



บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับร้านค้าปลอดอากร

ณัฐริรา หอพิบูลสุข* และ จารุวรรณ ทองคำสุข

ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08 1456 4765 อีเมล: nattira.h@bid.kmutnb.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2023.04.004

รับเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2566 แก้ไขเมื่อ 1 มีนาคม 2566 ตอรับเมื่อ 21 มีนาคม 2566 เผยแพร่ออนไลน์ 25 เมษายน 2566

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับร้านค้าปลอดอากร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจของผู้สมัครงานที่ตัดสินใจเลือกสมัครงานกับร้านค้าปลอดอากร 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับร้านค้าปลอดอากร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับร้านค้าปลอดอากรแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคคลภายนอกที่เข้ามาสมัครงานด้วยตนเอง (walk in) กับ ร้านค้าปลอดอากรแห่งหนึ่งในระยะเวลาหนึ่งเดือน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-30 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับร้านค้าปลอดอากร ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการทางความปลอดภัย ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ การตัดสินใจเลือกสมัครงาน การสมัครงานด้วยตนเอง ร้านค้าปลอดอากร



Research Article

The Relationship between Motivation Factors and Job Applicants' Decision to Apply for Jobs with a Duty-free Retail Store

Nattira Horpibulsuk* and Jaruwan Tongcomsug

Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development
King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand.

*Corresponding Author, Tel. 08 1456 4765 E-mail: nattira.h@bid.kmutnb.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2023.04.004

Received 6 February 2022; Revised 1 March 2023; Accepted 21 March 2023; Published online: 25 April 2023

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

The objectives of this study were to: 1) study the level of motivation factors of job applicants who decide to apply for jobs with the duty-free retail store, 2) study the level of opinion of job applicants' decision to apply for jobs with the duty-free retail store, and 3) study the relationship between motivation factors and job applicants' decision to apply for jobs with the duty-free retail store. This study was a quantitative approach using a questionnaire to collect the data. The respondents were walk-in applicants who applied for jobs at the duty-free retail store during one month. The data were analyzed by using statistics: mean, percentage, standard deviation, and the correlation coefficient. The results of the study showed that most respondents were female, aged between 25–30 years old and have a bachelor's degree. The results found that the overall opinion level of the motivation factors was at the highest level. The overall opinion about the decision to apply for a job with the organization was at a high level. The relationship between motivation factors and opinion of job applicants' decision to apply for a jobs with the organization in respect to physiological needs, safety needs, social needs, self-esteem needs, and self-actualization was at a high level with the statistical significance level of .01

Keywords: Motivation Factors, Job Applicants, Decision, Duty-Free Retail Store.

1. บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการและบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นต่อองค์กรต่าง ๆ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กร ส่วนแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรก็กำลังเปลี่ยนบทบาทจากงานบริหารบุคคลและธุรการไปเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งเปลี่ยนจากการจัดการเฉพาะหน้าไปเป็นการใช้กลยุทธ์ในเชิงรุกอย่างเต็มตัวและต่อเนื่องไปในระยะยาว [1] ในจุดนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ถือเป็นหน่วยงานสำคัญที่จะสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีมีคุณภาพเข้ามาทำงาน การสรรหาบุคลากรที่ดีนั้นจึงควรต้องมีการวางแผนให้เป็นระบบ ตลอดจนมีการใส่ใจรายละเอียดในทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมงานกับบริษัท [2] ในทางกลับกัน การตัดสินใจเลือกอาชีพ ก็นับว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่า งาน คือ ชีวิต การตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นแนวโน้มของตลาดแรงงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน หรือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ รายได้ หรือเชื้อชาติ ก็ทำให้แต่ละคนมีอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ ความคิดและความชอบที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อลักษณะทางพฤติกรรมและความคิดในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสถานประกอบการ [3] โดยการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์นั้นเกิดจากแรงจูงใจ โดยแรงจูงใจยังถือเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลตัดสินใจเข้าร่วมกระบวนการสรรหากับองค์กรต่าง ๆ เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการเบื้องต้นของร่างกายหรือการตอบสนองความต้องการด้านจิตวิทยา เพื่อที่จะได้รับค่าตอบแทนที่คาดหวัง ได้สวัสดิการที่ตัวบุคคลพึงพอใจ ได้สังคมเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความสำเร็จและการพัฒนาตนเองในสายอาชีพ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้ศึกษาได้เลือกทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ [4] ที่ว่าความต้องการพื้นฐานหรือความต้องการระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน ความต้องการระดับที่สูงขึ้นจึงจะจูงใจบุคคลนั้น ๆ ตามลำดับ โดยแรงจูงใจนั้นจะเกิดขึ้นเพิ่มเติมมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานะแวดล้อมภายนอกไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรด้านต่างๆ เช่น เวลา ข้อมูล ความต้องการในขณะนั้น ๆ [5] ซึ่งตรงกับ ความหมายของการตัดสินใจที่แบ่งเป็นสองมิติหลักคือ 1) มิติวิถีคิด ซึ่งไม่ว่าจะคิดแบบมีเหตุผล สร้างสรรค์ หรือแค่แก้ปัญหาเฉพาะหน้า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ “เวลา” และ 2) มิติการใช้ข้อมูล ว่าข้อมูลที่ใช้นั้นมากหรือน้อย โดยปัจจัยที่สำคัญคือ “ความครบถ้วนของข้อมูล” [6] มาเป็นการตัดสินใจทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุด โดยมนุษย์เรามักจะทำการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอตั้งแต่เรื่องในชีวิตประจำวันหรือเรื่องที่มีความสำคัญที่เป็นแรงจูงใจและส่งผลกับการดำรงชีวิต เช่น การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ในกรณีของ กิจการร้านค้าปลอดอากรที่ได้รับสัมปทานจากการทำอากาศยาน แห่งประเทศไทย เข้าบริหารร้านค้าปลอดภาษีที่ท่าอากาศยานนานาชาติในจังหวัดต่าง ๆ ในประเทศไทย เป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นบริษัทขนาดใหญ่และมีหลายสาขา ดังนั้น จึงทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องมีแนวทางและข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการประกอบการวางแผนจัดการกระบวนการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการสมัครงานที่ผู้สมัครเข้ามากรอกใบสมัครด้วยตนเอง (Walk-In)

ณ องค์กรเท่านั้น ซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ ในปัจจุบัน ที่ใช้การสมัครงานออนไลน์เป็นส่วนใหญ่เนื่องจากเหตุการณ์โควิด-19

ผู้ศึกษาจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กรของผู้ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทที่ดำเนินธุรกิจร้านค้าปลอดอากรแห่งหนึ่ง เพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงวิธีการและกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคคลภายนอกที่ตัดสินใจเลือกสมัครงานกับร้านค้าปลอดอากร
- 1.1.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับร้านค้าปลอดอากร
- 1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับร้านค้าปลอดอากร

1.2 ขอบเขตการวิจัยและกรอบแนวคิด

1.2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาและทฤษฎี

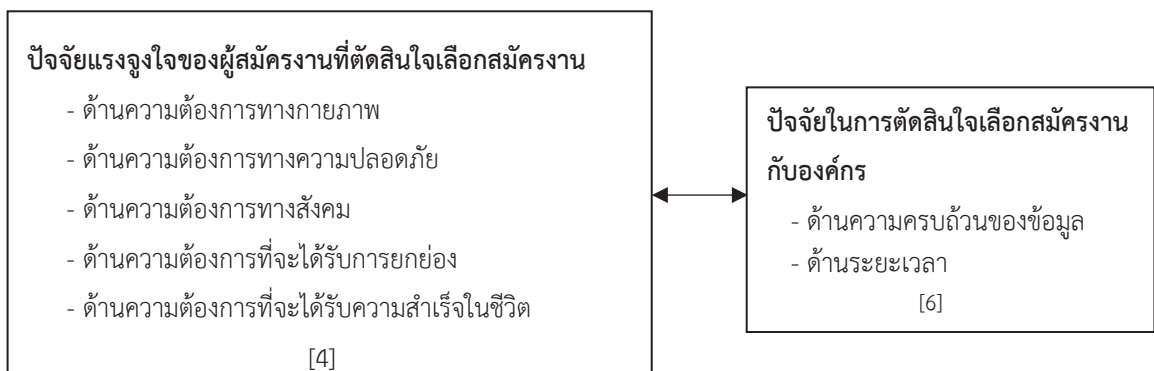
การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจะกำหนด ตัวแปร 3 ลักษณะ ดังนี้

1.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

1.2.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจของบุคคลภายนอกที่ตัดสินใจเลือกสมัครงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการทางความปลอดภัย ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการที่จะได้รับการยกย่องด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต

1.2.1.3 ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสมัครงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความครบถ้วนของข้อมูล และระยะเวลา

1.2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย



2. วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับร้านค้าปลอดอากร

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคคลที่ตัดสินใจมาสมัครงานกับองค์กรโดยใช้วิธีเดินทางเข้ามาสมัครงานด้วยตนเอง (Walk-in) จำนวนทั้งสิ้น 105 คน (ธ.ค. 65)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือ ได้แก่แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจของบุคคลที่ตัดสินใจเลือกสมัครงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความต้องการทางกายภาพ 2) ด้านความต้องการทางความปลอดภัย 3) ด้านความต้องการทางสังคม
- 4) ด้านความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และ 5) ด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคคลในการตัดสินใจเลือกสมัครงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความครบถ้วนของข้อมูล และ 2) ด้านระยะเวลา

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสอบถามบุคคลที่เข้ามาสมัครงานด้วยตนเองผ่านทาง Google Form

2.3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ที่นำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 105 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ [7] ดังนี้

0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.51 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.31 – 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.00 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก



3. ผลการวิจัย

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 มีอายุระหว่าง 25–30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจ

จากผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด สามด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความต้องการความปลอดภัย ($\mu = 4.31$) ด้านความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ($\mu = 4.24$) ด้านความต้องการทางสังคม ($\mu = 4.22$) และอยู่ในระดับมาก สองด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการทางกายภาพ ($\mu = 4.17$) และด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ($\mu = 4.10$) ผลการศึกษาข้อมูล ซึ่งสามารถนำเสนอในตารางที่ 1 ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ

(N = 105)

| ปัจจัยแรงจูงใจ | Total | | | |
|--|-------|----------|-----------|-------|
| | μ | σ | แปลความ | ลำดับ |
| 1. ด้านความต้องการทางกายภาพ | 4.17 | 0.584 | มาก | 4 |
| 2. ด้านความปลอดภัย | 4.31 | 0.626 | มากที่สุด | 1 |
| 3. ด้านความต้องการทางสังคม | 4.22 | 0.618 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ด้านความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง | 4.24 | 0.631 | มากที่สุด | 2 |
| 5. ด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต | 4.10 | 0.690 | มาก | 5 |
| ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม | 4.21 | 0.550 | มากที่สุด | |

3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความครบถ้วนของข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) และด้านระยะเวลาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$)

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร

(N = 105)

| ระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร | Total | | | |
|---|-------|----------|---------|-------|
| | μ | σ | แปลความ | ลำดับ |
| 1. ด้านความครบถ้วนของข้อมูล | 4.09 | 0.690 | มาก | 1 |
| 2. ด้านระยะเวลา | 3.88 | 0.797 | มาก | 2 |
| การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กรโดยรวม | 3.98 | 0.700 | มาก | |

3.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($r = .880^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ($r = 0.804^{**}$) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการทางสังคม ($r = 0.799^{**}$) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัย ($r = 0.766^{**}$) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ($r = 0.754^{**}$) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการทางกายภาพ ($r = 0.719^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร

(N = 105)

| ปัจจัยแรงจูงใจกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | p-Value | ระดับความสัมพันธ์ |
|--|-------------------------------|---------|-------------------|
| 1. ด้านความต้องการทางกายภาพ | .719** | .000 | สูง |
| 2. ด้านความปลอดภัย | .766** | .000 | สูง |
| 3. ด้านความต้องการทางสังคม | .799** | .000 | สูง |
| 4. ด้านความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง | .754** | .000 | สูง |
| 5. ด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต | .804** | .000 | สูง |
| รวม | .880** | .000 | สูง |

** Correlation is significant at the 0.01 level.

4. การสรุปและอภิปรายผล

4.1 สรุปผลการศึกษา

ในการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 มีอายุระหว่าง 25–30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0



4.1.2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ ด้านความต้องการทางความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในลำดับที่ 1 โดยเฉพาะข้อคำถามย่อยที่ว่า ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร และองค์กรมีความมั่นคงและปลอดภัยต่อการทำงาน เป็นลำดับต่อมา

4.1.3 ระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านความครบถ้วนของข้อมูล อยู่ในลำดับที่ 1 โดยเฉพาะข้อคำถามย่อยที่ว่า องค์กรระบุรายละเอียดเกี่ยวกับสถานที่และหมายเลขติดต่ออย่างครบถ้วน องค์กรระบุลักษณะงานอย่างครบถ้วนและชัดเจนในประกาศรับสมัครงาน และองค์กรให้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นลำดับต่อมา

4.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับร้านค้าปลอดอากร สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับการเลือกสมัครงานกับองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .804 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการเลือกสมัครงานกับองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .799 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับการเลือกสมัครงานกับองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .766 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง มีความสัมพันธ์กับการเลือกสมัครงานกับองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .754 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการทางกายภาพ มีความสัมพันธ์กับการเลือกสมัครงานกับองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .719 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

4.2 อภิปรายผล

4.2.1 ระดับปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม พบว่า ผู้สมัครมีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความต้องการทางความปลอดภัย ด้านความต้องการทางสังคม และด้านความต้องการที่จะได้รับการยกย่องมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้สมัครส่วนใหญ่สมัครในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ทำให้มองปัจจัยด้านการต้องการความปลอดภัยอันได้แก่ ความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร และมีความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยในช่วง COVID-19 เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย [8] ที่กล่าวว่า แนวทางในการตัดสินใจจ้างงานและตัดสินใจทำงานในอนาคต ได้แก่ รูปแบบการทำงานที่มีการผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้าน และการทำงานในออฟฟิศเพื่อความปลอดภัยและสุขภาพ และ [9] ที่พบว่าแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานในด้านความมั่นคงในงานมาเป็นอันดับหนึ่ง

4.2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร พบว่า ผู้สมัครมีความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความครบถ้วนของข้อมูลมาเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจากผู้สมัครส่วนใหญ่สมัครในตำแหน่งระดับปฏิบัติการและเป็นการสมัครงานแบบเดินทางไปสมัครงานด้วยตนเอง (Walk in) ไม่ใช่การสมัครงานออนไลน์ ทำให้ผู้สมัครต้องเตรียมตัวให้พร้อมมากที่สุดมาก่อนในการสมัครงาน

ทำให้ความชัดเจนของข้อมูลไม่อาจจะเป็น ข้อมูลการเดินทาง การระบุลักษณะงานอย่างครบถ้วนและชัดเจนในประกาศรับสมัครงาน และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างชัดเจน มีความสำคัญต่อการตัดสินใจ สำหรับด้านระยะเวลา การที่องค์กรกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครงานที่เหมาะสม และขั้นตอนในการรับสมัครงาน มีความรวดเร็วและกระชับ ล้วนมีส่วนในการตัดสินใจสมัครงานกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ [10] พบว่า ระดับความคิดเห็นในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านสภาพในการทำงานที่ผู้สมัครสามารถพบเห็นสถานที่จริงก่อนตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานวิจัย [11] ที่กล่าวว่าระดับความคิดเห็นในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพด้านข้อมูลที่ครบถ้วนในการตัดสินใจไม่อาจจะเป็นลักษณะงานและรายได้ที่จะได้รับ ล้วนมีความสำคัญ

4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร ได้แก่

ด้านความต้องการทางกายภาพ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร โดยความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากผู้สมัคร ให้ความสำคัญกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และเรื่องสภาพแวดล้อมและสุขอนามัย ในช่วงโควิด-19 ที่เหมาะสมต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย [8] ที่พบว่า ด้านสภาพในการทำงาน และด้านเงินเดือนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานมากที่สุด เนื่องจากการมีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีค่าจ้างที่เหมาะสม มีส่วนทำให้ผู้คนมีความรู้สึกที่ดีต่องานมีความมั่นคงทำให้เกิดความสุข ส่งผลให้ผู้สมัครตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร

ด้านความต้องการทางความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร โดยความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากผู้สมัคร มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร ซึ่งส่งสมานานและมีความเป็นผู้นำในธุรกิจที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [12] ที่ว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีผลต่อการดึงดูดผู้สมัครเข้ามาสมัครงานกับบริษัท เนื่องจาก ปัจจุบันเศรษฐกิจมีความผันผวนและซบเซา บริษัทหลายราย ประกาศปลดพนักงานเป็นจำนวนมาก การที่องค์กรให้ความสำคัญและทำให้ผู้สมัครมีความมั่นใจในความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน จะส่งผลให้ผู้สมัครตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร

ด้านความต้องการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร โดยความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากผู้สมัครมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่สามารถให้ข้อมูลได้ตรงตามความต้องการ เจ้าหน้าที่สื่อสารด้วยความเป็นมิตร และท่านมีโอกาสนในการเล่าประสบการณ์การทำงานให้องค์กรได้รับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยที่พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งผลในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดเขตเลยและเขตหนองบัวลำภู เหตุผลที่แสดงว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งผลในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องมาจากมนุษย์สัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข เกิดความภักดีต่อองค์กร ลดปัญหาอัตราการลาออก คนภายนอกให้ความเชื่อถือ และยังคงดึงดูดให้คนที่มีความสามารถอยากเข้ามาร่วมงานกับองค์กร ส่งผลให้ผู้สมัครตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร [13]

ด้านความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร โดยความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากผู้สมัคร รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับองค์กร และการแสดงออกด้านการดูแลผู้สมัครเบื้องต้น ตรงกับความคาดหวังด้านการยอมรับที่คิดว่าควรจะได้รับการยกย่อง



ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย [14]–[17] ที่เห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า ชื่อเสียงขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรที่จะร่วมงานด้วย โดยพบว่า ชื่อเสียงขององค์กร มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ สถานที่ฝึกงาน และสถานที่ทำงาน เนื่องจาก คนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียง และมีภาพลักษณ์ในเชิงบวก จะเป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสานต่อไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทำให้ผู้สมัครตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร

ด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร โดยความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากผู้สมัครมีความเห็นว่าคุณลักษณะงานในตำแหน่งที่สมัครมีความท้าทาย มีโอกาสได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในอนาคต และคาดหวังโอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งตามสายงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย [18]–[20] ที่พบว่าปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า รวมไปถึงได้เห็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ส่งผลให้ผู้สมัครตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร และ [19] ที่ยังได้พบเพิ่มเติมว่า นอกเหนือจากปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงาน เนื่องจากการที่ผู้สมัครได้รับรู้ถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอบเขตของงานอย่างชัดเจน ล้วนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร

4.3 ข้อเสนอแนะ

4.3.1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับองค์กร กรณีศึกษา: ร้านค้าปลอดอากรแห่งหนึ่ง มีดังนี้

4.3.1.1 บริษัทควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กร (Employer Branding) เพื่อดึงดูดผู้สมัครได้มากขึ้น โดยกล่าวเพิ่มเติมถึงความสำเร็จขององค์กร และกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร

4.3.1.2 ผู้สมัครมีความคิดเห็นว่าพนักงานที่มีหน้าที่ติดต่อ และประสานงานกับผู้สมัคร มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานเนื่องจากเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรที่สะท้อนสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน ดังนั้นองค์กรควรสื่อสารเพิ่มเติมให้พนักงานกลุ่มดังกล่าว ได้รับรู้ถึงประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการช่วยเหลือผู้สมัครต่อไป

4.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

4.3.2.1 ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาให้กว้างขึ้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจงไปยังกลุ่มผู้สมัครงานที่ยังไม่ได้รับการยืนยันว่าผ่านการคัดเลือกให้เป็นพนักงานในองค์กร ดังนั้นควรขยายขอบเขตของการศึกษาโดยการเพิ่มขอบเขตไปยังกลุ่มพนักงานภายในองค์กรที่อยู่ในช่วงทดลองงาน

4.3.2.2 ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ผลการศึกษามีข้อมูลที่ประโยชน์แก่ผู้ที่นำไปใช้มากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เอกสารอ้างอิง

- [1] Rapeepisan, W. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management in Human Resource Management* (2nded.). Printing House fine craftsmanship. (in Thai).
- [2] Mondy, R. et al. (2022). *Human Resources Management*, New Jersey: Pearson Education.



- [3] Songkhla Provincial Employment Office. (n.d.). *Choosing a career decision*. https://www.doe.go.th/prd/songkhla/service/param/site/112/cat/18/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/286 (in Thai).
- [4] Dubrin, A. J. (2003). *Applying Psychology*, New Jersey: Pearson Education.
- [5] Lussier, R. N. (2022). *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building*, New Jersey: McGraw Hill.
- [6] Robbins, S. P. (2005). *Essentials of Organizational Behavior* (8thed.). New Jersey: McGraw Hill.
- [7] Hinkle, D. E. et. al. (1998). *Statistics for the Behavior Sciences*, New York: Houghton Mifflin.
- [8] McKinsey.com (2021, 4 January). *The Next Normal Arrives: Trends that Will Define 2021—and Beyond*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/leadership/the-next-normal-arrives-trends-that-will-define-2021-and-beyond>
- [9] Chuenarom, N. (2016). Factors affecting motivation in deciding to apply for a job with a Japanese company in the Wattana District. *MUT Journal of Business Administration*. (in Thai).
- [10] Thuencumsan, P., & Samphanwattanachai, B. (2016). Factors Influencing to The Motivation in Decision Making of Operation-Level Employees in Hemaraj Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province. *MUT Journal of Business Administration*, 13(1), 1–23. (in Thai).
- [11] Prasertsup, A. (2021). Audit Career Decision of Audit Assistants in Bangkok And Perimeter. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-9/6214154039.pdf> (in Thai).
- [12] Pantapalangura, P. (2012, 18 July). *Factors influencing the attraction of employees to apply for jobs with the organization*. <https://prakal.com/2012/07/18> (in Thai).
- [13] Klewthong, C., & Srisuthisaard, A. (n.d.). The relationship between workplace relationships and job satisfaction. University of the Thai Chamber of Commerce. [http://utccmbaonline.com/ijbr/doc/\(Edit\)Id597-09-05-2017_17:47:24.pdf](http://utccmbaonline.com/ijbr/doc/(Edit)Id597-09-05-2017_17:47:24.pdf) (in Thai).
- [14] Ngamphattarwith, R. (2016). *Factors Affecting Graduate Student Choice of Assistant Auditor Jobs at Big Four Accounting Firms in Thailand*. http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802031616_5197_3977.pdf (in Thai).
- [15] Wittawatsamrankul, K., & Phasputtjam, N. (2017). *Factors Influencing Selection of Internship Locations of Aviation Business Program Students of Aviation Personnel Development Institute*. [http://airline.kbu.ac.th/Research2560/Krit%20and%20Narongdech/RTUNC%20\(2nd\)%20Proceeding%20%5BKrit%5D.pdf](http://airline.kbu.ac.th/Research2560/Krit%20and%20Narongdech/RTUNC%20(2nd)%20Proceeding%20%5BKrit%5D.pdf) (in Thai).
- [16] Sawangsang, P. (2019). *Factors Affecting Career Decisions in Bachelor Programs of Mahasarakham University*. <https://hujmsu.msu.ac.th/Eng/pdfsplitE.php?p=MTU5OTAzMTk3OC5wZGZ8ODktOTc=> (in Thai).



- [17] Sereepaisarn, D. (2021). *Image Relating to Working Decision Trend with Cp All Public Company Limited*. http://mba.swu.ac.th/article/fileattachs/22122015141114_f_0.pdf (in Thai).
- [18] Soichit, C. (2015). *Factors affecting the decision to apply for a job. of information technology students in the 4th year undergraduate degree in Chiang Mai*. <http://ethesis.archive.library.cmu.ac.th/thesis/2015/CMU.pdf> (in Thai).
- [19] Chutipongrunrojn, P. (2015). *Motivation Factor for Attracting First Jobbers to Join Big 4 Auditing Firms*. [Unpublished master's thesis]. Thammasat University. (in Thai)
- [20] Poottal, S. (2019). *Motivation Affecting the Decision to Apply to Work at Rajamangala University of Technology Thanyaburi*. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3588/1/20200204-research-suphanan%20p..pdf> (in Thai).