในตัวเรา การทำงานในองค์กรที่มีการทำงานแบบเป็นที่เป็นนื่องเป็นกันเองไม่มีลำดับชั้นในการทำงาน การทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้ความช่วยเหลือและทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ สอดคล้องกับการศึกษาของอารีญา ดิลกพัฒน์มงคล (2561) ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยา

สมมติฐานที่ 5: ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านงานที่เลือกต้องมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาประจำปีต่าง ๆ เป็นต้น งานที่ท่านเลือกต้องมีโบนัสและค่าตอบแทนที่ได้รับที่ผูกกับผลการทำงานและต้องมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของ วิภาดา ลีไพบูลย์ (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับความคาดหวังของนักศึกษา รวมถึงผลการศึกษาของพัชรินทร์ ชุตินพรัตน์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงาน คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และการศึกษาของรวิพัทธ์ งามพัทวิชัย (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล การปรับเงินเดือนประจำปี โบนัส จำนวนวันลาพักร้อน จำนวนวันลาจิจ และจำนวนวันลาป่วย ประจำปี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น นั่นเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดในการเลือกทำงาน

สมมติฐานที่ 6: ค่านิยม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล การทำงานในองค์กรที่หากปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีโอกาสเติบโตไปกับองค์กร การทำงาน

ในองค์กรที่ทำให้ได้รับเกียรติยศจากการทำงาน มีโอกาสเติบโตไปกับองค์กรและการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งงานที่ได้รับการยกย่องในสังคม

สมมติฐานที่ 7: ชื่อเสียงขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านการทำงานในองค์กรชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับและรู้จักในระดับประเทศ และการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรในองค์กร

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรธุรกิจ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกบริษัทเข้าทำงานของพนักงานตำแหน่ง โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ ซึ่งองค์กรธุรกิจสามารถนำผลการศึกษานี้ไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ให้สามารถจูงใจพนักงาน โปรแกรมเมอร์ในการตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานในองค์กร ได้ดังต่อไปนี้

ด้าน โอกาสด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการเลือกทำงานในองค์กรที่มีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นองค์กรควรให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาให้ศักยภาพในตัวพนักงานนั้นมียอดความรู้ที่เพิ่มมากขึ้นและเป็นการจูงใจให้พนักงานให้อยู่กับองค์กรนานขึ้น ด้านการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความก้าวหน้าเติบโตในสายงานควรมีความชัดเจนและมีมาตรฐานที่สามารถปฏิบัติได้จริงเพื่อให้พนักงานสามารถตั้งเป้าหมายของตนเองและตั้งใจที่จะลงมือทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน หากตั้งอยู่ในทำเลที่เดินทางสะดวกใกล้รถไฟฟ้าบีทีเอสและใต้ดินจะช่วยจูงใจพนักงานเลือกเข้ามาทำงานกับองค์กร ในด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานนั้นพนักงานต้องการได้รับการยอมรับและการได้รับการรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานและสังคม ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน องค์กรต้องกำหนดสวัสดิการที่เหมาะสมและมีประโยชน์ต่อตัวพนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาประจำปีต่าง ๆ เป็นต้น งานที่ท่านเลือกต้องมีโบนัสและค่าตอบแทนที่ได้รับผูกกับผลการทำงาน ด้านค่านิยมองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการทำงานในองค์กรที่หากพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีโอกาสเติบโตไปกับองค์กร ด้านชื่อเสียงขององค์กรจากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านการทำงานในองค์กรชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับและรู้จักในระดับประเทศ ดังนั้นองค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์ตัวองค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้คนรู้จักในตัวองค์กรมากยิ่งขึ้นและจูงใจให้คนมาสมัครเข้าทำงานกับองค์กร

5.3 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

จากศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์ กับองค์กรธุรกิจ ผู้วิจัยเสนอข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน โปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านภูมิภานา ปัจจัยด้านเกรดเฉลี่ย ปัจจัยด้านประเภทธุรกิจ เป็นต้น
2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตามประเภทขององค์กร เช่น ขนาดใหญ่/เล็ก ประเภทอุตสาหกรรม หรือความเป็นเจ้าของ เช่น บริษัทข้ามชาติ/บริษัทในประเทศ เป็นต้น
3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน โปรแกรมเมอร์ หลังจากตัดสินใจเลือกสมัครเข้ามาทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรในด้านการจูงใจให้คนสมัครเข้ามาทำงานกับองค์กร
4. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อนำไปใช้ต่อยอดจากการศึกษาในครั้งนี้ โดยสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง เพื่อที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ควรใช้คำถามที่สัมภาษณ์ในเชิงเจาะลึกถึงข้อคิดเห็น ปัญหาต่าง ๆ แนวทางที่เป็นที่ต้องการอันแท้จริง

บรรณานุกรม

- กฤษณา ศรีจันทร์แดง และไกรชิต สุตะเมือง. (2557). แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ. วิทยาลัยพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ข่าวแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย. (2562). 10 อันดับสายงานที่ตลาดต้องการอาชีพมาแรงแห่งปี. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก www.manpowerthailand.com/tris/content/detail/5826. เข้าถึงวันที่ 1 กรกฎาคม 2562.
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยาลัยมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมารี รักษ์ชูชีพ. (2555). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน). วิทยาลัยมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บั้งซึบสี่อ็อก หนังสือพิมพ์คมชัด. (2561). ผลสำรวจเงินเดือนไทย – เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประจำปี 2562. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก: www.komchadluek.net/news/economic/353168. เข้าถึงวันที่ 5 กรกฎาคม 2562.
- พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วิทยาลัยมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- พัชรินทร์ ชุติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. วิทยาลัยมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รวีพัชร งามพัทวิชย์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี. วิทยาลัยมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนรท์ ณ นคร. (2554). ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชีกรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. วิทยาลัยมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รุ่งทิwa อินต๊ะใจ . (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน).
ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิภาดา ลีไพบูลย์. (2560). ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัท เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่.
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมาคมผู้สื่อข่าวไทย-จีน. (2560). การขับเคลื่อนวงการเทคโนโลยีและดิจิทัลในประเทศไทย. (ออนไลน์).
เข้าถึงได้จาก: www.tcjapress.com/programmer. เข้าถึงวันที่ 1 กรกฎาคม 2562.
- อารีย์ญา ศิลกพัฒน์มงคล. (2561). ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของ
ผู้แทนยาในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต.
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Greedisgoods. (2560). ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฮอร์ซเบิร์ก. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: www.greedisgoods.com/2-Factors-Theory-herzberg/. เข้าถึงวันที่ 1 กรกฎาคม 2562.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

คำชี้แจง:

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา โครงการปริญญาโท สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร มหาวิทยาลัยมหิดล โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยทางผู้วิจัยจะนำเสนอเพียงข้อมูลในภาพรวมและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเฉพาะเรื่องนี้เท่านั้น ทั้งนี้จึงใคร่ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลตามความเป็นจริงเพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการวิจัย และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

แบบสอบถามจะประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด
ตัวอย่าง

- ปัจจุบันท่านมีอายุ 21 ปีขึ้นไป ใช่หรือไม่
 ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)
- ปัจจุบันท่านทำงานในตำแหน่งโปรแกรมเมอร์ในองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ใช่หรือไม่
 ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)
- ท่านมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งโปรแกรมเมอร์ 6 เดือนขึ้นไป ใช่หรือไม่
 ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจ้างใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาประเมินข้อความแต่ละข้อว่า ท่านมีความคิดเห็นมากน้อยเพียงใดแล้วได้
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

หมายเหตุ ระดับความเห็น: 1 = เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยระดับน้อย
3 = เห็นด้วยระดับปานกลาง 4 = เห็นด้วยระดับมาก และ
5 = เห็นด้วยระดับมากที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงาน	ระดับความเห็น				
	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
1. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
1.1 ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง					
1.2 ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการได้รับ การอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกัน โดยเท่าเทียมและทั่วถึง					
1.3 ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีการถ่ายทอดความรู้ ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
1.4 ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีนโยบายส่งพนักงาน ไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ					

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงาน	ระดับความเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. ปัจจัยด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานและความเจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน					
2.1 นโยบายการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม					
2.2 ความเจริญก้าวหน้าในสายงานควรมีความเป็นไปได้ที่ชัดเจน					
2.3 ท่านมีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในสายงาน					
2.4 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีวิธีการประเมินผลงานของพนักงานอย่างมีมาตรฐาน					
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน					
3.1 สถานที่ทำงานที่ท่านเลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ในย่านเศรษฐกิจสำคัญ					
3.2 สถานที่ทำงานที่ท่านเลือกต้องมีสำนักงานที่ใหญ่โตหรูหรา มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน					
3.3 สถานที่ทำงานที่ท่านเลือกต้องอยู่ใกล้กับที่พักอาศัยของท่าน					
3.4 สถานที่ทำงานที่ท่านเลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟฟ้าย่าน หรือ ใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดิน					
4. ปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
4.1 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ					
4.2 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ					
4.3 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
4.4 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีการทำงานแบบเป็นที่ เป็นนื่อง เป็นกันเองไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก					
5. ปัจจัยด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน					
5.1 งานที่ท่านเลือกต้องมีโบนัสและค่าตอบแทนที่ได้รับที่ผูกกับผลการทำงาน					
5.2 งานที่ท่านเลือกต้องมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม					

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงาน	ระดับความเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.3 งานที่ท่านเลือกต้องมีระดับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
5.4 งานที่ท่านเลือกต้องมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาประจำปีต่าง ๆ เป็นต้น					
6. ปัจจัยด้านค่านิยม					
6.1 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล					
6.2 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน					
6.3 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งงานที่ได้รับยกย่องในสังคม					
6.4 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่หากท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ท่านจะมีโอกาสเติบโตไปกับองค์กร					
7. ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร					
7.1 ท่านต้องการทำงานในองค์กรชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับและรู้จักในระดับประเทศ					
7.2 ท่านต้องการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรในองค์กร					
7.3 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ					
7.4 ท่านต้องการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงและมีศักยภาพในด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตในสายอาชีพการทำงานของท่าน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

3.1 เพศ

ชาย

หญิง

3.2 อายุ

21 - 25 ปี

26 - 30 ปี

31 - 35 ปี

36 ปีขึ้นไป

3.3 ประสบการณ์การทำงานในอาชีพ โปรแกรมเมอร์ถึงปัจจุบัน

ระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี

ระหว่าง 1 ปี ถึง 1 ปีครึ่ง

ระหว่าง 1 ปีครึ่ง ถึง 2 ปี

ระหว่าง 2 ปี ถึง 2 ปีครึ่ง

ระหว่าง 2 ปีครึ่ง ถึง 3 ปี

3 ปีขึ้นไป

3.4 ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

ระดับปริญญาตรี

สูงกว่าระดับปริญญาตรี

3.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

21,000 - 30,000 บาท

31,000 - 40,000 บาท

41,000 - 50,000 บาท

51,000 - 60,000 บาท

มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป

ขอบพระคุณท่านที่สละเวลาทำแบบสอบถาม