

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น
ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น

ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2566



ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



ญานิศา

นางสาวญานิศา จันทร์พุ่ม

ผู้วิจัย



ธนิยน์นัท ธนันทปพัฒน์

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม

Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

กฤติกา คงสุนทรกิจกุล

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์ณัฐวุฒิ พิมพา

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขต
สาทร กรุงเทพมหานคร ฉบับนี้ ได้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความเมตตาและความอนุเคราะห์
จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุริม โอทกานนท์
ซึ่งเสียสละเวลาในการมาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้ ให้ความรู้ คำปรึกษา และคำแนะนำใน
การดำเนินการวิจัย ช่วยชี้แนะแนวทางในการแก้ไขเพื่อให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วง ขอบพระคุณ
ประธานกรรมการและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้ข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ เพื่อเป็น
แนวทางในการปรับปรุงงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และ
ครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนทางการศึกษาและเป็นกำลังใจในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วง
รวมไปถึงขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างที่สละเวลาทำแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนขอบคุณเพื่อนๆทุก
คน ซึ่งคอยช่วยเหลือให้กำลังใจซึ่งกันและกันมาโดยตลอดจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไป
ด้วยดี

สุดท้ายนี้หวังว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยท่านอื่นและผู้วิจัยที่สนใจจะ
ทำการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องนี้ต่อไป ทั้งนี้หากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัย
มา ณ ที่นี้

ญานิสรา จันทร์พุ่ม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร
FACTORS INFLUENCING DECISION TO APPLY FOR WORK IN JAPANESE COMPANIES IN
SATHORN DISTRICT

ญานิศา จันทรพุ่ม 6450265

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุริม โอทกานนท์, Ph.D., รองศาสตราจารย์
ณัฐวุฒิ พิมพา, Ph.D., ธนัยนันท์ ธนนท์พัฒน์, Ph.D.

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันมีหลายองค์กรที่กำลังประสบปัญหาในการดึงดูดและรักษาพนักงานที่เก่งและมีความสามารถให้อยู่กับองค์กร อีกทั้งทัศนคติในการเลือกสมัครงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับบริษัทหรือองค์กรที่มั่นคง มีชื่อเสียงมายาวนาน หรืออยู่ในอุตสาหกรรมที่เติบโต และในยุคปัจจุบันยังเป็นยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ด้านตลาดแรงงานก็มีการแข่งขันที่สูงมากเช่นกัน แต่การได้ทำงานในองค์กรที่ดี และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงานก็ยังคงเป็นเป้าหมายของใครหลายคนที่มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่ง “บริษัทข้ามชาติ” ก็เป็นอีกหนึ่งตัวเลือกที่น่าสนใจของคนในยุคนี้

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้คาดหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะสามารถช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปปรับใช้ในการสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร เพื่อรักษาพนักงานปัจจุบันและดึงดูดคนเก่งและมีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้สำเร็จ โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : มีอิทธิพล/ ตัดสินใจเลือกสมัครงาน/ บริษัทญี่ปุ่น

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ	4
2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ	4
2.1.2 ขั้นตอนและกระบวนการตัดสินใจ	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	5
2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	5
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	7
2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ	7
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	8
2.4.1 ทฤษฎีแรงจูงใจโดยเฮิร์กเบิร์ก	8
2.4.2 ทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์โดยแมคเคอแลนด์	10
2.4.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอเฟอร์	10
2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน	11
2.5.1 ทฤษฎีและแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย	16

สารบัญ (ต่อ)

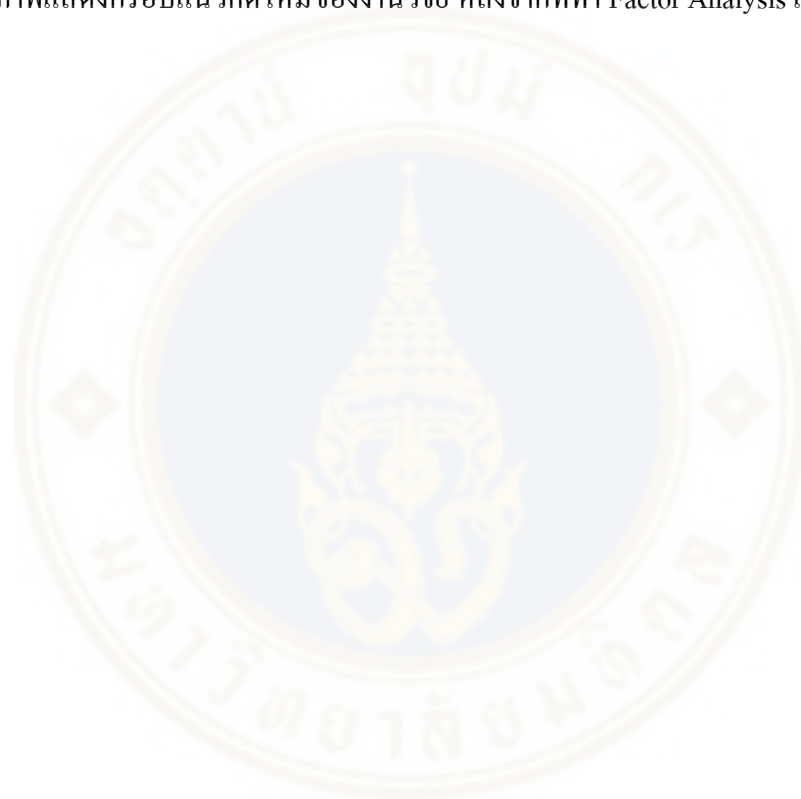
	หน้า
2.8 สมมติฐานงานวิจัย	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	19
3.1 วิธีดำเนินการวิจัย	19
3.2 การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	19
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	21
3.4 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ	22
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	23
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	26
4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	26
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	29
4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)	35
4.4 การตรวจสอบค่าความน่าเชื่อถือของมาตรวัด (Reliability)	40
4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	44
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	47
5.1 สรุปผลการศึกษา	47
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน	49
5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย	50
5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง	50
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	55
ประวัติผู้วิจัย	64

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงาน	12
4.1 ตารางข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	27
4.2 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงาน	30
4.3 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	30
4.4 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	31
4.5 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความมั่นคงของบริษัท	31
4.6 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	32
4.7 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร	32
4.8 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	33
4.9 ตารางค่า KMO และ Bartlett's Test	35
4.10 ตารางแสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตัวแปร	37
4.11 ตารางค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient ของแบบสอบถาม	40
4.12 ตารางผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)	41
4.13 ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถาม	42
4.14 ตารางการวิเคราะห์ผลการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว	43
4.15 ตารางการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดในคราวเดียว	44

สารบัญรูปลูกภาพ

รูปลูกภาพ	หน้า
2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ (Hierarchy of Needs Theory) ของ Maslow	6
2.2 ภาพแสดงกรอบแนวคิดงานวิจัย	17
4.1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดใหม่ของงานวิจัย หลังจากที่ทำ Factor Analysis แล้ว	40



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

จากเหตุการณ์ในอดีตของประเทศไทย ทางหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ (2565) ได้ระบุไว้ว่า ในห้วงเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้เผชิญกับวิกฤตที่สำคัญ ซึ่งเป็นความความท้าทายของประเทศ ไม่ว่าจะเป็น คิจิทัลดิสรรัปชั่นหรือโควิดดิสรรัปชั่น ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อวิถีการใช้ชีวิตทั้งในเรื่องของ การทำงาน การดำเนินธุรกิจของทั้งภาคธุรกิจรวมถึงภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย ซึ่งทุกภาคส่วนล้วนตระหนักและมีการตั้งรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งในปัจจุบันสถานการณ์โควิด-19 มีแนวโน้มที่ดีขึ้น เนื่องจากภาครัฐได้มีนโยบายการกระจายการฉีดวัคซีนที่ครอบคลุมทุกพื้นที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้การเปิดประเทศและมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐและสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่กำลังฟื้นตัวเช่นเดียวกัน ทางด้านอุตสาหกรรมยังมีการนำเข้าเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานมากขึ้น ปัจจุบันความต้องการบุคลากรในตลาดงานมีความซับซ้อนมากขึ้น อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของแต่ละองค์กรในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องและสามารถรองรับกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่งผลกระทบต่อความต้องการทางด้านทักษะ โดยเฉพาะทักษะใหม่ๆที่ตอบโจทย์การทำงานในยุคปัจจุบันหรือการจ้างงานยุคใหม่มากขึ้น ดังนั้นทุกองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวเพื่อให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย

ในปัจจุบันมีหลายองค์กรที่กำลังประสบปัญหาในการดึงดูดหรือสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจากตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูงและมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว อีกทั้งทัศนคติในการเลือกสมัครงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับบริษัทหรือองค์กรที่มั่นคง มีชื่อเสียง หรืออยู่ในอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโต หรือเจริญก้าวหน้า ในขณะที่การได้ทำงานในองค์กรที่มีความน่าสนใจให้เรียนรู้ และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ก็เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ที่ได้ระบุไว้ว่า “ปัจจัยด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกสมัครงาน” และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัทธ์ งามพัทวิชย์ (2559) ที่ระบุว่า “ปัจจัยในด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านชื่อเสียงขององค์กร ความสัมพันธ์กับบุคลากร และด้านโอกาสในการ

เรียนรู้พัฒนาและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้วยเช่นกัน” และนอกจากนี้ในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ด้านตลาดแรงงานก็มีการแข่งขันที่สูงมากเช่นกัน แต่การได้ทำงานในองค์กรที่ดี และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงานก็ยังคงเป็นเป้าหมายของใครหลายคนที่มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่ง “บริษัทข้ามชาติ” ก็เป็นอีกหนึ่งตัวเลือกที่ดึงดูดความสนใจของคนในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ ยารักษ์ (2559) ที่ระบุว่า “การสมัครงานบริษัทข้ามชาติมักจะเป็นบริษัทยักษ์ใหญ่ที่จ่ายเงินเดือนสูง และมีสวัสดิการมากมายตามนโยบายขององค์กร ซึ่งมักจะมีรูปแบบการทำงานที่ใครๆก็ใฝ่ฝันอยากที่จะเข้ามาทำงาน คุณแล้วมันอินเตอร์ ดูโก้ น่าอวด โชว์ให้ผู้อื่นได้รับรู้ว่ากำลังทำงานอยู่ที่แห่งนี้” หากนึกถึงประเทศที่เป็นบริษัทข้ามชาติที่เป็นผู้นำทางด้านอุตสาหกรรมของโลกที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หลายท่านคงนึกถึงประเทศ “ญี่ปุ่น” ซึ่งเป็นประเทศที่สำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจในระดับเอเชียและในระดับโลก ซึ่งในยุคปัจจุบันมีบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นจำนวนมากเข้ามาตั้งฐานการผลิตอยู่ในประเทศไทย ซึ่งทางกองบริหารการประกอบธุรกิจของชาวต่างชาติ กรมพัฒนาธุรกิจ (2565) ได้มีข้อมูลตัวเลขการลงทุนของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในไทยในช่วงเดือนมกราคม - กรกฎาคม 2565 ที่ผ่านมามีพบว่าญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนในไทยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ด้วยเม็ดเงินการลงทุน 28,970 ล้านบาท

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยต่างๆ เพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษารั้งนี้ไปใช้ในการสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร และเพื่อรักษาพนักงานปัจจุบันและดึงดูดคนเก่งและมีความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์กรเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้สำเร็จ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานออฟฟิศในบริษัทญี่ปุ่น ย่านธุรกิจ ใจกลางเมือง กรุงเทพมหานคร มีจำนวนประมาณ 390,000 คน (ข้อมูลจากสำนักงานสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สังกัดองค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศของญี่ปุ่น หรือ JETRO (Japan External Trade Organization), 2557)

โดยในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 437 คน และทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานออฟฟิศเหล่านี้ โดยวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

สถานที่ที่ใช้ในการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัทญี่ปุ่นในย่านธุรกิจใจกลางเมือง โดยระบุเป็น เขตสาทร กรุงเทพมหานคร และระยะเวลาที่ศึกษา คือ เดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2566

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น
2. ทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้นำผลการศึกษานี้ไปพัฒนาและต่อยอดในการปรับเปลี่ยนนโยบายการสรรหาและการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าข้อมูล บทความทางวิชาการ เอกสาร งานวิจัยต่างๆ รวมทั้งข้อมูลจากสื่อออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ฉบับนี้ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดสมมติฐานงานวิจัยและออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนถัดไป โดยผู้วิจัยได้นำเสนอการทบทวนวรรณกรรม เพื่อเป็นแนวทางการศึกษางานวิจัยตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงาน (เลือกองค์กรเข้าทำงาน)
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (การทบทวนวรรณกรรม)

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง กระบวนการทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลายๆทางเลือกที่ได้ทำการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน หรือมีการประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นแนวทางในการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการตัดสินใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม ซึ่ง มูดี (Moody อังใน ทวีศักดิ์ นาคม่วง, 2558) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า “การตัดสินใจเป็นการกระทำที่ต้องทำเมื่อถึงเวลาที่ไม่สามารถหาข้อเท็จจริงได้อีกต่อไป ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นคือ เมื่อใดที่ควรจะตัดสินใจว่าควรหยุดหาข้อเท็จจริง แนวทางแก้ไขจะเปลี่ยนแปลงไปตามปัญหาที่ต้องการแก้ไข ซึ่งการรวบรวมข้อเท็จจริงจะเกี่ยวข้องกับการใช้เวลา” ซึ่งคล้ายกับแนวคิดของกิบสันและอิวาน เซวิช (Gibson and Ivancevich อังใน ฌรัฐวัฒน์ คณารักษ์สมบัติ, 2558) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า “เป็นกระบวนการ

สำคัญขององค์กรที่ผู้บริหารจะต้องกระทำอยู่บนพื้นฐานของข่าวสาร (Information) ซึ่งได้รับมาจากโครงสร้างองค์กร พฤติกรรมบุคคล และกลุ่มคนในองค์กร” และไซมอน (Simon อังโนวินชัย อูยางกูร, 2562) นั้นยังได้ระบุไว้ว่า “หน้าที่ที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารคือ การตัดสินใจให้ดีและถูกต้องจะนำไปสู่การประสานและความร่วมมือกันได้ดี การตัดสินใจที่ดีและถูกต้องจะขึ้นอยู่กับการตัดสินใจภายใต้หลักการไม่ใช่ตัดสินใจภายใต้ความรู้สึกของตัวเอง”

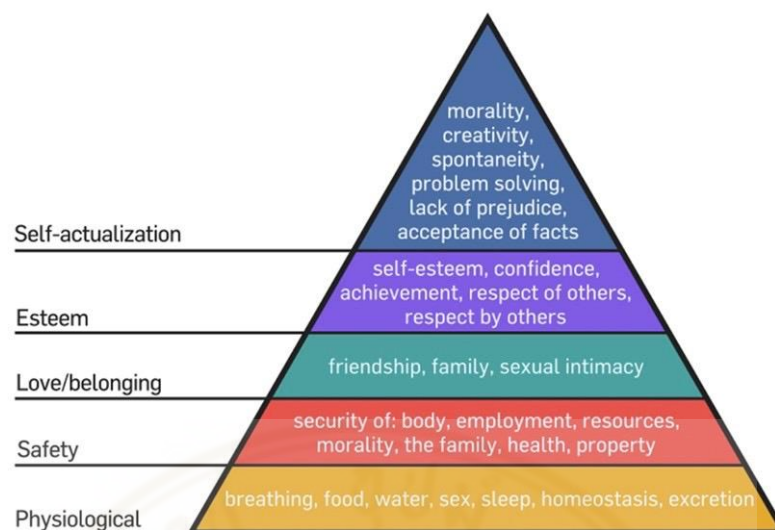
2.1.2 ขั้นตอนและกระบวนการตัดสินใจ

กระบวนการตัดสินใจ (Process of decision making) หมายถึง การกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจตั้งแต่ขั้นตอนแรกไปจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจนั้นจะมีลำดับขั้น โดยใช้เหตุผล และมีกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจโดยใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือช่วยในการหาข้อสรุปเพื่อการตัดสินใจ พลันเกต และแอ็ดเนอร์ (Plunkett and Attner อังโนวินชัย ศิริพิทักษ์, 2560) ได้ระบุถึง “กระบวนการตัดสินใจด้านการระบุปัญหา (Define the problem) เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญมาก เพราะการระบุปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่นั้น ย่อมมีผลต่อการดำเนินการในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการตัดสินใจด้วย”

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ทุกคนซึ่งมนุษย์มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเอง ซึ่งมักจะถูกนำเสนอโดยรูปพีระมิดที่มีความต้องการที่มากที่สุด และส่วนที่เป็นเรื่องพื้นฐานที่สุดจะอยู่ด้านล่างและความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization) จะอยู่ด้านบนสุด



รูปภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของ Maslow (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2561)

พิระมิดแบ่งออกเป็น 5 ชั้นของความต้องการต่างๆ คือ ความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-actualization Needs) ความเคารพนับถือ (Esteem Needs) มิตรภาพและความรัก (Friendship and Love Needs) ความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) และความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) ชั้นความต้องการที่พื้นฐานมากกว่าหรืออยู่ด้านล่างของพิระมิด จะต้องได้รับการตอบสนอง ก่อนที่บุคคลจะเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physical Needs) หรือความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ถ้าความต้องการพื้นฐานนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ร่างกายของมนุษย์จะไม่สามารถทำงานได้หรือไม่สามารถทำงานได้ดี ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น

2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและทางจิตใจ มีความต้องการความปลอดภัยรวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล ความมั่นคงปลอดภัยทางการเงิน สุขภาพและความเป็นอยู่มีระบบรับประกันและช่วยเหลือ ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุและมีการเจ็บป่วย

3) ความต้องการด้านมิตรภาพและความรัก (Friendship and Love Needs) เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นที่ยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการที่จะอยากโดดเด่นในสังคม รวมทั้งความเชื่อมั่นในตัวเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะโดดเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย เพราะการที่ได้อยู่ในตำแหน่งระดับสูงขององค์กรหรือการที่สามารถได้ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากทำให้สำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง มีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมายของแรงจูงใจ ซึ่งโลเวลล์ (Lovell, 1980 : 109 อ้างใน สุภานัน พุฒตาล, 2562) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผล” ซึ่งสอดคล้องกับ โดมเจม (Domjan, 1996 : 199 อ้างใน สุภานัน พุฒตาล, 2562) ได้อธิบายว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ” นอกจากนั้น ลูนดอนและบิตต้า (Loundon and Bitta 1988 : 368 อ้างใน จารึก ศรีอรุณ และวไลภรณ์ สุทธา, 2562) ไว้ว่า “แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวเองที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสภาวะสิ่งแวดล้อม” ซึ่ง ชิฟแมน และคานุก (Schiffman and Kanuk, 1991:69 อ้างใน ภัทรพร คุ้มนะ, 2563) ไว้ว่า “แรงจูงใจคือแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ” ซึ่งสอดคล้องกับ แอนนิต้า อี วูดฟอร์ด (Anita E. Woodfolk, 1995 อ้างใน ภัทรพร คุ้มนะ, 2563) ไว้ว่า “แรงจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง”

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.4.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ โดย เฮิร์ทเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation)

ทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงใน ธนพร ตันฑานูตร, 2560) ได้เรียบเรียงทฤษฎีการจูงใจ โดยกล่าวถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง งานที่มีปัจจัยด้านแรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อที่จะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลให้คนชอบ และรักงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร มี 5 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคลากรในองค์กร การยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นในที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานนั้นๆ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement and growth in capacity) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือ ได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง ในบางครั้งปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) อาจถูกเรียกว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งมี 9 ประการ ดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างเป็นธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับการสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) ไม่ว่าจะเป็น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน มีความเข้าใจและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

4. สถานะอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับ หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน ที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน และมีการให้คุณค่ากับงานที่ปฏิบัติ

5. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองวิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ การยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร

6. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

7. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ เป็นต้น

8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกดี หรือ ไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

9. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าองค์ประกอบทั้งสองทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อปัจจัยที่ใช้การจูงใจได้รับการตอบสนอง ส่วนปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจเป็นเพียงตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้นเอง

2.4.2 ทฤษฎีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดย McClelland (McClelland's acquired-needs theory)

ทฤษฎีของ McClelland (อ้างถึงใน ธวัชหทัย ชัยธัมมาวุธ, 2559) ทฤษฎีนี้เป็นการอธิบายถึงแรงงใจของบุคคลเพื่อให้ได้ซึ่งตามความต้องการสำเร็จ เพราะ McClelland มีความเชื่อว่าแรงงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุความสำเร็จ ความต้องการ ความรัก ความผูกพัน และความต้องการอำนาจ โดยแบ่งการงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จ และจะมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลวหรือผิดหวัง จากงานวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย บุคคลประเภทนี้จะต่อสู้เพื่อบรรลุความสำเร็จ ส่วนตัวมากกว่ารางวัลที่เป็นสิ่งของ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึ่งในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือ เมื่อผู้อื่นเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนสนิท จากงานวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความผูกพันจะชอบสถานการณ์ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power : nPower) เป็นความต้องการอิทธิพลเพื่อที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น จากงานวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิธีที่จะทำให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำ เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

2.4.3 ทฤษฎีการงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory)

ทฤษฎีการงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างใน ธีรยุทธ แก้วเกร็ด, 2560) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่ได้เป็นลำดับขั้น และความต้องการหลายๆอย่างสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ทฤษฎี ERG แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น นอกจากนี้ ค่าจ้าง แรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัยก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของ

มาสโลว์ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะรวมในส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับ บางส่วนกับความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการที่รวมถึงความ ต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม การมีชื่อเสียง เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการ ด้านความสัมพันธ์นี้ จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทาง สังคมและบางส่วนของความต้องการด้านเกียรติและศักดิ์ศรี

3. ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการ เกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ให้ ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้น ไป ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความ ภาคภูมิใจในตนเองและการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับทฤษฎีมาสโลว์ความต้องการ ด้านการเติบโตนี้จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรีและความต้องการทำตนเอง ให้เป็นที่ประจักษ์

2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรเข้าทำงาน

2.5.1 ทฤษฎีและแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดของไอแมน สมิทท์ (Aiman-Smith 2001 อ้างถึงใน นุจรี สุพัฒน์, 2560) ที่ว่า ความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้าง (Employee Attractiveness) ซึ่งเขาได้ให้ความหมายแนวคิดนี้ว่า เป็นระดับการรับรู้ของผู้ที่กำลังหางานหรือบุคลากรในอนาคตที่มีศักยภาพที่จะมององค์กรว่าเป็นที่ที่ นำทำงานด้วยมากเพียงใดและอยากจะเข้าทำงานในองค์กรนั้นๆ มากน้อยเพียงใด ต่อมา บากานาสกีเเน่ (Bakanaskiene 2014 อ้างใน นุจรี สุพัฒน์, 2560) ได้ศึกษาแนวคิดนี้ตามความคาดหวังของลูกจ้าง ในประเทศลิทัวเนียพบว่าความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้าง (Employer Attractiveness) สามารถ จำแนกได้เป็น 3 องค์ประกอบ 1) องค์ประกอบในด้านลักษณะและความน่าสนใจของเนื้องาน ซึ่ง ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น ความน่าสนใจของเนื้องาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การทำงานเป็น ทีม โอกาสในการตัดสินใจ อิสระในการทำงาน โอกาสในการแสดงความสามารถ ความยืดหยุ่นใน การทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน 2) องค์ประกอบในด้านลักษณะขององค์กรและสภาพการ ทำงาน เช่น ชื่อเสียงขององค์กร ความเข้าใจในตัวพนักงาน ความยืดหยุ่นในการบริหาร ความ ยุติธรรม การจัดการความขัดแย้ง การให้เกียรติพนักงาน 3) องค์ประกอบในด้านรางวัลและ

ผลตอบแทน เช่น โอกาสในการเจริญก้าวหน้า รายได้และค่าตอบแทน ผลตอบแทนอื่นๆที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน โอกาสในการศึกษาต่อและดูงาน เมื่อเรียงลำดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจากทั้ง 3 องค์ประกอบก็พบว่าปัจจัยที่ผู้กำลังหางานมีความคาดหวังสูงสุดคือ เงินเดือนและค่าตอบแทน ตามด้วยสภาพการทำงาน การยอมรับจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการสร้างสรรค์งาน ลักษณะงานที่ชัดเจน ความมั่นคงในการทำงาน เพื่อร่วมงานที่เป็นมิตร เวลางานที่มีความยืดหยุ่น มีการประเมินผลงาน และความยุติธรรมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นุชจรินทร์ วรรณพงษ์ (2560) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน นอกจากนี้ เรโกวิช (Regovich 2014 อ้างใน Sidorcuka & Chesnovicka, 2017) ได้กล่าวถึง หลายปัจจัยที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ที่จะดึงดูดและจูงใจให้ผู้สมัครเลือกทำงานในองค์กรนั้นๆ โดยปัจจัยที่ดึงดูดผู้สมัคร ได้แก่ เงินเดือนและโบนัส เรื่องที่น่าสนใจ สวัสดิการแปลกใหม่ รางวัลพิเศษต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย มีเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง และประสบความสำเร็จ มีหัวหน้างานที่เข้าใจ

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร สามารถรวบรวมวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อนำมากำหนดแนวทางในการศึกษาซึ่งมีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงาน

หัวข้อวิจัย	ผู้ทำการศึกษา	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
1. การทำการศึกษาและวิจัยทัศนคติของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาปี 2559 หรือกลุ่ม Generation Y ในการเลือกสถานที่ทำงาน	ณัฐพัชร ทิพย์ณภัทร (2560)	เชิงปริมาณ	กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาปี 2559 จากมหาวิทยาลัยในประเทศไทย จำนวน 100 คน พบว่า ผลตอบแทน (เงินเดือนและสวัสดิการ) เป็นปัจจัยแรกที่กลุ่มนักศึกษาจับใหม่นี้ถึง ปัจจัยรองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

หัวข้อวิจัย	ผู้ทำการวิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
			ภาพลักษณ์ขององค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และถูกแนะนำโดยบุคคลใกล้ชิดตามลำดับ
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z	คุณिता ไตร อังกูร (2562)	เชิง ปริมาณ	ผู้ทำแบบสอบถาม คือ กลุ่ม Generation Z ที่มีอายุ 19-25 ปีที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า หรือได้รับการจ้างงานในองค์กรต่างๆ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 50 คน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของ Generation Z คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่จะได้รับ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งทำงาน ความสะดวกสบายในการเดินทาง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศและการตกแต่งสำนักงาน และปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งเป็น 5 ปัจจัยแรกที่กลุ่ม Generation Z ให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ
3. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร	นิตยา ชื่น อารมณ (2560)	เชิง ปริมาณ	กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 400 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานอยู่ในระดับมากคือปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม

หัวข้อวิจัย	ผู้ทำการวิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
<p>4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัดของพนักงานปัจจุบัน</p>	<p>ภาณุวัฒน์ ษารักษ์ (2559)</p>	<p>เชิงปริมาณ</p>	<p>กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพนักงานปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ที่สำนักงานใหญ่เท่านั้น จำนวน 400 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดโดยแบ่งตามด้านต่างๆ ได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านความมั่นคงที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือบริษัทที่เปิดดำเนินธุรกิจที่ยาวนาน (2) ปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือเงินโบนัสประจำปี (3) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือได้ทำงานในสายงานที่ตรงกับความสามารถ (4) ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของสังคม (5) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามผลงาน (6) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ (7) ปัจจัยด้านแนวทางนโยบายของบริษัทที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และ (8) ปัจจัยที่มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การมีโอกาสได้ฝึกอบรมและพัฒนาต่างๆ</p>

หัวข้อวิจัย	ผู้ทำการวิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรกลุ่มธนาคารพาณิชย์ของกลุ่ม Generation Y	ธนพร ตันหาบุตร (2560)	เชิงปริมาณ	กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มคน Generation Y ที่มีอายุตั้งแต่ 18-35 ปี ที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า และได้รับการจ้างงานในองค์กรเอกชน ธนาคารพาณิชย์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Y คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ด้านลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสถานที่ทำงาน (ความสะดวกในการเดินทาง) ด้านความมั่นคงขององค์กร และด้านชื่อเสียงขององค์กรตามลำดับ
6. แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	ศุภานัน พุฒตาล (2562)	เชิงปริมาณ	กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่สนใจและสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 199 คน พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านชื่อเสียงขององค์กรและค่านิยมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
7. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของ	รวิพัชร งามพัทวิชัย (2559)		กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่เข้าทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีโดยมีอายุงานไม่เกิน 5 ปีและยังทำงานอยู่จนถึงปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นเฉพาะผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้แก่ Deloitte Touche Tohmatsu, EY,

หัวข้อวิจัย	ผู้ทำการวิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี			KPMG Phoomchai และ Pricewaterhouse Coopers พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยเรียงลำดับตามอิทธิพลที่ส่งผลการตัดสินใจจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากร และปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

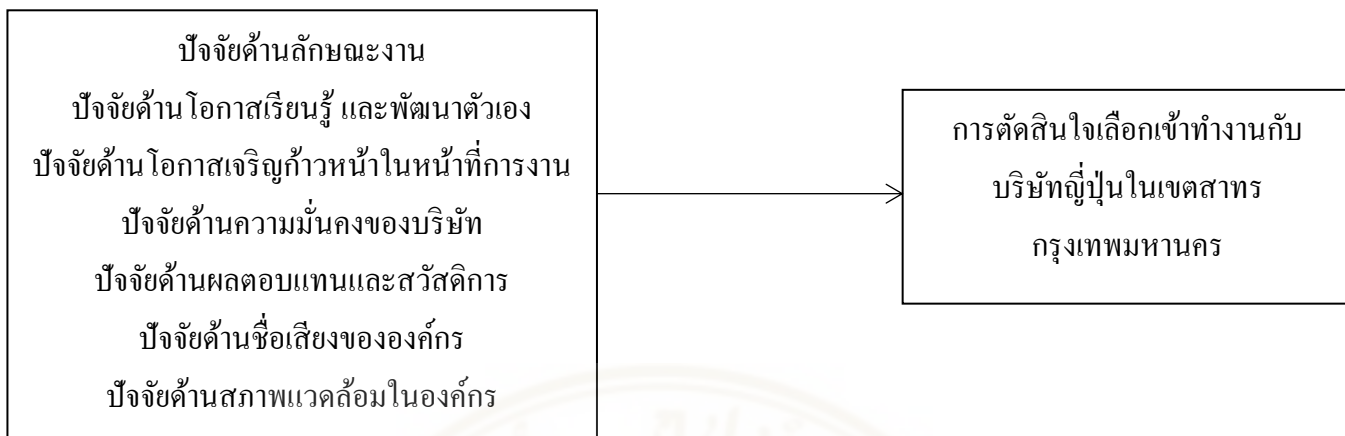
จากการทบทวนวรรณกรรมผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่จะได้รับ (คุณिता ไตรอักษร, 2562) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (ชนพร ดัชนีบุตร, 2560) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (นิตยา ชื่นอารมณ์, 2560) และปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพ (ศุภานัน พุฒตาล, 2562) ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร (รวีพัชร งามพัทวิชย์, 2559) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร และเมื่อได้เข้าทำงานแล้วจะมีการคาดหวังในเรื่องของปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน (ณัฐพัชร ทิพย์ณัฏฐ, 2560) ซึ่งก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะถ้าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงาน ก็จะทำให้พนักงานไว้วางใจองค์กร และมีความจงรักภักดีในองค์กรมากขึ้น และหากเป็นองค์กรที่มีการดำเนินธุรกิจมายาวนาน จะช่วยส่งเสริมและสร้างความมั่นคงในการทำงานของพนักงานได้มากขึ้นอีกด้วย (ภาณุวัฒน์ ยารักษ์, 2559)

2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 2.2

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



รูปภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.8 สมมติฐานงานวิจัย

ตามกรอบแนวคิดงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะของงานไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 2 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเองไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านความมั่นคงของบริษัทไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านความมั่นคงของบริษัทมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 5 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 6 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 7 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานกับบริษัทผู้ปูน ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย มีดังนี้

- 3.1 วิธีดำเนินการวิจัย
- 3.2 การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.4 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานกับบริษัทผู้ปูน ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเป็นการรวบรวมจากบทความ วารสาร รายงานวิจัยต่างๆ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

3.2 การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่อยู่ในเขตพื้นที่เขต
 สาทร กรุงเทพมหานคร จำนวน 390,000 คน (ข้อมูลจากสำนักงานสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลาง
 และขนาดย่อม สังกัดองค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศของญี่ปุ่น หรือ JETRO (Japan External
 Trade Organization), 2557)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sampling)

ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช่หลักความน่าจะเป็น
 (Nonprobability random sampling) โดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
 โดยผู้วิจัยจะเลือกศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานอายุ 25 – 45 ปี ที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น ในเขต
 สาทร กรุงเทพมหานคร

3.2.3 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้หลักคำนวณของ Taro Yamane, 1967
 สูตรการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

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

$$n = \frac{390,000}{1 + (390,000 \times 0.05^2)}$$

$$n = 399.59$$

โดย n แทน ขนาดจำนวนตัวอย่าง

N แทน จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ศึกษา

E แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่ยอมรับได้ = 0.05

จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะ
 เกิดขึ้นจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมอีก 37 คน เป็น
 จำนวนทั้งหมด 437 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น การกรอกแบบสอบถาม
 ไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ เป็นต้น

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดในแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ทำแบบสอบถามรวม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal Scale) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพศ และสถานภาพ ข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตัวเอง
3. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ด้านความมั่นคงของบริษัท
5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
6. ด้านชื่อเสียงขององค์กร
7. ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจในการสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

คำถามส่วนนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเลือกทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1. มีการตัดสินใจโดยอาศัยจากประสบการณ์ของตัวเอง
2. หากท่านสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้ง ท่านจะยังเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน
3. ท่านจะแนะนำเพื่อน/คนรู้จักให้สมัครเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

คำถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบปลายปิด ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายผลของการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผลและกำหนดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงกว้างเท่ากัน สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.08 \end{aligned}$$

ดังนั้นการแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ในแต่ละระดับความคิดเห็นและการตัดสินใจเลือกทำงาน มีเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับน้อย

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

3.4 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยนำความรู้จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม โดยทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.4.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.4.2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Reliability)

1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ได้ยื่นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและพิจารณาว่าตรงตามวัตถุประสงค์ตลอดจนกรอบแนวคิดหรือไม่ ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องจากข้อคำถามที่สร้างขึ้น ซึ่งดัชนีที่ใช้ค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) โดยให้คะแนนความสอดคล้อง ดังนี้

ให้คะแนน + 1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน - 1 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความวัดไม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ผลของคะแนนที่ได้ หากว่ามีค่า 0.50 – 1.00 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงสามารถใช้ได้ หากมีค่าต่ำกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547)

2) การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เป็นการนำแบบสอบถามหลังการแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ตั้งเกณฑ์ผ่านที่ 0.70 โดยแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงและเป็นแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.4.1 ทำการศึกษาจากข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบการวิจัยและนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3.4.2 โดยการใช้แบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อหาความเที่ยงตรงและหาความเหมาะสมของแบบสอบถาม

3.4.3 ขอเอกสารอนุญาตเพื่อการศึกษาและการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

3.4.4 ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะเข้าร่วมการศึกษาวิจัย

3.4.5 ขออนุญาตส่งแบบสอบถามถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.6 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว ทำการแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้

3.4.7 รวบรวมข้อมูลและเก็บข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทางสถิติเพื่อนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติแบบสำเร็จรูป โดยการให้ประมวลผลตามสถิติต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐาน โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Level of Significance) การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม จะทำการวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้ดังนี้

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมและมาทำการบรรยายถึงลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ทั้งในรูปแบบของตาราง ข้อความ แผนภูมิ หรือกราฟ จากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา เพื่ออธิบายปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน เพื่อนำมาคำนวณหาค่าต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage) คือ การคำนวณหาสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละตัวเทียบกับข้อมูลทั้งหมด มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2) ค่าเบี่ยงเบน (Standard Division) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายและความแปรปรวนของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 2 คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

3) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) จะใช้กับแบบสอบถามในส่วนที่ 3 คือ เป็นคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจในการสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้น โดยการสำรวจว่าตัวแปรต้นมีผลต่อตัวแปรตามอย่างไรบ้าง โดยใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการใช้วิธีการทดสอบ t-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม โดยหากพบความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ Independent Sample t-test และ One – Way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกสมัครงานส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยใช้ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสการเรียนรู้ และพัฒนาตัวเอง ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงของบริษัท ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร รวมถึงปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน โดยในบทที่ 4 นี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผล วิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ข้อมูลคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อตัววัดของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ของผู้ทำแบบสอบถาม และตัวแปรตาม

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน โดยวิธีการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ รายละเอียดตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

1. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ชาย	125	28.6
หญิง	312	71.4
รวม	437	100

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานที่ทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็น 28.6 ตามลำดับ

2. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
25 - 30 ปี	177	40.5
31 - 35 ปี	120	27.5
36 - 40 ปี	67	15.3
41 - 45 ปี	73	16.7
รวม	437	100

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่ทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ อายุ 25-30 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 31-35 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 กลุ่มอายุ 41-45 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และกลุ่มอายุ 36-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ตามลำดับ

3. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
สมรส	136	31.1
โสด	282	64.5
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	19	4.3
รวม	437	100

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่ทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ สถานภาพโสด จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

4. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	89	20.4
ปริญญาตรี	287	65.7
สูงกว่าปริญญาตรี	61	14.0
รวม	437	100

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่ทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 รองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

5. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

ช่วงของรายได้	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	23	5.3
15,001 – 25,000 บาท	168	38.4
25,001 – 35,000 บาท	132	30.2
35,001 – 45,000 บาท	50	11.4
45,001 – 60,000 บาท	37	8.5
60,001 บาท ขึ้นไป	27	6.2
รวม	437	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่ทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001-25,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมา มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 มีรายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 มีรายได้ 45,001-60,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 มีรายได้ 60,001

บาทขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และมีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

6. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	16	3.7
1 - 3 ปี	120	27.5
4 - 6 ปี	122	27.9
7 - 9 ปี	67	15.3
10 - 12 ปี	40	9.2
12 ปีขึ้นไป	72	16.5
รวม	437	100

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานที่ทำงานกับบริษัทผู้ปูนในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมาอายุการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 อายุการทำงาน 12 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 อายุการทำงาน 7-9 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 อายุการทำงาน 10-12 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	ระดับความคิดเห็น
1. มีโอกาสได้ใช้ความรู้และความสามารถ ในการทำงาน	3.92	0.853	เห็นด้วยระดับมาก
2. ได้ทำงานในสายงานที่ตรงกับ ความสามารถ	3.84	0.919	เห็นด้วยระดับมาก
3. งานที่ทำมีความท้าทาย	3.93	0.887	เห็นด้วยระดับมาก
4. สามารถบริหารจัดการงานได้ด้วยวิธีของ ตนเอง โดยไม่ต้องทำตามขั้นตอนเดิม ๆ	3.81	0.991	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	3.87	0.768	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ทำแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับในแต่ละตัวแปรของปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ เห็นด้วยระดับมาก จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 3.93 คือ งานที่ทำมีความท้าทาย

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมและพัฒนา ความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.92	0.904	เห็นด้วยระดับมาก
2. บริษัทมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆอย่าง ทันทั่วถึงและทั่วถึง	3.89	0.88	เห็นด้วยระดับมาก
3. บริษัทมีโครงการส่งพนักงานไปอบรม และพัฒนาที่ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง	3.63	1.154	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	3.81	0.872	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ทำแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับในแต่ละตัวแปรของปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ เห็นด้วยระดับมาก จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 3.92 คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

**ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านโอกาส
เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน**

ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	ระดับความคิดเห็น
1.มีการประเมินความสามารถของพนักงาน รายบุคคล	3.95	0.915	เห็นด้วยระดับมาก
2.ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.79	1.022	เห็นด้วยระดับมาก
3.นโยบายการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมี ความยุติธรรม	3.81	0.989	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	3.85	0.882	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ทำแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับในแต่ละตัวแปรของ
ปัจจัยด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ เห็นด้วยระดับมาก
จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 3.95 คือ มีการประเมินความสามารถของพนักงาน
รายบุคคล

**ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความมั่นคง
ของบริษัท**

ปัจจัยด้านความมั่นคงของบริษัท	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	ระดับความคิดเห็น
1.เงินทุนจดทะเบียนมีมูลค่าสูง	3.98	0.832	เห็นด้วยระดับมาก
2.ผลประกอบการของบริษัท	4.02	0.82	เห็นด้วยระดับมาก
3.เป็นบริษัทที่เปิดดำเนินกิจการที่ยาวนาน	4.09	0.789	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	4.03	0.737	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ทำแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับในแต่ละตัวแปรของ
ปัจจัยด้านความมั่นคงของบริษัท โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ เห็นด้วยระดับมาก จากการคิดคำนวณ
ค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.09 คือ เป็นบริษัทที่เปิดดำเนินกิจการที่ยาวนาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	ระดับความคิดเห็น
1. โครงสร้างฐานเงินเดือนสูงกว่าบริษัท สัญชาติอื่น	3.76	0.984	เห็นด้วยระดับมาก
2. เงินโบนัสประจำปี	3.78	1.016	เห็นด้วยระดับมาก
3. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถ	3.83	0.951	เห็นด้วยระดับมาก
4. การปรับเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม	3.84	0.946	เห็นด้วยระดับมาก
5. ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม	3.8	0.992	เห็นด้วยระดับมาก
6. สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงิน สบทบ มีความเหมาะสม	3.89	0.951	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	3.81	0.861	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ทำแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับในแต่ละตัวแปรของปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ เห็นด้วยระดับมาก จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 3.89 คือ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสบทบ มีความเหมาะสม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร

ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	ระดับความคิดเห็น
1. บริษัทมีความเชื่อมั่นและการยอมรับจาก ลูกค้า	4.09	0.749	เห็นด้วยระดับมาก
2. บริษัทเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	4.04	0.784	เห็นด้วยระดับมาก
3. บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของสังคม	4.05	0.783	เห็นด้วยระดับมาก
4. บริษัทมีนวัตกรรมและการพัฒนา ผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง	4.04	0.796	เห็นด้วยระดับมาก
5. บริษัทมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญ กับบุคลากร	3.93	0.873	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	4.03	0.703	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ทำแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับในแต่ละตัวแปรของ ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ เห็นด้วยระดับมาก จากการคิดคำนวณ ค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.09 คือ บริษัทที่มีความเชื่อมั่นและการยอมรับจากลูกค้า

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในองค์กร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	ระดับความคิดเห็น
1.สถานที่ทำงานสะดวกต่อการเดินทาง (เช่น ใกล้บ้าน ติครถไฟฟ้า หรือรถไฟฟ้าใต้ดิน)	3.97	0.889	เห็นด้วยระดับมาก
2.สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ช่วยกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.85	0.886	เห็นด้วยระดับมาก
3.ท่านสามารถนำงานออกไปทำนอกสถานที่ได้ เช่น ร้านกาแฟ ห้องสมุด เป็นต้น	3.52	1.235	เห็นด้วยระดับมาก
4.บริษัทมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและทันสมัย	3.91	0.895	เห็นด้วยระดับมาก
5.บริษัทมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.06	0.842	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	3.86	0.819	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ทำแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับในแต่ละตัวแปรของ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ เห็นด้วยระดับมาก จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.06 คือ บริษัทที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สมมติฐานข้อที่ 1 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะของงานไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท ญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท ญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 2 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)

ผู้วิจัยออกแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นปัจจัยต่างๆดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (4 คำถาม), ปัจจัยด้านโอกาสการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง (3 คำถาม), ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3 คำถาม), ปัจจัยด้านความมั่นคงของบริษัท (3 คำถาม), ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (6 คำถาม), ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร (5 คำถาม), ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร (5 คำถาม) และคำถามเรื่องการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น (3 คำถาม) ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ KMO (Kasier-Meyer-Olkin) และ Barret's Test of Sphericity เพื่อทดสอบความเหมาะสมของตัวแปรอิสระ โดย KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่จะนำไปวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ซึ่งถ้าหากค่า KMO มีค่าสูง (อยู่ในช่วง 0.5 - 1) แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำไปใช้วิเคราะห์ปัจจัยได้ แต่ถ้าค่า KMO มีค่าต่ำกว่า 0.5 แสดงว่าข้อมูลไม่เหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ตารางค่า KMO และ Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.889
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	12335.674
df	190
Sig.	.000

จากตารางที่ 4.9 เมื่อทำการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์งานปัจจัย จะได้ค่า KMO เท่ากับ 0.889 ซึ่งอยู่ในช่วง 0.90 – 10.00 แสดงว่าข้อมูลที่รวบรวมได้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในวิเคราะห์ปัจจัยในระดับดีมาก และจากการทดสอบ Barret's Test of Sphericity พบว่าค่า Chi-Square เท่ากับ 12335.67 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นค่าที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ ณ ระดับ 0.05

จากการทดสอบข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยทำการสกัดปัจจัย (Extraction) แบบ Principal Component Analysis (PCA) ประกอบกับใช้วิธีหมุนแกนปัจจัยแบบ Varimax with Kaiser Normalization เพื่อหาค่าน้ำหนักของปัจจัยที่สกัดให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมี Factor

Loading และค่า Barret's Test of Sphericity ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ที่ระดับ $p < 0.05$

ผลของการทำ Factor Analysis พิจารณาจากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบต่างๆว่าตัวแปรใดมีค่ามากที่สุดจะอยู่ที่องค์ประกอบใด ให้จัดตัวแปรไว้ในองค์ประกอบนั้น แต่ต้องมีค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ขึ้นไป ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์การจัดกลุ่มของตัวแปรที่มีทั้งหมด เพื่อหาความสอดคล้องของตัวแปรแต่ละปัจจัย โดยมีผลการทำ Factor Analysis ตามตารางที่ 4.10 ดังนี้



ตารางที่ 4.10 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตัวแปร

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
1.ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม	.763			
2.การปรับเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม	.723			
3.บริษัทมีโครงการส่งพนักงานไปอบรมและพัฒนาที่ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง	.723			
4.เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถ	.696			
5.เงินโบนัสประจำปี	.688			
6.โครงสร้างฐานเงินเดือนสูงกว่าบริษัทสัญชาติอื่น	.678			
7.บริษัทมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง	.676		.403	
8.สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสทบพ มีความเหมาะสม	.671			
9.นโยบายการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความยุติธรรม	.639		.468	
10.ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	.617		.459	
11.ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	.566		.543	

12.บริษัทมีชื่อเสียงในด้านการให้ ความสำคัญกับบุคลากร	.554	.464		
13.เป็นบริษัทที่เปิดดำเนินกิจการที่ ยาวนาน		.760		
14.บริษัทเป็นที่รู้จักของบุคคล ทั่วไป		.757		
15.บริษัทมีความเชื่อมั่นและการ ยอมรับจากลูกค้า		.729		
16.บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดีใน มุมมองของสังคม		.721		
17.เงินทุนจดทะเบียนมีมูลค่าสูง		.704		
18.ผลประกอบการของบริษัท		.694		
19.บริษัทมีนวัตกรรมและการ พัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง	.454	.629		
20.สามารถบริหารจัดการงานได้ ด้วยวิธีของตนเอง โดยไม่ต้องทำ ตามขั้นตอนเดิม ๆ			.715	
21.มีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้และ ความสามารถในการทำงาน			.709	
22.ได้ทำงานในสายงานที่ตรงกับ ความสามารถ			.686	
23.งานที่ทำมีความท้าทาย			.679	
24.มีการประเมินความสามารถของ พนักงานรายบุคคล	.489		.530	
25.สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ ช่วยกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น ในการทำงาน	.421			.626

26.ท่านสามารถนำงานออกไปทำ นอกสถานที่ได้ เช่น ร้านกาแฟ ห้องสมุด เป็นต้น			.434	.625
27.บริษัทมีเครื่องมือและอุปกรณ์ใน การทำงานที่เพียงพอและทันสมัย	.417			.619
28.สถานที่ทำงานสะดวกต่อการ เดินทาง (เช่น ใกล้บ้าน ดิครถไฟฟ้า หรือรถไฟฟ้าใต้ดิน)				.587
29.บริษัทมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน				.579

จากผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ สามารถบรรจุในองค์ประกอบตรงตามตัวแปร และ
บรรจุแยกได้อย่างอิสระกับตัวแปรอื่น ดังแสดงตามตารางที่แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถสรุปได้
ดังนี้

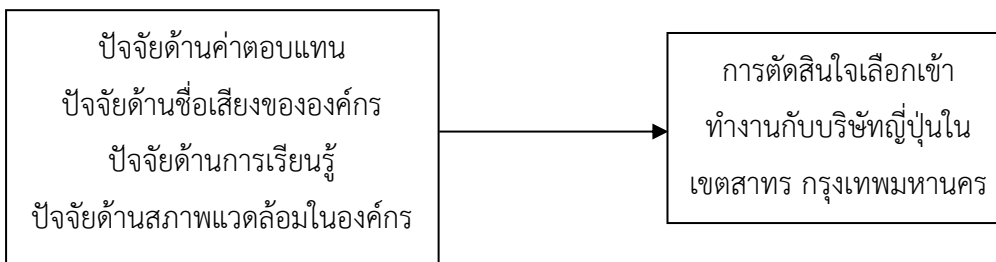
ปัจจัยที่ 1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เปลี่ยนชื่อปัจจัยเป็น ปัจจัยค่าตอบแทน มี
จำนวน 12 ข้อ

ปัจจัยที่ 2 ด้านความมั่นคงของบริษัท เปลี่ยนชื่อปัจจัยเป็น ปัจจัยด้านชื่อเสียงของ
องค์กร มีจำนวน 7 ข้อ

ปัจจัยที่ 3 ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เปลี่ยนชื่อปัจจัยเป็น ปัจจัยด้านการ
เรียนรู้ มีจำนวน 5 ข้อ

ปัจจัยที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร มีจำนวน 5 ข้อ

กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ใน
เขตสาทร กรุงเทพมหานครที่แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกสมัครงาน ซึ่งจาก
การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสามารถบรรจุในองค์ประกอบตรงตามตัวแปร และบรรจุแยกได้อย่าง
อิสระกับตัวแปรอื่น ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการ
เลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ชุดใหม่ ได้ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้าน
ค่าตอบแทน ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านการเรียนรู้ และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และตัวแปร
ตาม คือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ดังภาพ 4.1



ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดใหม่ของงานวิจัย หลังจากที่ทำ Factor Analysis แล้ว

4.4 การตรวจสอบค่าความน่าเชื่อถือของมาตรวัด (Reliability)

หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัย (Factor Analysis) จนได้กลุ่มของตัวแปรที่มีความสอดคล้องกันแล้ว จะต้องมีการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของมาตรวัด (Reliability) ของกลุ่มปัจจัยที่มีการจับกลุ่มอีกครั้ง เพื่อให้ตัวแปรที่ผ่านการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัย (Factor Analysis) เป็นที่ยอมรับ โดยมีค่าความเชื่อถือ ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient ของแบบสอบถาม

Reliability Statistics	
ค่า Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม
0.973	29

จากตารางที่ 4.11 พบว่าค่าความเชื่อถือ (Cronbach's Alpha) ของมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัยนี้ เท่ากับ 0.973 ซึ่งมากกว่า 0.70 ซึ่งเป็นค่าความน่าเชื่อถือที่ยอมรับได้ จึงถือว่ามาตรวัดเหล่านี้มีความน่าเชื่อถือ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation : R)

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.702 ^a	.493	.492	.534	.493	422.836	1	435	.000	
2	.737 ^b	.544	.542	.507	.051	48.324	1	434	.000	
3	.743 ^c	.552	.548	.503	.008	7.526	1	433	.006	1.763

a. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร

b. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร, ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

c. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร, ปัจจัยด้านค่าตอบแทน, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

d. Dependent Variable: AVG ระดับการตัดสินใจเลือกทำงาน

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) เงื่อนไขข้อหนึ่งในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ กำหนดว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าต้องเป็นอิสระกัน ซึ่งวิธีการตรวจสอบผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson โดยถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าเข้าใกล้ 2 กล่าวคือ มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 จะสามารถสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.763 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถาม

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
3 (Constant)	.695	.150		4.649	.000		
ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร	.452	.058	.401	7.796	.000	.392	2.554
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	.232	.057	.250	4.042	.000	.270	3.700
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.141	.052	.155	2.743	.006	.326	3.072

a. Dependent Variable: AVG ระดับการตัดสินใจเลือกทำงาน

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) เงื่อนไขข้อหนึ่งในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ กำหนดให้ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน โดยการตรวจสอบเงื่อนไขนี้จะตรวจสอบโดยใช้ค่าสถิติ คือ Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าหากค่า Tolerance ของตัวแปร เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ศูนย์แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Variance Inflation Factor หากมีค่าใกล้ 10 มากแสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการวิเคราะห์ ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้นมีมาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ (> 0.5) และค่า Variance Inflation Factor ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ผลการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.702 ^a	.493	.492	.534	.493	422.836	1	435	.000
2	.737 ^b	.544	.542	.507	.051	48.324	1	434	.000
3	.743 ^c	.552	.548	.503	.008	7.526	1	433	.006

a. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร

b. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร, ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

c. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร, ปัจจัยด้านค่าตอบแทน, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอนอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร คือ Model ที่ 3 อธิบายได้ว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ 0.552 ซึ่งคือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากตัวแปรทั้งหมด 7 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระที่ทดสอบแล้วว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 3 ตัวแปรตามลำดับ ได้แก่

ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 (Sig.) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.702^c (R) และสามารถพยากรณ์ถึงการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 0.493 (Adjusted R²)

ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร และปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 (Sig.) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.737^c (R) และสามารถพยากรณ์ถึงการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 0.544 (Adjusted R^2)

ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.006 (Sig.) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.743^c (R) และสามารถพยากรณ์ถึงการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 0.552 (Adjusted R^2)

4.5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดในคราวเดียว

ตัวแปรอิสระ	Standardized Coefficients
	Beta
Constant	0.695
ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร	0.452
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	0.232
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.141
F	177.488
R^2	0.552

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.15 จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Linear Regression แบบวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดในคราวเดียว (Enter Method) พบว่าปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ($\beta = 0.452, p > 0.05$), ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ($\beta = 0.232, p > 0.05$) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.141, p > 0.05$) ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายผลของตัวแปรตามได้ร้อยละ 55.2

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการ } Y = 0.695 + 0.452X_1 + 0.232X_2 + 0.141X_3$$

โดย X_1 คือ ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร

โดย X_2 คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

โดย X_3 คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.452 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร (X_1) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร (X_1) ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร จะพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ด้านชื่อเสียงขององค์กร มีค่าอยู่ที่ 0.695 หน่วย หากการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยรวมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร (X_1) เพิ่มขึ้น 0.452 หน่วย

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.232 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_2) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทน (X_2) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทน จะพบว่า การตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทน (X_2) มีค่าอยู่ที่ระดับ 0.695 หน่วย หากการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยรวมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_2) เพิ่มขึ้น 0.232 หน่วย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.141 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทผู้ปูนในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) ที่มีอิทธิพลต่อตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทผู้ปูนในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) จะพบว่าการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทผู้ปูนในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) มีค่าอยู่ที่ระดับ 0.695 หน่วย หากการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทผู้ปูนในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยรวมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) เพิ่มขึ้น 0.141 หน่วย

ภาพรวมการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

จากการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดตามขั้นตอน และวิธีการที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดในบทนี้เป็นที่มาของบทสรุปการทดสอบสมมติฐาน H_1 : ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร, ปัจจัยด้านค่าตอบแทน, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทผู้ปูนในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ของงานวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทผู้ปูนในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขต
 สาทร กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัย
 เชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา
 รายได้ และอายุการทำงานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขต
 สาทร กรุงเทพมหานคร

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าหาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำ
 มากำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย และพัฒนาแบบสอบถามสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการ
 เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร
 กรุงเทพมหานคร จำนวน 437 คน

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามปลายปิด รวมทั้งสิ้น 38 ข้อ
 ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ทำแบบสอบถาม และคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเลือกสมัคร
 งานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการกำหนดคะแนนตามหลักเกณฑ์มาตราวัด
 แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความถูกต้อง ความครบถ้วนและความสมบูรณ์
 จำนวน 437 ชุด ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS
 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทำแบบสอบถาม ด้วยวิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่า
 ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ทำแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย
 (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย
 ด้วยสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทำแบบสอบถาม

ผลการศึกษาด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ทำแบบสอบถาม มีสัดส่วนของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.4 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 28.6 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.5 ของผู้ทำแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.5 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.7 และมีช่วงของรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.4 และมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9 ของผู้ทำแบบสอบถามทั้งหมด

5.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Beta Coefficient) จากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 55.2 ซึ่งแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

5.1.2.1 ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย บริษัทมีความเชื่อมั่นและการได้รับการยอมรับจากลูกค้า บริษัทเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของสังคม บริษัทมีนวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง และบริษัทมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ย่อมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นนั้นๆ ซึ่งการร่วมงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียง และให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร จะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น ชื่อเสียงขององค์กรจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

5.1.2.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างฐานเงินเดือนสูงกว่าบริษัทสัญชาติอื่น เงินโบนัสประจำปี เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถ การปรับเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสมสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ มีความเหมาะสม เนื่องจากผลตอบแทนทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เป็นสิ่งที่บุคลากรคาดหวังจากการปฏิบัติงาน หากองค์กรใดให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมต่อความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ย่อมส่งผล

ให้บุคลากรเลือกทำงานกับองค์กรนั้น รวมทั้งค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยังเป็นเครื่องมือดึงดูดบุคลากรให้เข้ามาร่วมกับองค์กรและช่วยรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรต่อไปด้วย

5.1.2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย สถานที่ทำงานมีความสะดวกต่อการเดินทาง เช่น ใกล้บ้าน ติดรถไฟฟ้า หรือ รถไฟฟ้าใต้ดิน เป็นต้น สถานที่ทำงานมีบรรยากาศการทำงานที่ช่วยกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถนำงานออกไปทำนอกสถานที่ได้ เช่น ร้านกาแฟ ห้องสมุด เป็นต้น บริษัทมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและทันสมัย และบริษัทมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ และจะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะส่งผลการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน

จากผลการวิจัยที่ได้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงกลยุทธ์ และนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานของบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องและเหมาะสม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่มีความสนใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ได้มากยิ่งขึ้น ดังนี้

5.2.1 สำหรับปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ในปัจจุบันองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีชื่อเสียงย่อมเป็นที่ดึงดูดแก่บุคลากรให้อยากมาร่วมงานด้วย ดังนั้นองค์กรเล็กๆที่กำลังเจริญเติบโตหรือองค์กรใหญ่ที่อยากพัฒนาต่อยอดองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม ควรพัฒนาให้องค์กรมีชื่อเสียงเพื่อที่จะสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร มาช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และทำให้องค์กรมีความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำธุรกิจย่อมเป็นองค์กรที่บุคลากรอยากเข้าร่วมด้วย องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กร และดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาพัฒนาองค์กรต่อไป

5.2.2 สำหรับปัจจัยด้านค่าตอบแทน บริษัทควรกำหนดนโยบายในการจ่ายผลตอบแทนให้เป็นที่น่าสนใจเพื่อดึงดูดให้บุคลากรมาสมัครงานกับองค์กร เช่น อัตราเงินเดือน โบนัสประจำปี อัตราการขึ้นเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

5.2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีย่อมเป็นสถานที่ที่บุคลากรทำงานแล้วมีความสุข สภาพแวดล้อมของบริษัทที่ดีควรเป็นสถานที่ทำงานที่จัดไว้เป็นสัดส่วนมีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ไม่ใช่เพียงแค่สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเท่านั้น สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรก็เช่นกัน ควรมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ทางบริษัทอาจจะมียุทธศาสตร์รับส่งพนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน ก็เป็นข้อดีที่จะทำให้พนักงานทราบถึงความช่วยเหลือขององค์กร และโดยเฉพาะเรื่องความปลอดภัยที่บริษัทให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะหากองค์กรขาดความปลอดภัยในการทำงาน ย่อมทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในบริษัทและไม่มีใครอยากจะทำร่วมงานด้วย ดังนั้นองค์กรควรมีความชัดเจนและให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเรื่องความปลอดภัยในการทำงานก็เป็นสิ่งที่สำคัญเช่นกัน

5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย

5.3.1 เนื่องจากบริษัทผู้ป้อนในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร มีจำนวนมาก อาจจะทำให้ยากต่อการส่งแบบสอบถามไปถึงยังกลุ่มตัวอย่าง ฉะนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกส่งแบบสอบถามผ่านทางรูปแบบออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้มั่นใจได้ในระดับหนึ่งว่าสามารถส่งแบบสอบถามไปถึงกลุ่มตัวอย่างได้

5.3.2 ข้อมูลที่เก็บมาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลที่เก็บในช่วงวันที่ 24 มกราคม ถึง 24 กุมภาพันธ์ 2566 ดังนั้นผู้ที่นำข้อมูลวิจัยนี้ไปใช้ควรระมัดระวังการนำข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์และข้อมูลเชิงสถิติต่างๆ ในการไปประยุกต์ใช้ เนื่องจากข้อมูลต่างๆอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา

5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง

5.4.1 เนื่องจากงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานบริษัทผู้ป้อนในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ดังนั้น เพื่อให้ข้อมูลการวิจัยที่ได้มาสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง จึงควรมีการอธิบายให้ฝ่ายบริหารที่เป็นชาวญี่ปุ่นเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครงานมากยิ่งขึ้น

5.4.2 จากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่พบปัจจัยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร จึงอยากให้

ปัจจัยด้านต่างๆดังที่กล่าวมานั้น ได้ถูกทำการศึกษาข้อมูลต่อยอด เพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยในทุกด้านมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กฤษณะ สมรบรรพสุข. (2563). *การยอมรับและการตัดสินใจใช้บริการทางการเงินผ่านแอปพลิเคชันธนาคารบนมือถือระยะยาวในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ
- กิตติชัย พันธุ์เปรม. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีกของ Generation Z ในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ
- กองบริหารการประกอบธุรกิจของชาวต่างชาติ กรมพัฒนาธุรกิจ. (2565). *7 เดือนแรกปี 2565 ต่างชาติลงทุนในไทย*. สืบค้น 11 ตุลาคม 2565, จาก https://www.dbd.go.th/news_view.php?nid=469422823
- คุณิตา ไตรอังกูร. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ.
- ณัฐพัชร์ ทิพย์ณภัทร. (2560). *ทัศนคติของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา 2559 (เจนเนอเรชั่น วาย) ในเรื่องการเลือกที่ทำงาน*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ.
- ทวีศักดิ์ นาคม่วง. (2558). *กระบวนการในการตัดสินใจ*. จาก http://www.sirikitdam.egat.com/WEB_MIS/107/main4.html
- ชนพร ตันหาบุตร. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรกลุ่มธนาคารพาณิชย์ของกลุ่ม Generation Y*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ
- ธวัลหทัย ชัยธัมมาวุธ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พี.วี. ที. ฟู๊ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2560). *การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. นครปฐม. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิตยา ชื่นอารมณ์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทผู้ปูนในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- นุจรี สุพัฒน์. (2560). ความตั้งใจขององค์กรนายจ้างในมุมมองของผู้ที่กำลังหางานทำ. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- นุชจรินทร์ วรรณพงษ์. (2560). การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีกับความคิดเห็นของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ต่อการปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจสมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน และคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชรินทร์ ชูดีพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบ บัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาณุวัฒน์ ษารักษ์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติสแตมฟอร์ดกรุงเทพฯ.
- รวีพัชร งามพัทวิชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภานัน พุฒตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองบริหารงานบุคคล, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานสนับสุนนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สังกัดองค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศ
ของญี่ปุ่น หรือ JETRO (Japan External Trade Organization). (2557). *ทิศทางและ
แนวโน้มของการลงทุนโดยตรงจากญี่ปุ่น*. สืบค้น 11 ตุลาคม 2565, จาก
<http://library.dip.go.th/multim5/edoc/14526.doc>
- การตัดสินใจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2565, จาก
https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Decision_Making.htm
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2561) ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์, 17 พฤศจิกายน 2565, วิกิพีเดีย
สารานุกรมเสรี. <https://th.wikipedia.org/wiki/ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์>



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร
คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถามในแบบสอบถามนี้จนครบทุกข้อ ผู้วิจัยรับรองว่าข้อมูลและความเห็นของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ผลวิจัยที่ได้จากการศึกษาจะถูกนำมาใช้ประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง** โปรดเลือกเขียนเครื่องหมาย \surd ลงใน หน้าข้อความเพียง 1 ข้อ**1.เพศ**

ชาย

หญิง

2.อายุ

25 – 30 ปี

36 – 40 ปี

31 – 35 ปี

41 – 45 ปี

3.สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4.ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท 45,001 – 60,000 บาท

15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท 45,001 – 60,000 บาท 60,001 บาทขึ้นไป

6.อายุการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี 1 - 3 ปี

4 - 6 ปี 7 - 9 ปี

10 - 12 ปี 12 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร

กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามระดับคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละปัจจัย โดยระดับคะแนน 1 – 5 แปลความหมายได้ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

คำอธิบาย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน					
1.1 มีโอกาสได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงาน					
1.2 ได้ทำงานในสายงานที่ตรงกับความสามารถ					
1.3 งานที่ทำมีความท้าทาย					
1.4 สามารถบริหารจัดการงานได้ด้วยวิธีของตนเอง โดยไม่ต้องทำตามขั้นตอนเดิมๆ					
2. ปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
2.1 ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง					
2.2 บริษัทมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆอย่างทันสมัยและทั่วถึง					
2.3 บริษัทมีโครงการส่งพนักงานไปอบรมและพัฒนาที่ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง					
3. ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3.1 มีการประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล					
3.2 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					
3.3 นโยบายการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความยุติธรรม					
4. ปัจจัยด้านความมั่นคงของบริษัท					
4.1 เงินทุนจดทะเบียนมีมูลค่าสูง					
4.2 ผลประกอบการของบริษัท					
4.3 เป็นบริษัทที่เปิดดำเนินการที่ยาวนาน					

5. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ					
5.1 โครงสร้างฐานเงินเดือนสูงกว่าบริษัทสัญชาติอื่น					
5.2 เงินโบนัสประจำปี					
5.3 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถ					
5.4 การปรับเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม					
5.5 ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม					
5.6 สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ มีความเหมาะสม					
6. ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร					
6.1 บริษัทมีความเชื่อมั่นและการยอมรับจากลูกค้า					
6.2 บริษัทเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป					
6.3 บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของสังคม					
6.4 บริษัทมีนวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง					
6.5 บริษัทมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร					
7. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร					
7.1 สถานที่ทำงานสะดวกต่อการเดินทาง (เช่น ใกล้บ้าน ติดรถไฟฟ้า หรือรถไฟใต้ดิน)					
7.2 สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ช่วยกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
7.3 ทำานสามารถนำงานออกไปทำนอกสถานที่ได้ เช่น ร้านกาแฟ ห้องสมุด เป็นต้น					
7.4 บริษัทมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและทันสมัย					
7.5 บริษัทมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					

**ส่วนที่ 3 ระดับการตัดสินใจเลือกทำงานจากประสบการณ์ของพนักงานที่ทำงานบริษัทญี่ปุ่น ในเขต
สาทร กรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามระดับคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยระดับคะแนน 1 – 5 แปลความหมายได้ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

คำอธิบาย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
1. หากท่านสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้ง ท่านยัง จะเลือกสมัครทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นที่ท่านทำอยู่ใน ปัจจุบัน					
2. ท่านจะแนะนำเพื่อน / คนรู้จักให้มาสมัครเข้า ทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน					
3. ท่านตัดสินใจจากประสบการณ์ของตัวเอง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....