



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup
ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร

พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

FACTORS INFLUENCING WORKING-AGE PEOPLE'S DECISION TO APPLY
FOR A JOB IN START UP COMPANIES IN BANGKOK

PONGSUTTHI SIRITHITHOUN

An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Business Administration
College of Innovative Business and Accountancy,
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022



ใบรับรองการศึกษารายบุคคล

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup
ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

เสนอโดย พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส

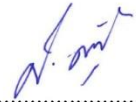
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ดร.รชฎ ชำบุญ)


..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.2566

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยะวิทย์ ทิพรส
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง (2) ศึกษาระดับการตัดสินใจ แรงจูงใจ และทัศนคติในการทำงานบริษัท Startup (3) เปรียบเทียบระดับการตัดสินใจ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และทัศนคติในการทำงาน กับ ระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานบริษัท Startup (5) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ และทัศนคติที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานบริษัท Startup (6) ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ประชาชนคนไทยวัยทำงานที่อาศัยในกรุงเทพมหานครและมีประสบการณ์ทำงานในบริษัท Startup ซึ่งไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน กำหนดขนาดตัวอย่าง 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานจะวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-test, Pearson's Correlation Coefficient, one way ANOVA (F-test) พร้อมเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis; MRA)

การวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างเป็นเพศชาย มีอายุ 26-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน สถานภาพโสด มีรายได้ 30,000-45,000 บาท/เดือน และมีอายุงาน 3-4 ปี ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ พบว่า อายุ อาชีพ สถานภาพ การศึกษา และอายุงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ แรงจูงใจและทัศนคติ กับ การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง นอกจากนี้ พบว่า ทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม ภาพลักษณ์ภายนอกองค์กร และค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถทำนายการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ได้ถูกต้อง 62% ตามสมการทำนาย ดังนี้ $Y = 0.01 + 0.40$ (ทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม) + 0.23 (ภาพลักษณ์ภายนอกองค์กร) + 0.14 (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ทัศนคติ, การตัดสินใจเลือกสมัครงาน, บริษัทสตาร์ทอัพ, กรุงเทพมหานคร

Individual Study Title	FACTORS INFLUENCING WORKING-AGE PEOPLE’S DECISION TO APPLY FOR A JOB IN START UP COMPANIES IN BANGKOK
Author	Pongsutthi Sirithithoun
Individual Study Advisor	Assistant Professor Piyavit Thipbharos, D.B.A
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

This study aimed to (1) examine the general characteristics of the sample, (2) investigate the level of decision making, motivation and attitudes towards working at startup companies, (3) compare the level of decision making classified by gender, age, education background, status, career, monthly income, and work experience, (4) inspect the relationship between motivation and attitudes towards working and the level of decision to apply for work in startup companies and (5) analyze the relationship influencing demographic factors, motivation, and attitudes towards the level of decision to apply for work in startup companies. The population consisted of 400 working age participants who have experience working in startup companies. The data was analyzed using descriptive statistics including percentage, mean and standard deviation. Subsequently, the hypothesis of this study was tested using inferential statistics including independent sample t-test, Pearson’s Correlation Coefficient, and one way ANOVA (F-test). Furthermore, the data was compared using Fisher’s least significant difference. Lastly, the data was analyzed using multiple regression analysis.

The results revealed that the majority of the sample were men. Their ages ranged from 26 to 30 years and they work in private companies and are single. Their monthly income ranges from 30,000 to 45,000 Thai Baht and they have been working for 3-4 years. The findings from the statistical analysis indicated that age, career, status, and work experience had an influence on their decision to apply for work in startup companies at a significant level, whereas motivation and attitudes and job application decisions in startup companies were significantly related. Furthermore, the results showed that behavioral attitude, organizations’ image, and compensation and benefits could accurately predict the decision to apply for work in startup companies at the percentage of 62 according to the equation $Y = 0.01 + 0.40$ (behavioral attitude) + 0.23 (organizations’ image) + 0.14 (compensation and benefits)

Keywords: Motivation, Attitude, Job Application Decision, Startup Company, Bangkok

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษารายบุคคล เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความรู้คำปรึกษาแนะนำ ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณ เจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร สารนิพนธ์และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนนักศึกษา หลานสาว ที่ให้ความรัก ความห่วงใย และเป็นกำลังแรงใจให้การสนับสนุน ส่งเสริมในทุกๆ ด้านมาตลอด จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี ประโยชน์ที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ บิดา มารดา พี่สาว และครูอาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมา จนสำเร็จการศึกษา

พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	6
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงาน.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน.....	10
2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	12
2.4 สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	19
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	20
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	20
3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	21
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	21
3.4 การรวบรวมข้อมูล.....	24
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิจัย.....	27
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์.....	27
4.2 การวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจ แรงจูงใจ และทัศนคติ.....	31
4.3 การวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup.....	40
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	42
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	52
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	52
5.2 อภิปรายผล.....	55
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	57
5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป.....	59
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	65
ประวัติผู้เขียน.....	71

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
3.1 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมดและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
4.1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	27
4.2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	28
4.3 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	28
4.4 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ.....	29
4.5 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	29
4.6 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	30
4.7 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน.....	30
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการตัดสินใจ แรงจูงใจ และทัศนคติ.....	31
เลือกสมัครงานกับบริษัท Startup	
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านลักษณะงาน/ภาระงาน.....	32
4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านค่าตอบแทนและ.....	33
สวัสดิการ	
4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านภาพลักษณ์ภายนอก.....	34
4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านทัศนคติด้านแนวโน้ม.....	36
พฤติกรรม	
4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านทัศนคติด้านความรู้สึกรู้.....	37
จำแนกตามจำนวนตัวอย่าง	
4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านทัศนคติด้านความรู้.....	37
4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านโอกาสในการเรียนรู้.....	38
และพัฒนาความสามารถ	
4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการ.....	40
ทำงาน	
4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมระดับความสำคัญด้านการตัดสินใจ.....	41
เลือกสมัครงานกับบริษัท Startup	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านการตัดสินใจเลือก..... สมัครงานกับบริษัท Startup	41
4.19 การทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup..... ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	43
4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจตัดสินใจเลือกสมัครงานกับ..... บริษัท Startup จำแนกอายุ	44
4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท..... Startup จำแนกตามอายุ	44
4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจตัดสินใจเลือกสมัครงานกับ..... บริษัท Startup จำแนกตามสถานภาพ	45
4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจตัดสินใจเลือกสมัครงานกับ..... บริษัท Startup จำแนกตามระดับการศึกษา	45
4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจตัดสินใจเลือกสมัครงานกับ..... บริษัท Startup จำแนกตามอาชีพ	46
4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท..... Startup จำแนกตามอาชีพ	46
4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจตัดสินใจเลือกสมัครงานกับ..... บริษัท Startup จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	47
4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท..... Startup จำแนกตามอายุงาน	48
4.28 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการสมัครงานกับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงาน..... กับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร	48
4.29 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติในการทำงานกับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับ..... บริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ.... ในการสมัครงาน ทศนคติในการทำงานที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร	49
4.31 ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือก..... สมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร	51

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	19

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกธุรกิจที่ความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ธุรกิจเกิดใหม่ในแบบ “Startup” (กานต์หทัย สุริยะวรรณ, 2564) สถาบันส่งเสริมวิสาหกิจดิจิทัล เริ่มต้น สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กล่าวว่าธุรกิจ Startup คือ ธุรกิจสร้างใหม่ที่เป็น การเปิดบริษัทขึ้นมาใหม่ในการรองรับธุรกิจต่าง ๆ ทั้งทางด้านไอที และการทำธุรกิจให้เจริญเติบโตแบบก้าวกระโดด ซึ่งธุรกิจ Startup เป็นธุรกิจที่สร้างขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในชีวิตประจำวันของผู้คนยุค Digital Disruption ซึ่งจะเน้นไปที่ธุรกิจทางด้านไอที เช่น แอปพลิเคชันต่าง ๆ อย่าง Facebook, Instagram หรือแม้แต่ Google เริ่มต้นจากการเป็นธุรกิจประเภท Startup เช่นเดียวกัน โดยเรียกว่า Silicon Valley ซึ่งเป็นแหล่งรวมตัวของบริษัทด้านไอทีชั้นนำมากมายทั่วโลก และผู้ที่ต้องการเปิดบริษัทหรือต้องการลงทุน (บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน), 2564) Startup เกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกาหรืออธิบายให้เข้าใจง่าย ๆ ธุรกิจ Startup คือ บริษัทที่ถูกออกแบบมาเพื่อให้สามารถเติบโตได้อย่างรวดเร็ว โดยเน้นไปที่ธุรกิจด้านไอที แต่ Startup ไม่จำเป็นต้องเป็นธุรกิจประเภทไอทีเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เนื่องจากธุรกิจ Startup มักจะประสบความสำเร็จเมื่อมีการนำเอาไอทีมาเป็นตัวหลักของธุรกิจ

จุดเริ่มต้นของ Startup ส่วนใหญ่มักเกิดจากการปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหา หรือเติมเต็มช่องว่างทางโอกาสที่ยังไม่มีใครเคยเห็น โดยตัวชี้วัดสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจ Startup เติบโต และไปต่อได้ คือ แหล่งเงินทุน (Startup Funding) วงจรการเติบโตของธุรกิจ (Startup Funding Lifecycle) มีหลายขั้นบันได (Stages) โดยอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลัก (Round) ได้แก่ ระยะเวลาเริ่มต้น (Seed Round) และ ระยะเวลาเติบโต (Series A, B, C) ที่ผ่านมาจำนวน Startup ในประเทศไทยมีจำนวน 230 ราย (Mrs.OK, 2564) จำนวนผู้ลงทุน 269 ราย คิดเป็นมูลค่าการลงทุน 845.268 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (ประมาณ 29,411,100,060.00 บาท) ซึ่งเป็นจำนวนเงินมากที่ใช้ในการลงทุน และมีการเติบโตอย่างก้าวกระโดด ทั้งนี้มี 5 หมวด Startup ที่มีการลงทุนมากที่สุด คือ 1.เทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์/พานิชย์อิเล็กทรอนิกส์ 2.เทคโนโลยีทางสุขภาพ 3.เทคโนโลยีทางการเงิน 4.เทคโนโลยีทางการศึกษา 5. เทคโนโลยีทางอาหารและเกษตรกรรม (Food & Agro Technology)

ปัจจุบันองค์กรใหญ่ในประเทศไทย (ชนิดา วชิระอนันท์, 2563) เริ่มหันมาให้ความสนใจในการดำเนินธุรกิจกับ Startup มากขึ้น บางองค์กรมีความต้องการที่จะสร้าง Startup ขึ้นมาเอง โดยการพัฒนา Solution ใหม่ ๆ หรือเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานภายในองค์กร ให้สามารถแข่งขันได้เนื่องจากองค์กรใหญ่ ที่เกิดความตื่นตัวกับยุค Digital Disruption และมองว่า Startup เป็นหนึ่งในฟันเฟืองสำคัญที่จะเข้ามาขับเคลื่อนองค์กร หรือช่วยหาธุรกิจใหม่ที่มีศักยภาพ (New S-Curve Business) ได้ เพื่อตอบโจทย์พฤติกรรมผู้บริโภค เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

มนุษย์สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมผ่านกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตนได้แล้ว (ธีรยุทธ แก้วเกร็ด, 2561) จะรู้สึกว่าชีวิตการทำงานมีความมั่นคง พร้อมทั้งจะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อตอบสนองปัจจัยที่จะส่งผลให้การทำงานมีความสุขอย่างยั่งยืน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการทำงานทัศนคติในการทำงาน และการเลือกอาชีพ ซึ่งแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดโดยคร่าวๆ ดังนี้ ปัจจัยหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของมนุษย์ คือปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Alderfer, 1972) จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของมนุษย์เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการในด้านต่างๆ ที่ได้กล่าวไปข้างต้น ขณะเดียวกัน ทัศนคติก็เป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกอาชีพของมนุษย์เช่นกัน ซึ่งมนุษย์ต้องใช้ ความคิด ความรู้ที่ตนมีอยู่เพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกอาชีพที่ตนเองมีความรู้ดีอยู่ ส่วนด้านอารมณ์ เป็นความรู้สึกเฉพาะตัวของมนุษย์ สิ่งได้รับผลกระทบมาจากสิ่งเร้าและสิ่งแวดล้อม ซึ่งความรู้ ความเข้าใจ และอารมณ์เฉพาะตัวของมนุษย์ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และ มนุษย์ที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น มีความรู้ด้านการตลาด ชอบในด้านการตลาด จึงตัดสินใจ เลือกอาชีพนักการตลาด เป็นต้น (Katz & Stotland, 1959)

ในอดีต (สิ่งที่ทำให้คนอยากทำงานร่วมกับองค์กรของคุณ, 2559) คนส่วนใหญ่ชอบเข้าใจว่า องค์กรเป็นผู้ที่มีโอกาสเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมกับองค์กรตัวเองมากที่สุด แต่ในปัจจุบัน คนกลับมองว่า ทั้ง 2 ฝ่ายมีสิทธิ์ที่จะเลือกกันและกันมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ปัจจัยอะไรที่คนทั่วไปจะมองเป็นอันดับต้น ๆ เวลามองหางาน ปัจจัยใดที่เป็นยาชูกำลังที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงานให้ องค์กรตราบนานเท่านาน และไม่ลาออกไปก่อนเวลาอันควร ปัจจุบันองค์กรใหญ่ ๆ กำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงาน (นิตยา ซีนอารมณ์, 2559) การดึงดูดและรักษาพนักงานเก่งๆ ให้อยู่กับองค์กร เนื่องจากตลาดแรงงานมีการแข่งขันที่สูง มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทรนด์การทำงานอิสระกำลังได้รับความสนใจจากคนทำงานมากขึ้น การทำงานองค์กรใหญ่ๆ ที่มีชื่อเสียง ที่ได้ค่าตอบแทนสูง มีความมั่นคง อาจไม่ใช่คำตอบของคนทำงานในอนาคต การทำงานในบริษัทที่ก่อตั้งใหม่อย่าง Startup อาจมีอะไรหลายอย่างที่แตกต่างจากบริษัทเอกชนใหญ่ๆ ที่เป็นตัวเลือกสำหรับคนทำงานในยุคปัจจุบัน

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา/เปรียบเทียบ ปัจจัยประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการเลือกสมัครงาน และทัศนคติในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานกับบริษัท Startup ทั้งนี้ ตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรสำหรับการศึกษานี้ คือ ประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก ปัจจุบันประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนมาก ประมาณ 7.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 13.4 จากประชาชนวัยทำงานทั้งหมดในประเทศไทย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

1.2 คำถามการวิจัย (Research questions)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพศ มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.2.2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน (ยกเว้นเพศ) มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.2.3 แรงจูงใจในการเลือกสมัครงาน ได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงาน/ภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ และภาพลักษณ์ในการเลือกองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.2.4 ทศนคติในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.3 สมมติฐานการวิจัย (Research Hypotheses)

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย (Research hypotheses) ดังนี้

H1: เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H2: อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H3: การศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H4: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H5: อาชีพที่แตกต่างกันมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H6: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H7: อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H8: แรงจูงใจในการสมัครงานกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H9: ทักษะคติในการทำงานกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H10: ปัจจัยประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ และทักษะคติ สามารถทำนายระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ได้

1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร หรือไม่ อย่างไร

1.4.2 แรงจูงใจในการเลือกสมัครงาน กับ การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

1.4.3 ทักษะคติในการทำงานกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

1.4.4 ปัจจัยประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ และทักษะคติ สามารถทำนายระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ได้หรือไม่ อย่างไร

1.5 ขอบเขตการวิจัย (Research scope)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการทำวิจัยในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1) ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา (Target population) คือ ประชาชนคนไทยวัยทำงานที่อาศัยในกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัท Startup ซึ่งไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน จำนวน 400 คน

2) ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

2.1.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์

สามารถวัดได้จากตัวแปร ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. การศึกษา
4. อาชีพ

5. สถานภาพการสมรส
6. รายได้ต่อเดือน
7. อายุงาน

2.1.2 แรงจูงใจในการเลือกสมัครงาน

สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้(Observed variables) ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ลักษณะงาน/ภาระงาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ
5. ภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กร

2.1.3 ทักษะคติในการทำงาน

สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้(Observed variables) ดังนี้

1. ทักษะคติด้านความรู้
2. ทักษะคติด้านความรู้สึก
3. ทักษะคติด้านพฤติกรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2.1.4 การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup

สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1. ข้อมูลบริษัทครบถ้วน (Company Profile)
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่ (Career path)
3. สัญชาตญาณ (Instinct)
4. ข้อดีข้อเสียเชิงเปรียบเทียบ (Pros & Cons)
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Benefit)

3) ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยเริ่มศึกษา ตั้งแต่วันที่ ตั้งแต่วันที่ 5 สิงหาคม 2565 ถึง 10 ธันวาคม 2565 จนเสร็จสิ้นงานวิจัย ซึ่งเวลาประมาณ 4 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ ((Research Advantages)

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1.6.1 ได้ข้อมูลด้านของเพศที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปปรับปรุงปัจจัยแรงจูงใจในการเลือกสมัครงานให้เหมาะสม ถูกต้อง ตามเพศของประชาชนวัยทำงาน

1.6.2 ได้ข้อมูลประชากรศาสตร์ (อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปปรับปรุงให้มีปัจจัยแรงจูงใจในการเลือกสมัครงานให้เหมาะสม ถูกต้อง ครบถ้วน ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนวัยทำงาน แต่ละคนเพิ่มขึ้น

1.6.3 ได้ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเลือกสมัครงาน กับ การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีปัจจัยแรงจูงใจในการเลือกสมัครงานให้เหมาะสม ถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อให้ประชาชนวัยทำงาน มีระดับการตัดสินใจมาสมัครงานกับบริษัทเพิ่มขึ้น

1.6.4 ได้ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปพัฒนาหรือปรับปรุงภาพลักษณ์ในการทำงานที่ดีกับบริษัท Startup เพื่อให้ประชาชนวัยทำงานมีทัศนคติที่ดีกับการทำงานในบริษัท Startup และมีระดับการตัดสินใจมาสมัครงานกับบริษัทเพิ่มขึ้น

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of terms)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ หรือ นิยามเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย มีดังนี้

1.7.1 ประชากรศาสตร์ (Demographic) ในที่นี้ หมายถึง ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง ที่ตกเป็นประชากรสำหรับการศึกษานี้ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

1.7.2 แรงจูงใจ ในที่นี้ หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ซึ่งวัดด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้ (1) ค่าตอบแทน/สวัสดิการ (2) ลักษณะงาน/ภาระงาน (3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (4) โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ (5) ภาพลักษณ์ในการเลือกองค์กร

1.7.3 ทัศนคติ ในที่นี้ หมายถึง ระดับทัศนคติในการทำงานของประชาชนคนไทยวัยทำงาน ที่มีความรักในองค์กร มองเห็นศักยภาพ และโอกาสการเติบโตขององค์กรภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มีความเชื่อว่าพนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เป็นคนเก่งในองค์กรได้ รวมทั้ง มองว่าการเรียนรู้ความผิดพลาดคือประสบการณ์อันทรงคุณค่าแก่ตนเองและองค์กร

1.7.4 การตัดสินใจ ในที่นี้ หมายถึง ระดับการตัดสินใจของประชาชนคนไทยวัยทำงานที่มีจิตวิญญาณแห่งความมุ่งมั่น/ตั้งใจ เลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ที่มีข้อมูลบริษัทละเอียด ครบถ้วน มองเห็นว่า เป็นองค์กรแห่งความก้าวหน้าในอาชีพที่มั่นคง รวมทั้งให้ค่าตอบแทน/สวัสดิการอย่างเหมาะสม และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงาน

แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ (จตุรภัทร ประทุม, 2561) แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น (สัมมา ธนินิธย์, 2553) อธิบายถึง แรงจูงใจ คือความปรารถนาที่จะกระทำการใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้นๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชย ให้เกิดแรงขับคือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ

Domjan (1996) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล (วิภาดา ลิ้มบุญ, 2560) โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Woolfolk, 1995) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (สมยศ นาวิการ, 2540) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า มีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิต จิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

Maslow (1943) ได้ค้นพบทฤษฎี ความต้องการตามลำดับขั้น (รวีพัชร์ งามพัทวิชัย, 2559) และ (รัตนรพี ฌ นคร, 2555) ได้อธิบายไว้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเอง ซึ่งการตอบสนองความต้องการนั้นจะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับดังนี้

ระดับขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) หรือความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการระดับขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของมนุษย์ ถ้าความต้องการพื้นฐานที่สุดนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้หรือไม่สามารถทำงานได้ดี เช่น ความต้องการน้ำ อากาศ อาหาร ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ระดับขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองในระดับที่พอเพียง ก็จะเพิ่ม ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงปลอดภัยทางการเงิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน เป็นต้น

ระดับขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) มนุษย์ทุกคนต้องการ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งและต้องการการยอมรับในสังคม เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

ระดับขั้นที่ 4 ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องและนับถือ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความต้องการนับถือตนเอง คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คือ ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับยกย่องจากผู้อื่น

ระดับขั้นที่ 5 ความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น จากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow สามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของบริษัท เพื่อเป็นแรงจูงใจและดึงดูดให้พนักงานตัดสินใจเข้ามาร่วมงานกับบริษัท โดยสามารถสรุปเป็นแนวทางได้ดังนี้ ความต้องการด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ บริษัทจึงควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่น สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม มีอุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย บริษัทควรมีสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย มีสวัสดิการที่เพียงพอ และมีหลักประกันต่างๆ เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ โครงการเงินสมทบกองทุน เป็นต้น ควรมีการปรับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นธรรม และมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการด้านสังคม เพื่อสนับสนุนความต้องการในด้านนี้ บริษัทอาจจะจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์และส่งเสริมมิตรภาพของพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันและมีโอกาสทำความคุ้นเคย รู้จักกัน พุดคุยกันมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เกิดการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันในองค์กร ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง บริษัทอาจตอบสนองความต้องการด้านนี้ โดยมีนโยบายการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า เหมาะสม และเป็นธรรม เมื่อมีการเลื่อนขั้นหรือทำผลงานได้ดีควรมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน รวมไปถึงการให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต บริษัทสามารถตอบสนองความต้องการนี้ โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทาย และควรให้โอกาสแก่พนักงานในการใช้ความสามารถของตนเองเพื่อทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ข้างต้น สามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H1: เพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H2: อายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H3: การศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H4: อาชีพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H5: สถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H6: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H7: อายุงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitude) โดยภาพรวม หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกของบุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอันมีแนวโน้มที่จะให้บุคคลแสดงปฏิกิริยา และกระทำต่อสิ่งนั้นๆ ในทางสนับสนุนหรือปฏิเสธ ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน การที่จะรู้ถึงทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ต้องใช้วิธีแปลความหมายของการแสดงออก (รุ่งนภา บุญคุ้ม, 2536) ส่วน มิ่งขวัญ ศรีทอง (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะ ความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อ บุคคลด้วยกัน สิ่งของ สถานการณ์ และสภาวะความพร้อมทางจิตจะต้องอยู่นานพอควร

Schermerhorn et al. (2005) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ แนวความคิด ความรู้สึกให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคลหรือต่อสิ่งของ ในสภาวะแวดล้อม ของบุคคลนั้นๆ และทัศนคติสามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่พูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

Allport (1935) ได้แสดงความหมายของทัศนคติว่าเป็นการแสดงออกถึง การชอบหรือไม่ชอบของบุคคล ต่อบุคคล สถานที่ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ ซึ่งทัศนคติสามารถเกิดขึ้น ได้จากสิ่งที่เรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตหรือปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรมของบุคคล นั้นด้วย

2.2.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติมีที่มาจากประสบการณ์และค่านิยม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (ทัศนคติ, ม.ป.ป.)

1) ประสบการณ์ (Experience) การที่บุคคลได้พบเห็นคุ้นเคยหรือทดลองสิ่งใดนับเป็นประสบการณ์โดยตรง (Direct Experience) และการที่บุคคลได้ยิน ได้ฟัง ได้อ่านเกี่ยวกับเรื่องใดนับเป็นประสบการณ์ทางอ้อม (Indirect Experience)

2) ค่านิยม (Value) แต่ละบุคคลมีค่านิยมและการตัดสินค่านิยมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานะการณ์ของสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล

ทั้งประสบการณ์และค่านิยมทำให้แต่ละบุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างกันไป

2.2.3 องค์ประกอบของทัศนคติ

องค์ประกอบของทัศนคติแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) ส่วนของสติและเหตุผล (Cognitive Component) ในส่วนนี้เป็นเรื่องของการใช้เหตุผลของบุคคลในการจำแนกแยกแยะความแตกต่าง ตลอดจนผลต่อเนื่อง ผลได้ผลเสีย กล่าวคือ การที่บุคคลจะสามารถนำเอาคุณค่าทางสังคมที่ได้รับจากการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดมาใช้ในการวิเคราะห์พิจารณาประกอบเหตุผลของการที่ตนจะประเมินข้อแตกต่างระหว่างส่วนนี้กับความรูสึก คือการพิจารณาของบุคคลในส่วนที่จะมีลักษณะปลอดภัยจากอารมณ์ แต่จะเป็นเรื่องของเหตุผลอันสืบเนื่องมาจากความเชื่อของบุคคล

2) ส่วนของความรูสึก (Affective Component) หมายถึง บรรดาความรูสึกที่ชอบ ไม่ชอบ รัก หรือเกลียดหรือกลัว ซึ่งเป็นเรื่องของอารมณ์ของบุคคล

3) ส่วนของแบบพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มอันที่จะมีพฤติกรรม (Action Tendency) แนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมนี้จะมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับส่วนของความรูสึก ตลอดจนส่วนของสติและเหตุผล ส่วนของแบบพฤติกรรมนี้จะเป็นส่วนที่บุคคลพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาแสดงออกต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (รุ่งนภา บุญคุ้ม, 2536)

2.2.4 ประเภทของทัศนคติ

การแสดงออกทางทัศนคติสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท

1) ทัศนคติในทางบวก (Positive Attitude) คือ ความรูสึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดีหรือ ยอมรับความพอใจ เช่น นักศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อการโฆษณา เพราะวิชาการโฆษณาเป็นการให้บุคคลได้มีอิสระทางความคิด (ดารณี พานทอง และ สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, 2542)

2) ทัศนคติในทางลบ (Negative Attitude) คือ การแสดงออก หรือความรูสึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ไม่พอใจ ไม่ดีไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย เช่น นิดไม่ชอบคนเลี้ยงสัตว์เพราะเห็นว่าทารุณสัตว์

3) การไม่แสดงออกทางทัศนคติหรือมีทัศนคติเฉยๆ คือ มีทัศนคติเป็นกลางอาจจะเพราะว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ หรือในเรื่องนั้นๆ เราไม่มีแนวโน้ม ทัศนคติอยู่เดิมหรือไม่มีแนวโน้มทางความรู้ในเรื่องนั้นๆ มาก่อน เช่น เรามีทัศนคติที่เป็นกลางต่อผู้ไม่โครเวฟ เพราะเราไม่มีความรู้เกี่ยวกับโทษหรือคุณของตู้ไม่โครเวฟมาก่อน จะเห็นได้ว่าการแสดงออกของทัศนคตินั้น เกิดจากการก่อตัวของทัศนคติที่สะสมไว้เป็น ความคิดและความรู้สึก จนสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา (กรวิวิท ทรัพย์, 2558)

2.2.5 ประโยชน์ของทัศนคติ

ประโยชน์ของทัศนคติ ดังนี้ (วิภาวี ลิ่มเนตร, 2546)

- 1) ช่วยทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวโดยการจัดรูปแบบหรือการจัดระบบสิ่งของต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรา
- 2) ช่วยให้มี Self - Esteem โดยจะช่วยให้บุคคลเลี้ยงสิ่งที่ไม่ดี ปกปิดความจริงบางอย่างซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเรา
- 3) ช่วยในการปรับตัวให้เข้าความสลับซับซ้อน ซึ่งมีปฏิริยาตอบโต้หรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกไปส่วนมากจะนำความพอใจมาให้
- 4) ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถแสดงออกในด้านค่านิยม ความรู้สึกของตนเองซึ่งจะนำความพอใจมาสู่บุคคลนั้นๆ

2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง วชิรวัชร งามละม่อม (2558) รายงานว่า ประชากรศาสตร์หมายถึง การวิเคราะห์ประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้างการกระจายตัว และการเปลี่ยนแปลงประชากรในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่นๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม กอบกาญจน์ เจริญทอง (2556) รายงานว่า ทฤษฎีประชากรศาสตร์ หมายถึง ศาสตร์วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร คำว่า “Demo” หมายถึง “People” แปลว่า ประชาชน หรือ ประชากร “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” แปลว่าลักษณะ ดังนั้น Demography จะมีความหมายว่าวิชาที่เกี่ยวข้องกับ 8 ประชากร ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุการศึกษาฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ เป็นต้น

แนวคิดด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ (Biographical Characteristics) กนกวรรณ ชูชีพ (2551) รายงานว่า เป็นตัวแปรพื้นฐานตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจ อำนาจ

และการเมืองหรือวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งยังเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์การเพราะถือว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่

1) อายุเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญเพราะอายุจะเป็นที่บ่งถึง ประสบการณ์และระดับประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อ การคิดวิเคราะห์ สำหรับการตัดสินใจหรือ อายุยังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน เช่น เมื่ออายุมากขึ้น ก็ทำให้ประสบการณ์มากขึ้นความฉลาดรอบคอบก็มากขึ้น ทำให้ความสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตาม ไปด้วย

2) เพศ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันทั้งในหลายๆ ด้าน เช่น สรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ความคิด ค่านิยม และทัศนคติทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทให้มีความแตกต่างกัน

3) สถานภาพสมรส สถานภาพสมรสของบุคคลมีส่วนต่อการตัดสินใจเลือกทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน มีรายงานว่าพนักงานที่แต่งงานแล้วจะมีความรับผิดชอบมากขึ้น อาจหยุดงานน้อย อัตราการออกจากงานลดลง และมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงาน เป็นต้น

4) ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีความรู้สึกรู้จักคิด อุดมการณ์รวมทั้งมีความต้องการที่แตกต่างกัน บุคคลมักจะสนใจหรือยึดแนวความคิดในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญ และบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดงถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่อบรมกล่อมเกลาให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ครูผู้สอนเองก็มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้เรียนโดยการสอดแทรกความรู้สึกรู้จักคิดของตัวเองให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของบุคคล

5) อาชีพ การทำกิจกรรม การทำงาน การประกอบอาชีพที่ไม่เป็นโทษแก่สังคม และมีรายได้ตอบแทน โดยอาศัยแรงงาน ความรู้ ทักษะ อุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการแตกต่างกันไป กลุ่มอาชีพตามลักษณะการประกอบอาชีพ มี 2 ลักษณะ คือ อาชีพอิสระ และอาชีพรับจ้าง

6) รายได้ต่อเดือน รายได้ อาชีพ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญ เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม เป้าหมายที่แตกต่างกัน (สลักจิตร์ ภูประกร, 2555)

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย (Research hypotheses) ดังนี้

H8: แรงจูงใจในการสมัครงานกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H9: ทัศนคติในการทำงานกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H10: ปัจจัยประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ และทัศนคติ มีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลที่สามารถทำนายระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ได้

2.4 สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น สามารถสรุปรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
(ธีรยุทธ แก้วเกร็ด, 2561)	การตัดสินใจเลือกอาชีพของ พนักงานองค์กรเอกชน ใน จังหวัดนครปฐม (N=400)	กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของพนักงานองค์กรเอกชน	ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทัศนคติในการประกอบอาชีพ และ ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพความ ต้องการที่จะดำรงชีวิต -ความต้องการด้านความสัมพันธ์ -ความต้องการด้านความ เจริญเติบโต ทัศนคติในการประกอบอาชีพ -ด้านความรู้ด้านความรู้สึกร -ด้านพฤติกรรม ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ -บุคลิกภาพทางอาชีพ -สิ่งแวดล้อมของบุคคล	- กระบวนการตัดสินใจเลือก อาชีพที่ตรงกับความชอบ - ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน และการ เลือกอาชีพ - ทัศนคติเป็นปัจจัยสำคัญใน การเลือกอาชีพของมนุษย์

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
(นิตยา ชื่นอารมณ์, 2559)	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตพัฒนากรุงเทพมหานคร (N=400)	เลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตพัฒนากรุงเทพมหานคร	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจ - ประชากรศาสตร์ - ลักษณะงาน - โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง - โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน - ความมั่นคงในงาน - ผลตอบแทนและสวัสดิการ - ชื่อเสียงขององค์กร - ค่านิยม	- ปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงาน การดึงดูดและรักษาพนักงานเก่งๆ - เทรนด์การทำงานอิสระกำลังได้รับความสนใจจากคนทำงานมากขึ้น
วิภาดา ลีไพบูลย์ (2560)	ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ (N=200)	เพื่อสมัครงานของกลุ่ม นักศึกษาจบใหม่	แรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ - เพศ - ประเภทสถาบันการศึกษา - หลักสูตรการศึกษา - คณะ - เกรดเฉลี่ย	- การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการทำงานหรือ กิจกรรมของบุคคล - การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
			<p>ปัจจัยด้านอื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเภทองค์กรที่ท่านมุ่งหวังสมัครเข้าทำงาน - ลักษณะองค์กรที่มุ่งหวังเข้าทำงาน – บุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสมัครงาน 	<p>- แรงจูงใจว่า มีความสำคัญต่อ การบริหารงานมากเป็น เรื่องที่ เกี่ยวข้องกับอารมณ์</p> <p>ความรู้สึกของคนในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อ การปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อ ผู้บริหารเสมอ</p>
(วิภาวี ลีมนेत्र , 2546)	ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัท เนาวรัตน์ พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) (N=398)	พฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัท เนาวรัตน์ พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)	ทัศนคติในการทำงาน ข้อมูลส่วนบุคคล - เพศ - สถานภาพสมรส - อายุ - ระดับการศึกษา - ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร	ประโยชน์ของทัศนคติ - ช่วยทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อม รอบ ๆ ตัวโดยการจัดรูปแบบ หรือการจัดระบบสิ่งของต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา - ช่วยให้มี Self – Esteem โดยจะช่วยให้บุคคลเล็งสิ่งที่

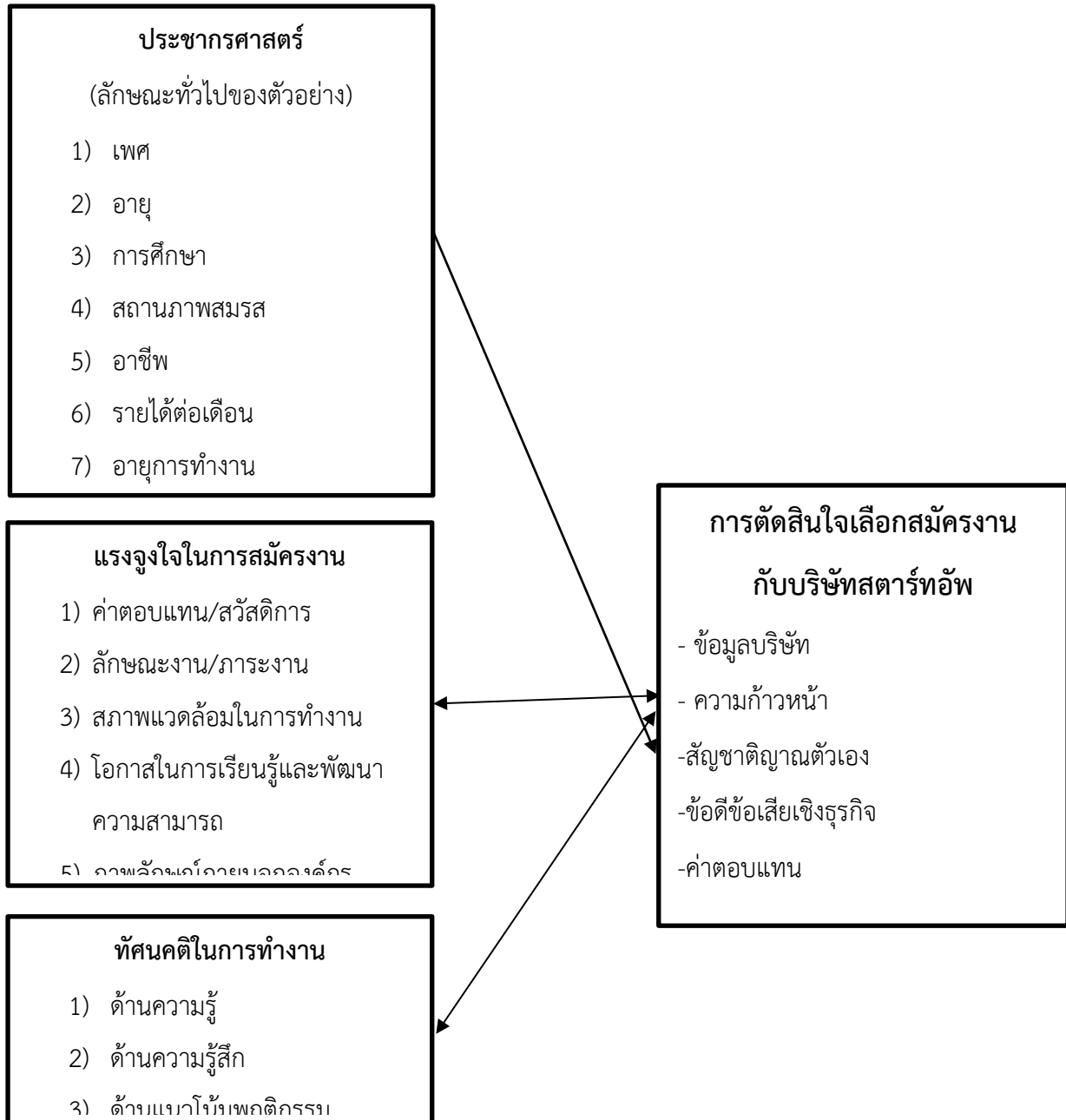
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
			- ตำแหน่งงาน - อัตราเงินเดือน ทักษะคติในการทำงานในด้าน - สถานที่ทำงาน - เงินเดือนและสวัสดิการ - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - ความสำเร็จของงาน - ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - การได้รับการยอมรับนับถือ	ไม่ดี ปกปิดความจริง บางอย่างซึ่งนำความไม่พอใจ มาสู่ตัวเรา - ช่วยในการปรับตัวให้เข้า ความสลับซับซ้อน ซึ่งมี ปฏิกริยาตอบโต้หรือกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งออกไป ส่วนมาก จะนำความพอใจมาให้ - ช่วยให้บุคคลสามารถ แสดงออกในด้านค่านิยม ความรู้สึกของตนเองซึ่งจะนำ ความพอใจมาสู่บุคคลนั้นๆ

ที่มา: จากการทบทวนวรรณกรรม (Literature review)

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย แสดงรายละเอียด ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ ประชาชนคนไทยวัยทำงานที่อาศัยในกรุงเทพมหานครและมีประสบการณ์ทำงานในบริษัท Startup ซึ่งไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน (Infinity population)

การศึกษานี้ไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น z เท่ากับ 1.96 มีความคลาดเคลื่อนสูงสุดไม่เกิน 5% หรือกำหนดให้มีค่าความคาดหวัง สูงสุด 5% (กัลยา วานิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการสำรวจตัวอย่างที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง ไม่น้อยกว่า 400 คน ทั้งนี้ สุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) จากขนาดประชากรที่มีความไม่แน่นอน (Infinity population)

ทั้งนี้ การศึกษานี้ไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น z เท่ากับ 1.96 มีความคลาดเคลื่อนสูงสุดไม่เกิน 5% หรือกำหนดให้มีค่าความคาดหวัง สูงสุด 5% (กัลยา วานิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$n = \frac{Z_1^2 - a/2 Pq}{(e)^2} \quad \text{สมการที่ (1)}$$

โดยที่

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (สูงสุดได้ไม่เกิน 5%)

P = ค่าประมาณเปอร์เซ็นต์ที่คาดหวัง

q = $1 - P$

$$Z_1^2 - \alpha/2 = Z_{0.975} \text{ เพราะฉะนั้น ระดับความเชื่อมั่นจะเท่ากับ } 1.96$$

ดังนั้น เมื่อแทนค่าประชากรในสูตรจะได้ผลลัพธ์ ดังนี้

$$= \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{0.05^2}$$

$$n = 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างในการวิจัยนี้คือ ประชาชนวัยทำงานประชาชนคนไทยวัยทำงานที่อาศัยในกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัท Startup จำนวนทั้งสิ้น 385 คน แต่เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายหรือไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงได้เก็บจริงให้มากกว่าขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ข้างต้น ดังนั้น การศึกษานี้จึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) คือใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling) โดยเลือกประชาชนวัยทำงานที่อาศัยในกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัท Startup ในช่วง วันที่ 30 ตุลาคม ถึง 20 พฤศจิกายน 2565 รวมทั้งตัวอย่างต้องสะดวกในการตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมดและกลุ่มตัวอย่าง

องค์กร/บริษัทเอกชน	ขนาดประชากร(คน)	ขนาดตัวอย่าง(คน)
ประชาชนวัยทำงานที่อาศัยในกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัท Startup	มีความไม่แน่นอน	400

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจะเป็นแบบสอบถามเชิงโครงสร้าง (Structured Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรต่างๆจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องมาสร้าง แบบสอบถาม รวมทั้งปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 38 คำถาม และแบ่ง ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

3.3.1 คือ ส่วนข้อมูลทั่วไปของประชาชนวัยทำงานที่อาศัยในกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัท Startup ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended) แบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple choice) จำนวน 7 คำถาม ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 เพศ ชาย/หญิง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ส่วนนี้เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal-scale variable)

คำถามข้อที่ 2 อายุให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อนี้จะเป็นการวัด Scale แบบแบ่งเป็นตามช่วงอายุ โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรอันดับ (Ordinal-scale variable) โดยจากแบบสอบถามแบ่งเป็น 7 ช่วงอายุดังนี้

ช่วงที่ 1	20-25 ปี
ช่วงที่ 2	26-30 ปี
ช่วงที่ 3	31-35 ปี
ช่วงที่ 4	36-40 ปี
ช่วงที่ 5	41-45 ปี
ช่วงที่ 6	46-50 ปี
ช่วงที่ 7	50 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 3 สถานภาพ โสด สมรส หม้ายและไม่สมรสใหม่ หย่าร้างและไม่สมรสใหม่ สมรสแต่แยกกันอยู่โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และหย่าร้างแยกกันอยู่ ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบเพียงข้อเดียว ส่วนนี้เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal-scale variable)

คำถามข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรอันดับ (Ordinal-scale variable) โดยมีข้อมูล ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 5 อาชีพ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรอันดับ (Nominal-scale variable) โดยมีข้อมูล ดังนี้

1. ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ
2. พนักงานบริษัทเอกชน
3. นักเรียน/นักศึกษา
4. รับจ้างทั่วไป
5. ประกอบธุรกิจส่วนตัว
6. อื่นๆ

คำถามข้อที่ 6 รายได้ต่อเดือน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรอันดับ (Ordinal-scale variable) โดยมีข้อมูล ดังนี้

1. ไม่เกิน 1,500 บาท
2. 15,001-30,000 บาท
3. 30,001-45,000 บาท

4. 45,001-60,000 บาท
5. 60,001-75,000 บาท
6. 75,000 บาทขึ้นไป

คำถามข้อที่ 7 อายุการทำงาน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรอันดับ (Ordinal-scale variable) โดยมีข้อมูล ดังนี้

1. ต่ำกว่า 1 ปี
2. 1-2 ปี
3. 2-3 ปี
4. 3-4 ปี
5. 4-5 ปี
6. 5 ปีขึ้นไป

3.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ทักษะคติในการทำงาน และระดับการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup มีทั้งหมด 33 คำถาม และลักษณะของแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งระดับการวัดเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย

- 5 มีความสำคัญต่อการตัดสินใจมากที่สุด
- 4 มีความสำคัญต่อการตัดสินใจมาก
- 3 มีความสำคัญต่อการตัดสินใจปานกลาง
- 2 มีความสำคัญต่อการตัดสินใจน้อย
- 1 มีความสำคัญต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด

โดยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน มีการกำหนดข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ด้านลักษณะงาน/ภาระงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ
5. ด้านภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กร

และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงาน มีการกำหนดข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ทัศนคติด้านความรู้
2. ทัศนคติด้านความรู้สึกรัก
3. ทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม

3.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup มีทั้งหมด 5 คำถาม และลักษณะของแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งระดับการวัดเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย

- 5 มีความสำคัญต่อการตัดสินใจมากที่สุด
- 4 มีความสำคัญต่อการตัดสินใจมาก
- 3 มีความสำคัญต่อการตัดสินใจปานกลาง
- 2 มีความสำคัญต่อการตัดสินใจน้อย
- 1 มีความสำคัญต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด

โดยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน มีการกำหนดข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ข้อมูลบริษัท
2. ความก้าวหน้า
3. สัญชาตญาณตัวเอง
4. ข้อดีข้อเสียเชิงธุรกิจ
5. ค่าตอบแทน

โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจ ทักษะคิดและการตัดสินใจเลือกสมัครงาน Startup ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ผู้วิจัยวิเคราะห์กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาโดยการหาพิสัย ของอันตรภาคชั้น จากสูตร

$$\frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากนั้นจึงนำมาหาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ช่องช่วงค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 4.21-5.00 หมายถึง ประชาชนผู้สมัครงานให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจมากที่สุด
- 3.41-4.20 หมายถึง ประชาชนผู้สมัครงานให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจมาก
- 2.61-3.40 หมายถึง ประชาชนผู้สมัครงานให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจปานกลาง
- 1.81-2.60 หมายถึง ประชาชนผู้สมัครงานให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจน้อย
- 1.00-1.80 หมายถึง ประชาชนผู้สมัครงานให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด

3.4 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลได้ จากประชาชนวัยทำงานที่อาศัยในกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัท Startup โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 ศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) สุ่มตัวอย่างประชาชนคนไทยวัยทำงาน และมีประสบการณ์การทำงานกับบริษัท Startup ในกรุงเทพมหานคร

3.4.2 ตรวจสอบความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability test) ของแบบสอบถาม ด้วย ค่าสถิติ Alpha Cronbach's Coefficient โดยใช้หลักเกณฑ์สากล คือ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ต้องไม่น้อยกว่า 0.7 ถึงจะนำไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรของการศึกษานี้

3.4.3 กระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ที่พัฒนาโดย Google form ส่งผ่านช่องทางสื่อสังคมเครือข่าย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เฟซบุ๊ก และไลน์ เนื่องจากเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ เวลาที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเสร็จจะมีการแจ้งเตือน ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามได้ทันที โดยถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อหรือแบบทิ้งค้างจะตัดตัวอย่างดังกล่าวออกทันที เพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด เมื่อแบบสอบถามครบจึงปิดการตอบแบบสอบถาม

3.4.4 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยรวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง/หรือความสมบูรณ์ของ แบบสอบถามด้วยตนเองวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเชิงสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (Statistical Analyses)

การศึกษานี้ มีระเบียบวิธีสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

3.5.1 จากข้อมูลแบบสอบถามที่ได้ทำการสำรวจมาทำการรวบรวมเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และสมบูรณ์ของแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.5.2 ทำการลงรหัสและนำข้อมูลมาบันทึกเพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เชิงสถิติโดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะทั่วไปของตัวอย่างหรือปัจจัยประชากรศาสตร์ ของประชาชนคนไทยวัยทำงานที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัท Startup การศึกษานี้ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ศึกษาระดับการตัดสินใจ แรงจูงใจ และทัศนคติ ของประชาชนคนไทยวัยทำงานที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัท Startup การศึกษานี้ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. ศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจ 2 กลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. ศึกษาอิทธิพลของลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง (ยกเว้น เพศ) ที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ การศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน การศึกษานี้ วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) จากนั้น เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการสมัครงาน ระดับทัศนคติในการทำงาน กับ ระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ Pearson's Correlation Coefficient (r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการสมัครงาน ทัศนคติในการทำงานที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis; MRA) คาดว่าจะนำตัวแปรอิสระเข้าโมเดลสมการถดถอยพร้อมกันทั้งหมด (Enter method) จากนั้น ประมาณค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรอิสระด้วยวิธีภาวะความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates; MLE)

ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

0.81-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงสำรวจตัวอย่าง (Sample survey research) ซึ่งใช้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเชิงสถิติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัย ได้แบ่งผลการวิเคราะห์ ออกได้เป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง(ปัจจัยประชากรศาสตร์) วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา
2. ระดับการตัดสินใจ แรงจูงใจ และทัศนคติ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา
3. อิทธิพลของเพศที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา
4. อิทธิพลของลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง (ยกเว้น เพศ) ที่มีต่อระดับการตัดสินใจ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา
5. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการสมัครงาน วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน
6. ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการสมัครงาน ทัศนคติ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน และร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุงาน พบว่าประชาชนคนไทยวัยทำงานที่อาศัยในกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัท Startup ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 210 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.50 ซึ่งมีจำนวน มากกว่าเพศหญิงที่มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ดังแสดง รายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	210	52.5
หญิง	190	47.5
รวม	400	100

เมื่อวิเคราะห์อายุของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 30-35 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.05 อายุระหว่าง 35-40 ปี 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 อายุระหว่าง 40-45 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 อายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 อันดับสุดท้าย คือ อายุระหว่าง 45-50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ ดังแสดง รายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20 - 25 ปี	51	12.8
26 - 30 ปี	116	29.0
31 - 35 ปี	82	20.5
36 - 40 ปี	78	19.5
41 - 45 ปี	55	13.7
46 - 50 ปี	18	4.5
รวม	400	100

เมื่อวิเคราะห์ระดับการศึกษาของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 และอันดับสุดท้าย คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	4.00
ปริญญาตรี	211	52.80
สูงกว่าปริญญาตรี	173	43.20
รวม	400	100

เมื่อวิเคราะห์อาชีพของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 รองลงมาธุรกิจส่วนตัว 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 รับจ้างทั่วไป 30 คน คิด

เป็นร้อยละ 7.50 ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 และนักศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
พนักงานบริษัทเอกชน	318	79.50
ธุรกิจส่วนตัว	37	9.30
รับจ้างทั่วไป	30	7.50
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	9	2.30
นักศึกษา	6	1.40
รวม	400	100

เมื่อวิเคราะห์สถานภาพของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีสถานภาพโสด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 จดทะเบียนสมรส จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 หย่าร้างและไม่สมรสใหม่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 หม้ายและไม่สมรสใหม่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และสมรสแต่แยกกันอยู่โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ ดังแสดง รายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	203	50.7
สมรส	164	41.0
หย่าร้างและไม่สมรสใหม่	19	4.8
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	1.8
หม้ายและไม่สมรสใหม่	5	1.2
สมรสแต่แยกกันอยู่โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย	2	0.5
รวม	400	100

เมื่อวิเคราะห์รายได้ของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนช่วง 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 รายได้ 60,001-75,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30

รายได้ 45,001-60,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 รายได้ 15,001-30,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 รายได้มากกว่า 75,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2	0.30
15,000 - 30,000 บาท	49	12.30
30,001- 45,000 บาท	131	32.80
45,001- 60,000 บาท	77	19.30
60,001- 75,000 บาท	125	31.30
มากกว่า 75,000 บาท	16	4.00
รวม	400	100

เมื่อวิเคราะห์อายุงานของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีอายุงาน 3-4 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 อายุงาน 1-2 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 อายุงาน 2-3 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 อายุงาน 4-5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 อายุงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	11	2.50
1-2 ปี	91	22.80
2-3 ปี	86	21.50
3-4 ปี	102	25.50
4-5 ปี	77	19.30
5 ปีขึ้นไป	33	8.40
รวม	400	100

4.2 การวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจ แรงจูงใจ และทัศนคติ

การวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจ แรงจูงใจ และทัศนคติ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงาน/ภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กร ทัศนคติด้านความรู้ ทัศนคติด้านความรู้สึก ทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม และการตัดสินใจเลือกสมัครงาน กับบริษัท Startup ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยการเลือกสมัครงานบริษัท Startup โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.24 ± 0.51) และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ลักษณะงาน/ภาระงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4.32 ± 0.54) รองลงมา ภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กร (4.27 ± 0.50) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (4.26 ± 0.58) ทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม (4.24 ± 0.52) ทัศนคติด้านความรู้สึก (4.18 ± 0.58) ทัศนคติด้านความรู้ (4.17 ± 0.58) โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ (4.14 ± 0.62) สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (4.14 ± 0.58) ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการตัดสินใจ แรงจูงใจ และทัศนคติเลือกสมัครงาน กับบริษัท Startup

ปัจจัยการเลือกสมัครงาน Startup	ระดับความสำคัญ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1.ลักษณะงาน/ภาระงาน	4.32	0.54	มากที่สุด
2.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.26	0.58	มากที่สุด
3.ภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กร	4.26	0.50	มากที่สุด
4.ทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม	4.24	0.52	มากที่สุด
5.ทัศนคติด้านความรู้สึก	4.18	0.58	มาก
6.ทัศนคติด้านความรู้	4.17	0.58	มาก
7.โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ	4.14	0.62	มาก
8.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.14	0.58	มาก
รวม	4.24	0.51	มากที่สุด

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ระดับด้านลักษณะงาน/ภาระงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.32 ± 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริษัท Startup มีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด ของท่านอย่างเหมาะสม (4.04 ± 0.87) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บริษัท Startup มีการมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ (Competency) และจูงใจในการทำงาน (3.85 ± 1.00) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำคัญด้านลักษณะงาน/ภาระงาน

ด้านลักษณะงาน/ ภาระงาน	จำนวนตัวอย่าง(ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.บริษัท Startup มีการกำหนดหน้าที่ และภาระงานไว้ อย่างชัดเจน และเกิดความท้าทาย ในงาน	124 (31.00)	166 (41.50)	52 (13.00)	58 (14.50)	0 (0.00)	3.89	1.01	มาก
2.บริษัท Startup มีการมอบหมายงาน ตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดของท่าน อย่างเหมาะสม	137 (34.20)	166 (41.50)	75 (18.80)	22 (5.50)	0 (0.00)	4.04	0.87	มาก
3.บริษัท Startup มีการมอบหมายงาน ที่ท้าทาย ความสามารถ (Competency) และจูงใจในการ ทำงาน	117 (29.30)	161 (40.30)	66 (16.40)	56 (14.00)	0 (0.00)	3.85	1.00	มาก
4.บริษัท Startup ให้อิสระในการแสดง ความคิดเห็นในการ ทำงาน (Creative Thinking) สามารถใช้ศักยภาพ ได้เต็มที่	132 (33.00)	153 (38.30)	66 (16.50)	49 (12.30)	0 (0.00)	3.92	0.99	มาก
	รวม					4.32	0.54	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.26 ± 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บริษัท Startup มีระดับเงินเดือนเหมาะสมกับระดับการศึกษาความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ (3.95 ± 1.00) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บริษัท Startup มีสวัสดิการที่สามารถพบเห็นได้ เช่น ข้าวและน้ำฟรี สมาชิกฟิตเนสฟรี ส่วนลดบริการหรือสินค้าของบริษัท (3.74 ± 0.98) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	จำนวนตัวอย่าง(ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.บริษัท Startup มี ระดับเงินเดือนเหมาะสม กับระดับ การศึกษาความรู้ ความสามารถและความ รับผิดชอบ	136 (34.00)	162 (40.50)	47 (11.80)	55 (13.70)	0 (0.00)	3.95	1.00	มาก
2. บริษัท Startup มี ระดับเงินพิเศษ(โบนัส) ที่เหมาะสม	135 (33.80)	149 (37.30)	47 (11.80)	69 (17.10)	0 (0.00)	3.88	1.06	มาก
3.บริษัท Startup มี ระดับสวัสดิการ (ค่า รักษาพยาบาล ประกันภัย ฯลฯ) ที่ เหมาะสม	138 (34.50)	143 (35.80)	76 (19.00)	43 (10.70)	0 (0.00)	3.94	0.98	มาก
4.บริษัท Startup มี ระดับค่าล่วงเวลาและ เบี้ยเลี้ยงมีความ เหมาะสม	120 (30.00)	152 (38.00)	109 (27.10)	18 (4.60)	1 (0.30)	3.93	0.88	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	จำนวนตัวอย่าง(ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
5.บริษัท Startup มี ระดับวันหยุดพักผ่อนที่ เหมาะสม	132 (33.00)	147 (36.80)	81 (20.20)	40 (10.00)	0 (0.00)	3.93	0.96	มาก
6.บริษัท Startup มีสวัสดิการที่สามารถ พบเห็นได้ เช่น ข้าว และน้ำฟรีสมาชิกฟิต เนสฟรีส่วนลดบริการ หรือสินค้าของบริษัท	104 (26.00)	137 (34.30)	109 (27.30)	50 (12.50)	0 (0.00)	3.74	0.98	มาก
รวม						4.26	0.58	มากที่สุด

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ระดับด้านภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.27±0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริษัท Startup มีความมั่นคงในการทำธุรกิจผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (4.04±0.93) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บริษัท Startup มีความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ (3.83±1.04) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กร

ด้านภาพลักษณ์ ภายนอกขององค์กร	จำนวนตัวอย่าง(ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.บริษัท Startup มี ความสำเร็จอย่าง สม่ำเสมอ	112 (28.00)	183 (45.80)	29 (7.20)	76 (19.00)	0 (0.00)	3.83	1.04	มาก
2.บริษัท Startup มี ชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกัน ในธุรกิจ Startup	101 (25.30)	198 (49.50)	68 (17.00)	33 (8.20)	0 (0.00)	3.92	0.86	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านกายลักษณ์ ภายนอกขององค์กร	จำนวนตัวอย่าง(ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
3.บริษัท Startup มีความมั่นคงในการ ทำธุรกิจผู้บริหาร วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	144 (36.00)	162 (40.50)	59 (14.80)	35 (8.70)	0 (0.00)	4.04	0.93	มาก
4.องค์กรมีสัญญา ว่าจ้างที่แน่นอน มั่นคง	126 (31.50)	154 (38.50)	97 (24.20)	23 (5.80)	0 (0.00)	3.96	0.89	มาก
5.บริษัท Startup มี การปรับเปลี่ยน ตำแหน่งในสายงาน อย่างเหมาะสมและ ยุติธรรม	117 (29.30)	160 (40.00)	82 (20.50)	41 (10.20)	0 (0.00)	3.88	0.95	มาก
6.ผู้บังคับบัญชาของ ท่านสามารถ แก้ปัญหาให้ความ ช่วยเหลืออย่างเต็มที่ และงานมีความทำ หาย	112 (28.00)	166 (41.50)	91 (22.80)	31 (7.70)	0 (0.00)	3.90	0.90	มาก
7.ท่านมีเพื่อน ร่วมงานที่เป็นมิตร และสามารถ ช่วยเหลือซึ่งกันและ กันได้	102 (25.50)	202 (50.50)	75 (18.80)	21 (5.20)	0 (0.00)	3.96	0.81	มาก
	รวม					4.27	0.50	มากที่สุด

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ระดับด้านทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.24±0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีคนตำหนิผลงานของท่าน ท่านพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงและยิ้มสู้ (3.96±0.84) สำหรับข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน และอยู่บนความเสี่ยงได้ (3.89 ± 0.80) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม

ทัศนคติด้าน แนวโน้มพฤติกรรม	จำนวนตัวอย่าง(ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านพร้อมที่จะ ทำงานภายใต้ความ กดดันได้และอยู่บน ความเสี่ยงได้	87 (21.80)	202 (50.50)	90 (22.50)	21 (5.20)	0 (0.00)	3.89	0.80	มาก
2.ท่านสามารถใช้ เทคโนโลยีและ โปรแกรมต่าง ๆ ได้ เป็นอย่างดีตามที่ ท่านได้ผ่านการ อบรมพัฒนามา	105 (26.30)	209 (52.20)	38 (9.50)	48 (12.00)	0 (0.00)	3.93	0.91	มาก
3.เมื่อมีคนตำหนิ ผลงานของท่าน ท่านพร้อมที่จะ แก้ไขปรับปรุง และยิ้มสู้	104 (26.00)	209 (52.20)	56 (14.00)	31 (7.80)	0 (0.00)	3.96	0.84	มาก
	รวม					4.24	0.52	มากที่สุด

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ระดับด้านทัศนคติด้านความรู้สึก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.18 ± 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีคนต้องการความช่วยเหลือท่านยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจ (3.92 ± 0.90) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านชอบทำงานในบริษัทที่มีความท้าทาย และหลากหลาย (3.77 ± 0.92) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านทัศนคติด้านความรู้สึกจำแนกตามจำนวนตัวอย่าง

ด้านความรู้สึก	จำนวนตัวอย่าง(ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านชอบทำงานในบริษัทที่มีความท้าทายและหลากหลาย	90 (22.50)	171 (42.80)	97 (24.20)	42 (10.50)	0 (0.00)	3.77	0.92	มาก
2.เมื่อมีคนต้องการความช่วยเหลือยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจ	107 (26.80)	197 (49.20)	54 (13.50)	42 (10.50)	0 (0.00)	3.92	0.90	มาก
3.ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	91 (22.80)	191 (49.80)	72 (18.00)	38 (0.40)	0. (0.00)	3.86	0.88	มาก
						4.18	0.58	มาก

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ระดับด้านทัศนคติด้านความรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.17 ± 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งงานตัวเอง (3.88 ± 0.92) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร (3.79 ± 0.92) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านทัศนคติด้านความรู้

ทัศนคติด้าน ความรู้	จำนวนตัวอย่าง(ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งงานตัวเอง	98 (24.50)	203 (50.70)	50 (12.50)	49 (12.30)	0 (0.00)	3.88	0.92	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ทัศนคติด้าน ความรู้	จำนวนตัวอย่าง(ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
2.ท่านสามารถ ทำงานตามขั้นตอน ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและตรง ตามเวลาที่กำหนด	97 (24.30)	193 (48.20)	50 (12.50)	60 (15.00)	0 (0.00)	3.82	0.97	มาก
3.ท่านคิดว่างาน ของท่านมี ความสำคัญต่อ องค์กร	86 (21.50)	195 (48.80)	70 (17.50)	49 (12.20)	0 (0.00)	3.79	0.92	มาก
	รวม					4.17	0.58	มาก

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ระดับด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.14±0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนา ความรู้อย่างต่อเนื่อง (3.90±1.00) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บริษัท บริษัท Startup มีการเผยแพร่ ความรู้ใหม่ๆ อย่างทัน่วงทีและทั่วถึง ตามยุคสมัย(3.65±1.04) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ

ด้านโอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนา ความสามารถ	จำนวนตัวอย่าง(ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านมีโอกาสได้รับ การอบรมและพัฒนา ความรู้อย่างต่อเนื่อง	126 (31.50)	162 (40.50)	58 (14.50)	54 (13.50)	0 (0.00)	3.90	1.00	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านโอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนา ความสามารถ	จำนวนตัวอย่าง(ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
2.พนักงานทุกคนมี โอกาสในการได้รับ การอบรมและ พัฒนาความรู้ อย่าง เท่าเทียมและทั่วถึง	99 (24.80)	152 (38.50)	98 (24.50)	50 (12.50)	1 (0.20)	3.75	0.98	มาก
3.บริษัท Startup มี การเผยแพร่ความรู้ ใหม่ๆ อย่าง ทัน่วงทีและทั่วถึง ตามยุคสมัย	92 (23.00)	156 (39.00)	75 (18.80)	76 (19.00)	1 (0.20)	3.65	1.04	มาก
4.บริษัท Startup มี โปรแกรมส่ง พนักงานไปอบรม และพัฒนาหรือ ทำงานทั้งภายใน และภายนอก	87 (21.50)	163 (40.80)	109 (27.30)	41 (10.20)	1 (0.20)	3.73	0.92	มาก
รวม						4.14	0.62	มาก

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ระดับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.14 ± 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริษัท Startup มีสถานที่ทันสมัย มี Co-working Space สามารถทำงานได้ทุกที่ภายในบริษัท (3.92 ± 0.74) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บริษัท Startup มีการจัดรูปแบบการทำงานแบบหลากหลาย (Hybrid) สามารถทำงานได้แบบคล่องตัว มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (3.75 ± 0.93) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้าน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	จำนวนตัวอย่าง(ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1.บริษัท Startup มีเครื่องมือ โปรแกรม และ อุปกรณ์สนับสนุน งานอย่างพอเพียง เหมาะสม ทันสมัย	99 (24.80)	171 (42.80)	72 (18.00)	57 (14.20)	1 (0.20)	3.77	0.99	มาก
2.บริษัท Startup มีสถานที่ทันสมัย มี Co-working Space สามารถ ทานได้ทุกที่ภายใน บริษัท	92 (23.00)	188 (47.00)	117 (29.20)	3 (0.80)	0 (0.00)	3.92	0.74	มาก
3. บริษัท Startup มีการจัดรูปแบบ การทำงานแบบ หลากหลาย (Hybrid) สามารถ ทำงานได้แบบ คล่องตัวมีเวลาการ ทำงานที่ยืดหยุ่น	87 (21.80)	171 (42.80)	96 (24.00)	45 (11.20)	1 (0.20)	3.75	0.93	มาก
						4.14	0.58	มาก

4.3 การวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup

การวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ได้แก่ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลบริษัท Startup มีความละเอียด ถูกต้อง ครบถ้วน บริษัท Startup ทำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เชื่อมั่นในสัญญาติญาณของตนเองว่า ธุรกิจ Startup ไปรอด ศึกษาข้อดีข้อเสีย เปรียบเทียบ และศึกษาสภาพแวดล้อมภายในธุรกิจ Startup และพิจารณาค่าตอบแทน/สวัสดิการของธุรกิจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup โดยภาพรวมอยู่

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การตัดสินใจ เลือกสมัครงาน Startup	จำนวนตัวอย่าง(ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
2.ข้อมูลบริษัท มีความละเอียด ถูกต้องครบถ้วน	113 (28.20)	146 (36.50)	89 (22.30)	52 (13.00)	0 (0.00)	3.80	0.99	มากที่สุด
3.ท่านศึกษาข้อดี ข้อเสีย เชิงเปรียบเทียบ และศึกษา สภาพแวดล้อม ภายในธุรกิจ Startup	72 (18.00)	180 (45.00)	99 (24.80)	49 (12.20)	0 (0.00)	3.69	0.91	มากที่สุด
4.ท่านมองว่า Startup ทำให้ก้าวหน้าใน หน้าที่ การงาน	66 (16.50)	171 (42.50)	138 (34.50)	26 (6.50)	0 (0.00)	3.69	0.82	มากที่สุด
5.ท่านเชื่อมั่นใน สัญญาสัญญา ของตนเองว่า ธุรกิจ Startup ไปรอด	22 (5.50)	192 (48.00)	77 (19.30)	109 (27.20)	0 (0.00)	3.32	0.93	มากที่สุด
						4.24	0.51	มากที่สุด

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยและคำถามการวิจัย ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามลำดับ ตัวแปร ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

Ho: เพศที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

Ha: เพศที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง ด้วย Independent sample t-test แสดงว่า ความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน พบว่า การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ระหว่างเพศชาย และเพศหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยที่การตัดสินใจของเพศชายเท่ากับเพศหญิง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T	Sig
ชาย	210	4.23	0.50	0.80	0.776 ^{ns}
หญิง	190	4.25	0.51		

หมายเหตุ: ns หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2.1 ศึกษาอิทธิพลของลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ

Ho: อายุมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

Ha: อายุมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีอิทธิพลต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทStartup	ระหว่างกลุ่ม	4.02	5	0.80	3.19	0.008*
	ภายในกลุ่ม	99.08	394	0.25		
	รวม	103.10	399			

หมายเหตุ. *แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

จากนั้น ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 36 – 40 ปี กลุ่มอายุ 41-45 ปี และ กลุ่มอายุ 46-50 ปีขึ้นไป ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกตามอายุ

อายุ	Mean	20-25 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี
		4.07	4.28	4.41	4.40
20-25 ปี	4.07		0.016*	0.000*	0.016*
36-40 ปี	4.28				0.37
41-45 ปี	4.41				
46-50 ปี	4.40				

หมายเหตุ. *แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ศึกษาอิทธิพลของลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม สถานภาพ

Ho: สถานภาพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

Ha: สถานภาพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพต่างๆ มีอิทธิพลต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกตามสถานภาพ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทStartup	ระหว่างกลุ่ม	2.45	5	0.49	1.92	0.90 ^{ns}
	ภายในกลุ่ม	100.64	394	0.26		
	รวม	103.10	399			

หมายเหตุ: ns หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2.3 ศึกษาอิทธิพลของลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม การศึกษา

Ho: การศึกษามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

Ha: การศึกษามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกตามการศึกษา พบว่า การศึกษาต่างๆ มีอิทธิพลต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทStartup	ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	0.33	1.29	0.277 ^{ns}
	ภายในกลุ่ม	102.43	397	0.26		
	รวม	123.10	399			

หมายเหตุ: ns หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2.4 ศึกษาอิทธิพลของลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อาชีพ

Ho: อาชีพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

Ha: อาชีพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพต่างๆ มีอิทธิพลต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกตามอาชีพ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทStartup	ระหว่างกลุ่ม	5.70	4	1.42	5.77	0.000*
	ภายในกลุ่ม	97.74	395	0.25		
	รวม	103.10	399			

หมายเหตุ. *แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

จากนั้น ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มอาชีพต่าง ๆ มีการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่กลุ่มอาชีพรับจ้างทั่วไป และ กลุ่มอาชีพธุรกิจส่วนตัว ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	Mean	พนักงานเอกชน	รับจ้างทั่วไป	ธุรกิจส่วนตัว
		4.18	4.51	4.45
พนักงานเอกชน	4.18		0.000*	0.002*
รับจ้างทั่วไป	4.51			0.627
ธุรกิจส่วนตัว	4.45			

หมายเหตุ. *แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 ศึกษาอิทธิพลของลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

Ho: รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

Ha: รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างๆ มีอิทธิพลต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทStartup	ระหว่างกลุ่ม	2.0	5	0.40	1.56	0.170 ^{ns}
	ภายในกลุ่ม	101.09	394	0.26		
	รวม	103.10	399			

หมายเหตุ: ns หมายถึง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2.6 ศึกษาอิทธิพลของลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุงาน

Ho: อายุงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

Ha: อายุงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกตามอายุงาน พบว่า อายุงานต่างๆ มีอิทธิพลต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup จำแนกตามอายุงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทStartup	ระหว่างกลุ่ม	1.51	5	0.30	1.17	0.323 ^{ns}
	ภายในกลุ่ม	101.09	394	0.26		
	รวม	103.10	399			

หมายเหตุ: ns หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการสมัครงาน กับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

Ho: ระดับแรงจูงใจในการสมัครงาน กับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่สัมพันธ์กัน

Ha: ระดับแรงจูงใจในการสมัครงาน กับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร สัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการสมัครงานกับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$) ซึ่ง อธิบายได้ว่า เมื่อบริษัท Startup มีแรงจูงใจในการสมัครงานสูง จะทำประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup มากขึ้นร้อยละ 69.2 อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการสมัครงาน กับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

		การตัดสินใจเลือกสมัครงาน Startup
แรงจูงใจในการสมัครงาน	ค่าสหสัมพันธ์	.692
	Sig.	0.000**
	ระดับความสัมพันธ์	สูง

หมายเหตุ: ** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$)

สมมติฐานที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับทัศนคติในการทำงาน กับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

Ho: ระดับทัศนคติในการทำงานกับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่สัมพันธ์กัน

Ha: ระดับทัศนคติในการทำงานกับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานครสัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์พบว่าทัศนคติในการทำงานกับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$) ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อประชาชนวัยทำงานมีทัศนคติในการทำงานที่ดีและสูง จะทำประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup มากขึ้นร้อยละ 72.3 อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติในการทำงานกับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

		การตัดสินใจเลือกสมัครงาน Startup	
ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสหสัมพันธ์		.723
	Sig.		0.000**
	ระดับความสัมพันธ์		สูง

หมายเหตุ. ** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$)

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการสมัครงาน ทัศนคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลที่สามารถทำนายการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการสมัครงาน ทัศนคติในการทำงานที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t-value	P Value
เพศ	0.01	0.01	0.19	0.847
อายุ	-0.02	-0.04	-1.05	0.296
สถานภาพ	0.02	0.04	1.10	0.271

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t-value	P Value
ระดับการศึกษา	0.01	0.01	0.37	0.713
อาชีพ	-0.02	-0.04	-1.18	0.239
รายได้ต่อเดือน	0.00	0.01	0.17	0.868
อายุงาน	0.01	0.03	0.91	0.362
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.13	0.14	2.92	0.004**
ด้านลักษณะงาน/ภาระงาน	-0.07	-0.07	-1.36	0.173
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.00	0.01	0.11	0.909
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ความสามารถ	0.08	0.10	1.85	0.065
ด้านภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กร	0.24	0.23	4.19	0.000**
ทัศนคติด้านความรู้	0.04	0.05	0.87	0.386
ทัศนคติด้านความรู้สึก	0.08	0.09	1.69	0.091
ทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม	0.39	0.40	8.60	0.000**
ค่าคงที่	0.43	0.00	2.41	0.017*
R=0.79	R ² =0.62	F=42.02	P Value= <0.000	

หมายเหตุ. *ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05; **ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.30 ข้างต้น สามารถอธิบายโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานกับบริษัท Startup ในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

$Y = 0.01 + 0.40$ (ทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม) + 0.23 (ภาพลักษณ์ภายนอกองค์กร) + 0.14 (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ)

$$R^2 = 0.62$$

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการสมัครงาน ทัศนคติในการทำงานที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p value < 0.000) ซึ่งตัวแปรทั้งหมด สามารถอธิบายการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ได้ร้อยละ 62 ($R^2 = 0.62$) โดยด้านทัศนคติ ด้านแนวโน้มพฤติกรรมมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาพลักษณ์องค์กร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t-value	P Value
เพศ	0.02	0.02	0.45	0.656
อายุ	0.07	0.20	3.36	0.001**
สถานภาพ	-0.01	-0.03	-0.52	0.602
ระดับการศึกษา	0.04	0.05	0.79	0.428
อาชีพ	0.10	0.19	3.83	0.000**
รายได้ต่อเดือน	0.03	0.06	1.15	0.251
อายุงาน	-0.03	-0.08	-1.37	0.171
R=0.28	R ² =0.08	F=4.70	P Value= <0.000	

หมายเหตุ. **ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p value < 0.000) ซึ่งตัวแปรทั้งหมด สามารถอธิบายการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ได้ร้อยละ 8 ($R^2 = 0.08$) โดยด้านอาชีพ และอายุ ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ ในตารางที่ 4.31 ข้างต้น สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีต่อการตัดสินใจ สมัครงานกับบริษัท Startup ในกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

$$Y = 0.00 + 0.19 (\text{อาชีพ}) + 0.20 (\text{อายุ})$$

$$R^2 = 0.08$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร” นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการหรือผู้ที่สนใจในการพัฒนาองค์กร ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีความน่าเชื่อถือและ สามารถตอบสนองต่อความต้องการสมัครงานกับบริษัทของประชากรวัยทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว โดยงานวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) จากขนาดประชากรที่มีความไม่แน่นอน (Infinity population) โดยการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากประชาชนวัยทำงานที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เคยมีประสบการณ์การทำงานกับบริษัท Startup ในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นผู้ชายจำนวน 210 คน และผู้หญิงจำนวน 190 คน ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผลการศึกษาจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของประชากรวัยทำงานที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 210 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.50 ซึ่งมีจำนวน มากกว่าเพศหญิงที่มี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ส่วนใหญ่ มีช่วงอายุระหว่าง 25 – 30 ปี (Gen Y) มากที่สุด ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 30-35 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.05 อายุระหว่าง 35-40 ปี 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 อายุระหว่าง 40-45 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 อายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 45-50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 และน้อยที่สุด คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 รองลงมาธุรกิจส่วนตัว 37 คน คิดเป็นร้อยละ

9.30 รับจ้างทั่วไป 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 และน้อยที่สุด คือ นักศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 มีสถานภาพโสด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 จดทะเบียนสมรส จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 หย่าร้างและไม่สมรสใหม่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 หม้ายและไม่สมรสใหม่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 และน้อยที่สุด คือ สมรสแต่แยกกันอยู่โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 มีรายได้ต่อเดือนช่วง 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 รายได้ 60,001-75,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รายได้ 45,001-60,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 รายได้ 15,001-30,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 รายได้มากกว่า 75,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และน้อยที่สุด คือ รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.50 มีอายุงาน 3-4 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 อายุงาน 1-2 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 อายุงาน 2-3 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 อายุงาน 4-5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 อายุงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพการตัดสินใจ แรงจูงใจ และทัศนคติเลือกสมัครงาน

จากการศึกษาข้อมูลคุณภาพการตัดสินใจ พบว่า ลักษณะงาน/ภาระงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.32 รองลงมา ภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ทัศนคติด้านความรู้สึก ทัศนคติด้านความรู้ โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถ พิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ ได้แก่ มีระดับเงินเดือนเหมาะสมกับระดับ การศึกษาความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบ ที่มีค่าเฉลี่ย 3.95 มีระดับสวัสดิการ (ค่ารักษาพยาบาล ประกันภัย ฯลฯ) ที่เหมาะสม ที่มีค่าเฉลี่ย 3.94 มีระดับค่าล่วงเวลา และเบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม และมี ระดับวันหยุดพักผ่อนที่เหมาะสม ที่มีค่าเฉลี่ย 3.93 ระดับเงินพิเศษ (โบนัส) ที่เหมาะสม ที่มีค่าเฉลี่ย 3.88 และมีสวัสดิการที่สามารถพบเห็นได้ เช่น ข้าวและน้ำฟรี สมาชิกฟิตเนสฟรี ส่วนลดบริการหรือสินค้าของ บริษัท ที่มีค่าเฉลี่ย 3.74

2. ด้านลักษณะงาน/ภาระงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่มีค่าเฉลี่ย 4.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุก 4 ข้อ ได้แก่ มีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด ของท่านอย่างเหมาะสม ที่มีค่าเฉลี่ย 4.04 ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการ ทำงาน (Creative Thinking) สามารถใช้ศักยภาพได้เต็มที่ ที่มีค่าเฉลี่ย 3.92 มีการกำหนดหน้าที่และภาระงาน ไว้ อย่างชัดเจน และเกิดความท้าทายในงาน ที่มีค่าเฉลี่ย 3.89 และมีการมอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถ (Competency) และจูงใจในการทำงาน 3.85

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ได้แก่ มีสถานที่ทันสมัย มี Co-working Space สามารถทำงานได้ทุกที่ภายในบริษัท ที่มีค่าเฉลี่ย 3.92 มีเครื่องมือ โปรแกรม และอุปกรณ์สนับสนุนงานอย่างเพียงพอเหมาะสม ทันสมัย ที่มีค่าเฉลี่ย 3.77 และมีการจัดรูปแบบการทำงานแบบหลากหลาย (Hybrid) สามารถทำงานได้แบบคล่องตัว มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น 3.75

4. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ มีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนา ความรู้อย่างต่อเนื่อง ที่มีค่าเฉลี่ย 3.90 พนักงานทุกคนมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ที่มีค่าเฉลี่ย 3.75 มีโปรแกรมส่งพนักงานไปอบรม และพัฒนาหรือทำงานทั้งภายใน และภายนอก ที่มีค่าเฉลี่ย 3.73 และ มีการเผยแพร่ ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง ตามยุคสมัย ที่มีค่าเฉลี่ย 3.65

5. ด้านภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ ได้แก่ มีความมั่นคงในการทำธุรกิจผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ที่มีค่าเฉลี่ย 4.04 องค์กรมีสัญญาว่าจ้างที่แน่นอน มั่นคง ที่มีค่าเฉลี่ย 3.96 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรและสามารถ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ที่มีค่าเฉลี่ย 3.96 มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันในธุรกิจ Startup ที่มีค่าเฉลี่ย 3.92 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหา ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ และงานมีความท้าทาย ที่มีค่าเฉลี่ย 3.90 มีการปรับเลื่อนตำแหน่งในสายงาน อย่างเหมาะสมและยุติธรรม ที่มีค่าเฉลี่ย 3.88 และมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันในธุรกิจStartup 3.83

6. ด้านทัศนคติด้านความรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งงานตัวเอง ที่มีค่าเฉลี่ย 3.88 ท่านสามารถทำงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และตรงตามเวลาที่กำหนด ที่มีค่าเฉลี่ย 3.82 และท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ย 3.79

7. ด้านทัศนคติด้านความรู้สึก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ เมื่อมีคนต้องการความช่วยเหลือท่านยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ 3.92 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ย 3.86 และท่านชอบทำงานในบริษัทที่มีความท้าทาย และหลากหลาย 3.77

8. ด้านทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.24 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ เมื่อมีคนตำหนิผลงานของท่าน ท่านพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงและยิ้มสู้ ที่มีค่าเฉลี่ย 3.96 ท่านสามารถใช้เทคโนโลยี และโปรแกรมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีตามที่ท่านได้ผ่านการอบรมพัฒนา มา ที่มีค่าเฉลี่ย 3.93 และท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน และอยู่บนความเสี่ยงได้ 3.89

5.1.3 การวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พิจารณาค่าตอบแทน/สวัสดิการของธุรกิจอยู่เสมอ ข้อมูลบริษัทมีความละเอียด ถูกต้อง ครบถ้วน ศึกษาข้อดีข้อเสียเชิงเปรียบเทียบ และศึกษาสภาพแวดล้อมภายในธุรกิจ บริษัททำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เชื่อมั่นในสัญชาติญาณของตนเองว่า ธุรกิจไปรอด ซึ่งสามารถพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านพิจารณาค่าตอบแทน/สวัสดิการของธุรกิจอยู่เสมอ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.92 ข้อมูลบริษัทมีความละเอียด ถูกต้อง ครบถ้วน ที่มีค่าเฉลี่ย 3.80 ศึกษาข้อดีข้อเสียเชิงเปรียบเทียบ และศึกษาสภาพแวดล้อมภายในธุรกิจ ที่มีค่าเฉลี่ย 3.69 บริษัททำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีค่าเฉลี่ย 3.69 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เชื่อมั่นในสัญชาติญาณของตนเองว่า ธุรกิจไปรอด 3.32

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ในกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 เพศมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรภัทร นรเศรษฐ์กุล (2563) ที่ได้ศึกษา การศึกษาคุณสมบัติของผู้ประกอบการ การวัดผลเชิงคุณภาพและเครือข่ายของธุรกิจ ที่มีผลต่อความสามารถทางธุรกิจของผู้ประกอบการไทย: กรณีศึกษาผู้ประกอบการ รายใหม่ (Start-up) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศมีอิทธิพลต่อระดับ ความสามารถทางธุรกิจของผู้ประกอบการรายใหม่ Startup ในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน

5.2.2 การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยประชากรศาสตร์ (อายุ การศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน) ที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ในกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ และอาชีพ มีอิทธิพลต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้น เพศ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรภัทร นรเศรษฐ์กุล (2563) ที่ได้ศึกษา การศึกษาคุณสมบัติของผู้ประกอบการ การวัดผลเชิงคุณภาพและเครือข่ายของธุรกิจ ที่มีผลต่อความสามารถทางธุรกิจของผู้ประกอบการไทย: กรณีศึกษาผู้ประกอบการรายใหม่ (Start-up) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ และอาชีพ ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อระดับ ความสามารถทางธุรกิจของผู้ประกอบการรายใหม่ Startup ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน และปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ

การศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อระดับความสามารถทางธุรกิจของผู้ประกอบการรายใหม่ Startup ในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ในกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในการสมัครงาน กับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup พบว่า แรงจูงใจในการสมัครงาน กับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อบริษัท Startup มีแรงจูงใจที่สูง จะทำประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ชื่นอารมณ์ (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ด้านความมั่นคง ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ในกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ทัศนคติในการทำงาน กับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup พบว่า ทัศนคติในการทำงาน กับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีทัศนคติในการทำงานที่ดีและสูง จะทำประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2561) ที่ได้ศึกษาการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม พบว่า ผลการศึกษาที่สรุปว่า ทัศนคติในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจ เลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐมในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวมีความ สอดคล้องกับแนวคิดการเลือกอาชีพ

5.2.5 การศึกษาสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการสมัครงาน ทัศนคติในการทำงาน ที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ในกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการสมัครงาน ทัศนคติในการทำงานที่มีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์มีผลต่อในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ด้านอาชีพมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านอายุ ตามลำดับ แรงจูงใจในการสมัครงาน มี

ผลต่อในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ด้านภาพลักษณ์ภายนอกองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ ทักษะคติในการทำงานมีต่อระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะคติในการทำงานมีผลต่อในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยทักษะคติด้านแนวโน้มพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะคติด้านความรู้สึก และ ทักษะคติด้านความรู้ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา ลีเพบูลย์ (2560) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ พบว่า ผลการศึกษาที่สรุปว่า กระบวนการสื่อสารข้อมูลด้านกระบวนการสมัครงานซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนกระบวนการ ระยะเวลาที่ใช้ จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจและนำไปสู่การตัดสินใจในการเลือกสมัครงานได้ และ ข้อมูลด้านภาพลักษณ์และนโยบาย ระเบียบของบริษัท อันนำไปสู่การยอมรับหรือภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตาของพนักงานภายในองค์กร รวมถึงลูกค้า และบุคลากรทั่วไปที่อยู่ภายนอกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา วิริยะพิพัฒน์ (2562) ที่ได้ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจสตาร์ทอัพ พบว่า ผลการศึกษาที่สรุปว่า การสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อรักษาคนให้อยู่ กับองค์กรและเป็นพลังขับเคลื่อนธุรกิจสตาร์ทอัพให้เติบโตสู่ระดับสากล

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงสำรวจตัวอย่าง (Sample survey research) โดยใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บ ข้อมูลโดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบ (Pilot test) จำนวน 30 ชุด โดยไม่ใช้ ตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรของการศึกษา จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อ ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสถิติ Alpha Cronbach's Coefficient โดยใช้หลักเกณฑ์สากล คือ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามต้องไม่น้อยกว่า 0.70 (Cronbach, 1984) ถึงจะนำไปเก็บข้อมูลจาก ตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรของการศึกษานี้ การหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient; α) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจเลือกสมัครงานและ ทักษะคติในการทำงาน พบว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการ จะวัดเท่ากับร้อยละ 91.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐานระดับความเที่ยงหรือระดับความเชื่อมั่นของ Cronbach (1984) ที่กำหนดไว้ไม่ควรน้อยกว่า 0.70 ถึงจะนำแบบทดสอบไปสำรวจกับตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรสำหรับ งานวิจัยนี้ต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครมีข้อที่น่าสนใจและต้องมีการปรับปรุง ดังนี้

5.3.1 แรงจูงใจในการสมัครงานกับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup

พบว่า แรงจูงใจในการสมัครงาน กับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (4.14 ± 0.58) จากนั้น ผู้วิจัยดูในส่วนของแบบสอบถามที่เป็นรายชื่อ ซึ่งมีคำถาม ดังนี้ (1) บริษัท Startup มีเครื่องมือ โปรแกรม และอุปกรณ์สนับสนุนงานอย่างเพียงพอเหมาะสม ทันสมัย (2) บริษัท Startup มีสถานที่ทันสมัย มี Co-working Space สามารถทำงานได้ทุกที่ภายในบริษัท (3) บริษัท Startup มีการจัดรูปแบบการทำงานแบบหลากหลาย (Hybrid) สามารถทำงานได้แบบคล่องตัว มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ดังนั้นผู้ประกอบการ Start up ต้องมีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เข้ากับไลฟ์สไตล์การทำงานของผู้คนในยุคดิจิทัล ออฟฟิศยุคใหม่ควรใส่ใจและคำนึงถึงวิถีการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นทำเลที่ตั้งที่เหมาะสมเดินทางสะดวกสบาย พื้นที่สีเขียวสำหรับพักผ่อนและออกกำลังกาย พื้นที่ relax สำหรับพนักงาน สถานที่เสริมสร้างการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือเทคโนโลยีล้ำสมัยเข้ากับยุคดิจิทัล สิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนช่วยสำคัญที่ทำให้สถานที่ทำงานมีความยืดหยุ่น สร้าง Work-life balance ให้แก่ชีวิตการทำงานของพนักงานเพื่อให้พวกเขาความสุขมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

5.3.2 โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ

จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ส่วน ข้อเสนอแนะพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการเสนอแนะในเรื่องโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีแผนการพัฒนาเพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนา เช่น พัฒนาความรู้ ความสามารถ ไปพร้อมกับการลงมือปฏิบัติงานจริง พัฒนาระบบการคิดวิเคราะห์และวางแผน พัฒนาการคิดเชิงสร้างสรรค์ พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร และพัฒนาจิตใจและอารมณ์ หากบริษัทมีพนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นต้นทุนที่ยอดเยี่ยมสำหรับบริษัท แต่ถ้าพนักงานที่มีอยู่ไม่ได้มีประสิทธิภาพดีเยี่ยม ขนาดนั้น คุณควรพัฒนาพนักงานธรรมดาให้กลายเป็นพนักงานที่ประสิทธิภาพดีเยี่ยมพร้อมทำงานในองค์กร

5.3.3 การตัดสินใจเลือกสมัครงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกสมัครงาน Startup พบว่า รายด้านมีความเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสัญญาติญาณของตนเองว่า ธุรกิจ Startup ปลอดภัย (4.17 ± 0.64) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานในการทำธุรกิจให้ยั่งยืน (Sustainability) ต้องมีความขวนขวายในการหาช่องทางในการลงทุนทำธุรกิจอยู่เสมอ จะต้องไม่สะทกสะท้านกับปัญหาอุปสรรคใดๆ ที่จะเกิดขึ้นมีแต่ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำ ต้องทำให้ได้แม้จะเหน็ดเหนื่อยอย่างไรก็ต้องอดทน ทำงานหนักต่อไปและมีความผูกพันกับงานที่ทำ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติที่พนักงานสามารถมองเห็นได้ เช่น ความกล้าเสี่ยง "ธุรกิจ" กับ "ความเสี่ยง" ต้องการมุ่งความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักผูกพันต่อเป้าหมาย และมีความสามารถในการบริหารงานและมีความเป็นผู้นำที่ดี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในธุรกิจ Startup และมองเห็นความสำเร็จและยั่งยืน

5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.4.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัจจัยประชากรศาสตร์หรือตัวแปรอื่นๆ ที่กว้างขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มจำนวนผู้ตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup

5.4.2 ควรเพิ่มตัวแปรในการศึกษา เช่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup และทัศนคติต่อการทำงานในเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

5.4.3 ควรศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกสมัครงานบริษัท Startup เพิ่มเติม ซึ่งอาจมีผลต่อเชื่อมั่นในการเลือกสมัครงานกับบริษัท และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการ Startup ได้ปรับใช้ในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ และสร้างจุดเด่นขององค์กรในการแข่งขันตลาดแรงงานและธุรกิจมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. NIDA Wisdom Repository. <https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/1122>
- กรวิทย์ ทรัพย์ประเสริฐ. (2558). *ทัศนคติความรู้ความเข้าใจ พฤติกรรม และ คุณลักษณะการใช้งานของเทคโนโลยี ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการใช้เครื่องชำระค่าโทรศัพท์อัตโนมัติ ของประชาชนในกรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. BU Research Journal. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/1760>
- กฤษยา มะแอ และ กฤษณา ฝิ่งใจ. (2561). ปัจจัยสู่ความสำเร็จของวิสาหกิจเริ่มต้น (สตาร์ทอัพ) ในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 28(2), 143-158. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pyu/article/download/167624/120783/469758>
- กอบกาญจน์ เจริญทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม]. มหาวิทยาลัยสยาม. <https://research-system.siam.edu/2013-12-20-04-25-20/376-2013-12-20-05-58-101>
- กัลยา วานิชย์บัญชา และ ชูติตา วานิชย์บัญชา. (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 31). โรงพิมพ์สามลดา.
- กานต์หทัย สุริยะวรรณ. (2564, 26 มีนาคม). *การลงทุนใน Startup ไทยจากมุมมองของภาครัฐ*. Depa Thailand. <https://www.depa.or.th/th/article-view/investment-startups-government-perspective>
- คุณิตา ไตรอังกูร. (2562) *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3090>
- จตุรภัทร ประทุม. (2561, 24 ตุลาคม). *แรงจูงใจ*. Jaturapad's Online Class. <http://www.jaturapad.com/archives/1153>
- ชนิดา วชิระอนันท์. (2563). *ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาธุรกิจสตาร์ทอัพโดยองค์กรในประเทศไทย* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3484>
- ดารณี พานทอง และ สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2542). *ทฤษฎีการจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทัศนคติ. (ม.ป.ป.). Virtual School Online. http://www.digitalschool.club/digitalschool/art/art2_1/unit2/2/viewpoint.php

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (2563, 8 มิถุนายน). 5 คำถามเกี่ยวกับ “สตาร์ทอัพ” ที่คนอยากรู้.
<https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/business-maker/startup.html>
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2561). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม [การ
ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. BU Research รวมงานวิชาการ.
<http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/3600>
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัย
บูรพา. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56710142.pdf
- นิตยา ชื่นอารมณ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขต
วัฒนา กรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิภา วิริยะพัฒน์. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจสตาร์ทอัพ. วารสารวิชาการและวิจัย มทร.
พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(2), 42-55. [https://so05.tci-
thaijo.org/index.php/rmutphuso/article/download/185793/166260](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmutphuso/article/download/185793/166260)
- บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน). (2564, 4 มีนาคม). 5 ธุรกิจ Startup ที่น่าสนใจ 2022 เหมาะกับคนรุ่นใหม่.
<https://www.ktc.co.th/article/knowledge/interesting-startup-businesses-2021>
- พรทวี เกื่อนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือก
ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.
วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร. 13(1), 1-23. [https://so04.tci-
thaijo.org/index.php/journalmbsmut/article/view/77268/62008](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journalmbsmut/article/view/77268/62008)
- มิ่งขวัญ ศรีทอง. (2558). ทศนคติและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้ออุปกรณ์สวมใส่ (Wearable Device)
ในรูปแบบสายรัดข้อมือของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล [การค้นคว้าอิสระ
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections.
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:94429
- รวีพัชร งามพัทวิชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบ บัญชีกับ
บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี [การค้นคว้าอิสระ
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections.
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:93477

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตนรพี ฅ นคร. (2555). *ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี : กรณีศึกษา บริษัท ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง* [การศึกษาด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections.
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:121432
- รุ่งนภา บุญคุ้ม. (2536). *ทัศนคติของพัฒนากรต่อนโยบายการจัดตั้งศูนย์สถิติการตลาด ศึกษากรณีศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. NIDA Wisdom Repository.
<http://repository.nida.ac.th/handle/662723737/1766>
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558, 15 กันยายน). *แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์*. Media Learning of Public Administration.
http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- วิภาดา ลีไพบูลย์. (2560). *ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2575>
- วิภาวี สีมเนตร. (2546). *ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Vipavee_L.pdf
- วีรภัทร นรเศรษฐ์กุล. (2563). *การศึกษาคุณสมบัติของผู้ประกอบการ การวัดผลเชิงคุณภาพและเครือข่ายของธุรกิจ ที่มีผลต่อความสามารถทางธุรกิจของผู้ประกอบการไทย: กรณีศึกษาผู้ประกอบการรายใหม่ (Start-up) ในเขตกรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. BU Research รวมงานวิชาการ. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/4374>
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและปฏิบัติการ*. สุวีริยาสาส์น.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 5 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)*. สำนักพิมพ์วิทยาพัฒนา.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. ผู้จัดการ.
- สลักจิตร์ ภูประกร. (2555). *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Slakjit_P.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *สถิติประชากรศาสตร์ ประชากรและเคหะ*.
<http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/01.aspx>
- สิ่งที่ทำให้คนอยากทำงานร่วมกับองค์กรของคุณ. (2559, 17 ตุลาคม). จ๊อบส์ดีบี.
<https://th.jobsdb.com/th-th/articles>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สิริมล จิราพร. (2565, 20 มกราคม). *ทำไมถึงควรทำงานกับบริษัท Startup สักครั้งในชีวิต?*. Connex.
<https://techsauce.co/connex/career-insight/why-everyone-should-work-for-a-startup-at-least-once>
- สัมมา ธนินิธิ์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ข้าวฟ่าง.
- 5 *ทัศนคติแง่บวกที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน*. (2564, 1 เมษายน). EGAT Today.
https://www.egat.co.th/egatoday/index.php?option=com_k2&view=item&id=14319:20210104-egatsp
- อัครายุต์ม์ กาญจนเสถียร. (2562). *ทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซค ไทย เซอร์วิสเซล จำกัด* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
<http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3686>
- Mrs.OK. (2564, 20 พฤษภาคม). *Techsauce เปิดภาพสตาร์ทอัพไทย'2021 ปิดแล้ว 13 ดีล มูลค่า 759 ล้านบาท*. Brand Buffet. <https://www.brandbuffet.in.th/2021/05/techsauce-startup-overview-2021/>
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: human needs in organizational setting*. Free Press.
- Allport, G. W. (1935). Attitudes. In C. Murchison (Ed.), *A handbook of social psychology*, (pp. 798–844). Clark University Press.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of psychology testing* (4th ed.). Harper & Row.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior*. Thomson Wadsworth.
- Katz, D., & Stotland, E. (1959). A preliminary statement to a theory of attitude structure and change. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science*, (pp. 423-475). McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational behavior* (9th ed.). John Wiley & Sons.
- The World of Work Project. (2019). *Alderfer's ERG theory of motivation: A simple summary*. <https://worldofwork.io/2019/02/alderfers-erg-theory-of-motivation/>
- Woolfolk. A. E. (1995). *Motivation and personality* (2nd ed.). Wheeler Publishing.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงาน กับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน ทั้งนี้ แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ส่วน โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และคำถามแต่ละข้อ สามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1) เพศ

ชาย หญิง

2) อายุ

20 - 25 ปี 26 - 30 ปี 31 - 35 ปี 36 - 40 ปี
 41 - 45 ปี 46 - 50 ปี 50 ปีขึ้นไป

3) สถานภาพการสมรส

โสด สมรส หม้ายและไม่สมรสใหม่
 หย่าร้างและไม่สมรสใหม่ สมรสแต่แยกกันอยู่โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
 หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4) ระดับระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5) อาชีพ

ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทเอกชน นักเรียน/นักศึกษา
 รับจ้างทั่วไป ประกอบธุรกิจส่วนตัว อื่นๆ

6) รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001-30,000 บาท 30,001-45,000 บาท
 45,001-60,000 บาท 60,001-75,000 บาท 75,000 บาทขึ้นไป

7) อายุงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ต่ำกว่า 1 ปี 1-2 ปี 2-3 ปี
 3-4 ปี 4-5 ปี 5 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการสมัครงาน ระดับทัศนคติในการทำงาน และระดับการตัดสินใจในการเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนคนไทยวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความกรุณา
ตอบคำถามแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียว ทั้งนี้ พิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ให้มีความสำคัญมากที่สุด
- 4 หมายถึง ให้มีความสำคัญมาก
- 3 หมายถึง ให้มีความสำคัญปานกลาง
- 2 หมายถึง ให้มีความสำคัญน้อย
- 1 หมายถึง ให้มีความสำคัญน้อยที่สุด

ปัจจัย (Factors)	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
(1) แรงจูงใจในการสมัครงาน					
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1. บริษัท Startup มีระดับเงินเดือนเหมาะสมกับระดับการศึกษาความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบ					
2.บริษัท Startup มีระดับเงินพิเศษ (โบนัส) ที่เหมาะสม					
3.บริษัท Startup มีระดับสวัสดิการ (ค่ารักษาพยาบาล ประกันภัย ฯลฯ) ที่เหมาะสม					
4. บริษัท Startup มีระดับค่าล่วงเวลา และเบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม					
5. บริษัท Startup มีระดับวันหยุดพักผ่อนที่เหมาะสม					
6.บริษัท Startup มีสวัสดิการที่สามารถพบเห็นได้ เช่น ข้าวและน้ำฟรี สมาชิกฟิตเนสฟรี ส่วนลดบริการหรือสินค้าของบริษัท					
ลักษณะงาน/ภาระงาน					
1.บริษัท Startup มีการกำหนดหน้าที่และภาระงานไว้ อย่างชัดเจน และเกิดความท้าทายในงาน					
2.บริษัท Startup มีการมอบหมายงาน ตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด ของท่านอย่างเหมาะสม					
3.บริษัท Startup มีการมอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถ (Competency) และจูงใจในการทำงาน					

ปัจจัย (Factors)	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
4.บริษัท Startup ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน (Creative Thinking) สามารถใช้ศักยภาพได้เต็มที่					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1.บริษัท Startup มีเครื่องมือ โปรแกรม และอุปกรณ์สนับสนุนงานอย่างเพียงพอเหมาะสม ทันสมัย					
2.บริษัท Startup มีสถานที่ทันสมัย มี Co-working Space สามารถทำงานได้ทุกที่ภายในบริษัท					
3.บริษัท Startup มีการจัดรูปแบบการทำงานแบบหลากหลาย (Hybrid) สามารถทำงานได้แบบคล่องตัว มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น					
โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ					
1.ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนา ความรู้อย่างต่อเนื่อง					
2.พนักงานทุกคนมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง					
3.บริษัท Startup มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันท่วงทีและทั่วถึง ตามยุคสมัย					
4.บริษัท Startup มีโปรแกรมส่งพนักงานไปอบรม และพัฒนาหรือทำงานทั้งภายในและภายนอก					
ภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กร					
1.บริษัท Startup มีความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ					
2.บริษัท Startup มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันในธุรกิจStartup					
3.บริษัท Startup มีความมั่นคงในการทำธุรกิจ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล					
4.องค์กรมีสัญญาณว่าจ้างที่แน่นอน มั่นคง					
5.บริษัท Startup มีการปรับเลื่อนตำแหน่งในสายงาน อย่างเหมาะสมและยุติธรรม					

ปัจจัย (Factors)	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
6.ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหา ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ และงานมีความท้าทาย					
7.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรและสามารถ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้					
(2) ทักษะในการทำงาน					
ทัศนคติด้านความรู้					
1.ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งงานตัวเอง					
2.ท่านสามารถทำงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และตรงตามเวลาที่กำหนด					
3.ท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร					
ทัศนคติด้านความรู้สึก					
1.ท่านชอบทำงานในบริษัท ที่มีความท้าทาย และหลากหลาย					
2.เมื่อมีคนต้องการความช่วยเหลือท่านยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่					
3.ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน					
ทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม					
1.ท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน และ อยู่บนความเสี่ยงได้					
2.ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีและโปรแกรมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีตามที่ท่านได้ผ่านการอบรมพัฒนามา					
3.เมื่อมีคนตำหนิผลงานของท่าน ท่านพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุง และยิ้มสู้					

ปัจจัย (Factors)	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
(3) การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup					
1. ข้อมูลบริษัท Startup มีความละเอียด ถูกต้อง ครบถ้วน					
2. ท่านมองว่า Startup ทำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3. ท่านเชื่อมั่นในสัญญาติญานของตนเองว่า ธุรกิจ Startup ไปรอด					
4. ท่านศึกษาข้อดีข้อเสียเชิงเปรียบเทียบ และศึกษาสภาพแวดล้อมภายในธุรกิจ Startup					
5. ท่านพิจารณาค่าตอบแทน/สวัสดิการของธุรกิจ Startup อยู่เสมอ					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ที่มา: แบบสอบถาม ดัดแปลงจาก อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร 2562; คุณิตา ไตรอังกูร, 2562; นลพรรณ บุญฤทธิ, 2558 และ รวิพัชร์ งามพัทวิชัย, 2559

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

นาย พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ.2565 - ปริญญาโท สาขาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA)
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- พ.ศ. 2545 - ปริญญาตรี สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ประสบการณ์ทำงาน

- พ.ศ.2565 - ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท กลอรี่ ออฟฟิศเซียล จำกัด
- พ.ศ.2564 - ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไฮฟ์ เวนเจอร์ จำกัด
- พ.ศ.2562 - ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท รังสิต พลาซ่า จำกัด (พีวีเจอร์พาร์ค)
- พ.ศ.2560 - ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เฟฟ สเตย์ จำกัด (Startup)
- พ.ศ.2556 - หัวหน้าอาวุโสฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท พกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)
- พ.ศ.2553 - ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซุปเปอร์สตาร์ อะคาเดมี่

ทุนการศึกษา

- พ.ศ. 2548 - Executive for Management Hotel, Dusit Thani College.