



ปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่ม
คน GENERATION Z

นายนิพนธ์ แซ่ไคว่

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปัจจัยการตัดสินใจเข้าร่วมงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน

GENERATION Z



นายนิพนธ์ แซ่ควั

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ป้ายการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
ของกลุ่มคน GENERATION Z

โดย นายนิพนธ์ แซ่ไคว้

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพ พิษิตการคำ)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ดร.ปรีดา อัดวินิจตระการ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.กนกรัตน์ พงษ์ไพฑูริกุล)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ)

ชื่อ : นายนินท์ แซ่ไคว่
ชื่อการค้นคว้าอิสระ : ปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน
GENERATION Z
สาขาวิชา : การพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.กนกรัตน์ พงษ์โพธิ์กุล
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z จำแนกตามคณะ ภาควิชาและสาขา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 2 คณะ รวมทั้งสิ้น 219 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัย พบว่า 1) นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) นักศึกษาที่อยู่คณะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน นักศึกษาที่อยู่ในภาควิชาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีความคิดเห็นทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน และ นักศึกษาที่อยู่ในสาขาวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยค้ำจุน มีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

(มีจำนวนทั้งสิ้น 93 หน้า)

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน GENERATION Z



อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Mr. Nipon Saekow

Independent Study Title : Study the Decision Factors to Apply for a Job in The
Electrical and Electronics Industry Group of
Generation Z

Major Field : Industrial Business and Human Resource
Development
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok

Independent Study Advisor : Associate Professor Dr. Kanokrath Phongphotakul

Academic Year : 2024

ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) investigate the opinion levels on decision factors of Generation Z on job application in electrical and electronics industry group and 2) compare the opinion levels of the decision factors of Generation Z on job application in electrical and electronics industry group based on different faculties, departments, and fields of study. The sample group consisted of 219 under graduated students from 2 faculties of King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB). The questionnaires were employed to collect data analyzed by frequency distribution, mean, S.D., and Analysis of Variances (ANOVA).

The research findings revealed that 1) the opinion levels regarding motivational factors of job application decision was on the average at the highest level on both motivational factor. 2) The students of different faculties reported their opinion levels on the motivational factors and the hygiene factors with no statistically difference in every aspect. However, the students from different departments reported differently on the factors of work success, types of jobs, job responsibility, and career paths at the statistically difference 0.05. The aspect with no different opinion levels included acceptance by colleagues and supervisors. On the hygiene factors, their opinion levels showed no statistical difference.

The hygiene factors showed statistically different on the aspects of work relationship, operational policy, and job security at 0.05 significant level except that they reported similarly on fringe benefits, social welfare, work-life balance, and motivational factors.

(Total 93 Pages)

Keywords : Motivational Factors, Hygiene Factors, GENERATION Z



Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเข้าสู่สมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z ได้รับความอนุเคราะห์กรุณาจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กนกรัตน์ พงษ์โพธิ์กุล รองคณบดีฝ่ายสหกิจศึกษาและอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ซึ่งได้ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำข้อคิดเห็น ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จึงทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพ พิชิตการคำ คณบดีคณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิรุณ หัวหน้าภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และคุณธีรพร โชครวมชัย รองผู้จัดการทั่วไปอาวุโส ศูนย์บริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนกลาง บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี(ประเทศไทย) จำกัด ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ทำการตอบแบบสอบถามได้อย่างครบถ้วน และให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ขอขอบพระคุณครอบครัว และกัลยาณมิตร ที่คอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนตลอดมา รวมถึงเพื่อน ๆ ร่วมรุ่น MBR รุ่นที่ 22 เจ้าหน้าที่โครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจระดับบัณฑิตศึกษา ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ได้นำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และหากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยยินดีน้อมรับและขออภัยมา ณ ที่นี้

นิพนธ์ แซ่ไคว่

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.5 ประโยชน์ของการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	11
2.2 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Decision Making).....	13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation Theory).....	18
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับเจเนอเรชัน (Generation Theory)	21
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
3.2 ขั้นตอนในการวิจัย	33
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย.....	37
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	38
บทที่ 4 ผลการวิจัย	41
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน .	43
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน	48

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยคำจูน	
ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามคณะ ภาควิชา และสาขาวิชา	53
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
5.1 สรุปผล	59
5.2 อภิปรายผล.....	61
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก ก.....	73
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ	74
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม	75
ภาคผนวก ข.....	79
แบบสอบถามงานวิจัย.....	80
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)	86
ประวัติผู้เขียน	93

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 ตารางเปรียบเทียบการขอรับการส่งเสริมการลงทุน BOI แบ่งตามประเภทอุตสาหกรรม	1
1-2 ตารางประมาณการกลุ่มผู้มีงานทำแบ่งตาม Generation Group	2
2-1 ตารางแบ่งกลุ่มเจเนอเรชั่น	22
3-1 ตารางจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	32
3-2 แบบสอบถามความคิดเห็นและจำนวนข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน GENERATION Z.....	35
3-3 แบบสอบถามความคิดเห็นและจำนวนข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน GENERATION	35
3-4 ตารางเกณฑ์กำหนดค่าน้ำหนักของแบบสอบถาม	36
3-5 ตารางเกณฑ์ค่าการตีความหมาย.....	36
4-1 จำนวนและร้อยละที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
4-2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเข้าสมัครงานโดยรวม	43
4-3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความสำเร็จของงาน.....	44
4-4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	45
4-5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	46
4-6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความรับผิดชอบ.....	47
4-7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	48
4-8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานโดยรวม	49
4-9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	49

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	50
4-11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความสมดุล ในชีวิตการทำงาน	51
4-12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านนโยบาย ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	52
4-13 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความมั่นคง ในการทำงาน.....	53
4-14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง ในการตัดสินใจเข้าสมัคร งาน จำแนกตามคณะ	54
4-15 การเปรียบเทียบปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตาม ภาควิชา.....	55
4-16 การเปรียบเทียบปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตาม สาขาวิชา	57

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2-1 การขยายตัวการผลิตอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า	12
2-2 ปริมาณการจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ภายในประเทศ	13



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตลอดระยะเวลากว่า 40 ปี กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศมาโดยตลอด อีกทั้งยังเป็นห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลกอีกด้วย (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2567) กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ต้องอาศัยปัจจัยด้าน นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในกระบวนการผลิตในหลาย ๆ ส่วนเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีอัตราการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี จากข้อมูลการขอรับการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ช่วง 9 เดือนแรกของปี 2567 (มกราคม-กันยายน) กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเงินลงทุนสูงสุด 5 อันดับแรก มีดังนี้

ตารางที่ 1-1 ตารางเปรียบเทียบการขอรับการส่งเสริมการลงทุน BOI แบ่งตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	มูลค่า	อัตราส่วน
1. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	183,444 ล้านบาท	42%
2. อุตสาหกรรมดิจิทัล	94,197 ล้านบาท	22%
3. อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน	67,849 ล้านบาท	16%
4. อุตสาหกรรมเกษตรและแปรรูปอาหาร	52,990 ล้านบาท	12%
5. อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	34,341 ล้านบาท	8%

ที่มา : ข้อมูลการขอรับการส่งเสริมการลงทุน BOI (2567)

จากตารางที่ 1-1 พบว่า ผลการเติบโตของกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างเด่นชัด ส่งผลให้จำนวนการจ้างงานบุคลากรในประเทศไทยเพิ่มขึ้นมากกว่า 1.7 แสนคนต่อปี จากข้อมูลข้างต้นสามารถบ่งชี้ได้ว่าการเติบโตของกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากจะต้องอาศัยปัจจัยด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อรองรับการผลิตแล้ว ปัจจัยทางด้านแรงงานก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน โดยถ้าหากองค์กรไหนมีจำนวนแรงงานที่เพียงพอต่อการผลิตและมีแรงงานที่มีคุณภาพผ่านการอบรมอย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้องค์กรนั้นสามารถแข่งขันและเติบโตได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ เกิดการ

ยอมรับของกลุ่มลูกค้าและกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในประเภทเดียวกัน อีกทั้งยังสามารถก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำทางการค้าได้อย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

ปัจจุบันตลาดแรงงานของไทย มีประชากรทั้งสิ้น 40.45 ล้านคน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มผู้มีงานทำ จำนวน 39.71 ล้านคน และกลุ่มผู้ว่างงาน จำนวน 0.74 ล้านคน โดยกลุ่มผู้มีงานทำแบ่งแยกออกตาม Generation Group ได้ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2567)

ตารางที่ 1-2 ตารางประมาณการกลุ่มผู้มีงานทำแบ่งตาม Generation Group

Generation	อายุ / ปีเกิด	กลุ่มผู้มีงานทำ	อัตราส่วน	สถานะ
1. Baby Boomer ช่วงปี พ.ศ. 2507 ลงไป	60 ปี ขึ้นไป พ.ศ. 2507 ลงไป	5,170,565 คน	13%	ออกจากระบบ แรงงาน
2. Generation X ช่วงปี พ.ศ. 2508 – 2522	50-59 ปี พ.ศ. 2517 - 2508	8,874,745 คน	22%	วัยทำงาน
3. Generation Y ช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2540	40-49 ปี พ.ศ. 2527 - 2518	9,205,136 คน	23%	วัยทำงาน
	35-39 ปี พ.ศ. 2532 - 2528	4,268,006 คน	11%	วัยทำงาน
	30-34 ปี พ.ศ. 2537 - 2533	4,471,520 คน	11%	วัยทำงาน
***4. Generation Z ช่วงปี พ.ศ. 2541 – 2552	25-29 ปี พ.ศ. 2542 - 2538	4,548,138 คน	12%	วัยทำงาน
	20-24 ปี พ.ศ. 2547 - 2543	3,174,863 คน	8%	เริ่มเข้าสู่วัย ทำงาน
รวมทั้งสิ้น		39.71 ล้านคน	100 %	

ที่มา : สถิติแรงงานเดือน มีนาคม 2567 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จากตารางที่ 1-2 พบว่ากลุ่มคน Generation Z เริ่มเข้าสู่ช่วงวัยทำงานและกลุ่มนี้กำลังจะกลายเป็นกำลังแรงงานหลักของประเทศในฐานะ First Jobber ซึ่งในปีปัจจุบันจะมีอายุ 20 – 29 ปี (คิดเป็นอัตรา ร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรในแต่ละ Generation) และกลุ่มคน Generation X (ตอนปลาย) ถึงกลุ่มคน Baby Boomer กำลังเข้าสู่ช่วงวัยของการเกษียณอายุจากการทำงาน ด้วยเหตุผลนี้ปฏิเสธไม่ได้เลยว่า กลุ่มคน Generation Z กำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ

เนื่องจากกลุ่มคน Generation Z เติบโตมาในยุคที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีเป็นอย่างดี สามารถเรียนรู้ได้เร็ว มองเห็นคุณค่าของตัวเองและมองทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ไม่แบ่งแยก) รวมถึงไม่เชื่อในระบบอาวุโส และกลุ่มคน Generation Z จะคำนึงถึงตนเองก่อนเสมอต้องการความเป็นอิสระ มีความอดทนค่อนข้างต่ำ ต้องการที่จะท้าทายความสามารถของตนเองอยู่เสมอ (จีบตีปี, 2566) จึงทำให้กลุ่มคน Generation Z มีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานง่ายและบ่อยกว่ากลุ่มคนรุ่นก่อน โดยข้อมูลจากนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติระบุว่า ปกติอัตราการลาออกจากงานของไทยจะอยู่ที่ประมาณ 10% ต่อปี แต่เมื่อกลุ่มคน Generation Z เข้าสู่วัยการทำงานอัตราการลาออกจากงานได้เพิ่มขึ้นอยู่ที่ 12-15% ต่อปี (ศูนย์วิจัยธนาคารกสิกรไทย, 2564) ด้วยเหตุผลนี้ทำให้กลุ่มคน Generation Z แตกต่างจากกลุ่มคนรุ่นก่อน ๆ

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z ว่าอยู่ในระดับใด และแต่ละปัจจัยมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของกลุ่มคน Generation Z ในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อย่างไรบ้าง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งจะได้รับรู้และเข้าใจถึงความต้องการของกลุ่มคน Generation Z ในการที่จะดึงดูดกลุ่มคนดังกล่าวให้เข้ามาสมัครงานได้มากขึ้น รวมถึงยังเป็นการบำรุงรักษาบุคลากรทั้งเก่าและใหม่ ให้ทำงานร่วมกับองค์กรได้ในระยะยาวต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z จำแนกตามคณะ ภาควิชา และสาขา

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งการศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z ซึ่งได้กำหนดขอบด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.3.1 ด้านเนื้อหา

1.3.1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (Defleur and Bcll-Rokeaoh, 1996 อ้างถึงใน ฤชานันท์, 2562) ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. คณะ
4. ภาควิชา
5. สาขาวิชา

1.3.1.2 ทฤษฎี สองปัจจัยของเฮิร์ทเบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ฤชานันท์, 2562)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)

- 1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบของงาน (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

- 2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary)
- 2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation)
- 2.3 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance)
- 2.4 ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน (Company Policies and Procedures)
- 2.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษากลุ่ม GENERATION Z ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพฯ ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ จำนวน 2 คณะ 1) คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 337 คน 2) วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 145 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 482 คน

1.3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษากลุ่ม GENERATION Z ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพฯ ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ จำนวน 2 คณะ 1) คณะวิศวกรรมศาสตร์ 2) วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน 5% โดยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 219 คน

1.3.3 ด้านระยะเวลา

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z เริ่มดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2567 ถึงเดือนมีนาคม 2568

1.3.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์ของ Defleur and Bcll-Rokeah (1996) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทเบิร์ก (Herzberg, 1959) เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ โดยกำหนดให้เป็นตัวแปรต้น และปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z กำหนดให้เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้ (ภาพที่ 1-1)





ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.4.2 โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง สถานประกอบการอุตสาหกรรม มักเป็นอาคารขนาดใหญ่ ที่ประกอบด้วยอาคารหลายหลังที่เต็มไปด้วยเครื่องจักร ซึ่งคนงานผลิตสินค้าหรือควบคุมเครื่องจักรที่แปรรูปวัตถุดิบให้เป็นสินค้าอีกชนิดหนึ่ง โรงงานเป็นส่วนสำคัญของการผลิตทางเศรษฐกิจสมัยใหม่ โดยสินค้าส่วนใหญ่ของโลกถูกสร้างหรือแปรรูปภายในโรงงาน

1.4.3 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์(ประเภทโรงงาน 07200) หมายถึง โรงงานผลิต ประกอบ ดัดแปลง หรือซ่อมแซมเครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ เครื่องกระจายเสียง หรือบันทึกเสียง เครื่องเล่นแผ่นเสียง เครื่องบันทึกคำบอกเครื่องบันทึกเสียงด้วยเทป เครื่องบันทึกคำบอกเครื่องบันทึกด้วยเทป เครื่องเล่นหรือเครื่องบันทึกแถบภาพ (วิดีโอ) แผ่นเสียง เทปแม่เหล็กที่ได้บันทึกเสียงแล้ว เครื่องโทรศัพท์หรือโทรเลขชนิดมีสายหรือไม่มีสาย เครื่องส่งวิทยุ เครื่องส่งโทรทัศน์ เครื่องรับส่งสัญญาณหรือจับสัญญาณ เครื่องเรดาร์ ผลิตภัณฑ์ที่เป็นตัวกึ่งนำหรือตัวกึ่งนำชนิดไวที่เกี่ยวข้อ (Semi-Conductor or Related Sensitive Semi-Conductor Devices) คาปาซิเตอร์ หรือคอนเดนเซอร์อิเล็กทรอนิกส์ชนิดคงที่หรือเปลี่ยนแปลงได้ (Fixed or Variable Electronic Capacitors or Condensers)

1.4.4 Generation Group หมายถึง รุ่นของผู้คนในสังคมซึ่งเกิดและเติบโตท่ามกลางเหตุการณ์สำคัญทางประวัติศาสตร์บางเหตุการณ์ที่มีแรงสั่นสะเทือนในวงกว้าง จะได้รับอิทธิพลจากบริบททางสังคมและทางประวัติศาสตร์ในช่วงนั้นแบบเดียวกัน อันส่งผลให้เกิดลักษณะร่วมบางอย่าง มีค่านิยม แนวคิด และพฤติกรรมคล้าย ๆ กัน ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะเดียวกันทั่วโลก แต่ก็ไม่อาจเหมารวมไปเสียหมด บางคนที่ถูกจัดว่าเป็นคนใน Generation เดียวกันอาจมีลักษณะแนวคิดหรือพฤติกรรมที่ต่างกัน ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ชนชั้นทางสังคม, พื้นที่ที่อยู่อาศัย, การเลี้ยงดู หรือวัฒนธรรม ทำให้พวกเขาเหล่านั้นมีทัศนคติที่แตกต่าง เฉพาะตัวจากคนในรุ่นเดียวกัน

1.4.5 กลุ่มคน Generation Z หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้เติบโตมาในยุคที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีเป็นอย่างดี สามารถเรียนรู้ได้เร็ว มองเห็นคุณค่าของตัวเองและมองทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ไม่แบ่งแยก) รวมถึงไม่เชื่อในระบบอาวุโส และกลุ่มคน Generation Z จะคำนึงถึงตนเองก่อนเสมอต้องการความเป็นอิสระ มีความอดทนค่อนข้างต่ำ ต้องการที่จะท้าทายความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

1.4.6 นักศึกษากลุ่ม Generation Z หมายถึง นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพ ชั้นปีที่ 4 ภาคปกติ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า ภาควิชาวิศวกรรมการผลิตและหุ่นยนต์ และภาควิชาวิศวกรรมเครื่องมือวัดและ

อิเล็กทรอนิกส์ และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ภาควิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า และ ภาควิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์

1.4.7 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การมองเห็นผลงานที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม ซึ่งความสำเร็จวัดได้จากความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทันตามกำหนดเวลา

1.4.8 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน บุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย

1.4.9 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง รูปแบบงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำหายไหล่มือทำหรือเปงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังคนเดียว

1.4.10 ความรับผิดชอบของงาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานนั้น ได้อย่างเต็มที่

1.4.11 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือการเคลื่อนไปข้างหน้าในด้านต่าง ๆ เช่น การงาน การเรียนรู้ หรือการใช้ชีวิตโดยอาจเกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาศักยภาพหรือการปรับปรุงสถานการณ์ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

1.4.12 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง ทุกสิ่งที่ยองค์กรเสนอให้กับพนักงาน ค่าตอบแทนและรายการสวัสดิการเหล่านี้ อาจอยู่ในรูปแบบของความช่วยเหลือทางการเงิน โบนัสพิเศษ วันหยุดพักผ่อน ประกันภัย และอื่น ๆ

1.4.13 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีให้กัน ในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ความเข้าใจ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

1.4.14 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) หมายถึง การหาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวเพื่อลดผลกระทบจากการแบกรับภาระหน้าที่การงานที่มากเกินไป เป็นการทํางานรูปแบบใหม่ที่เชื่อว่าไม่จำเป็นต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานไปเสียทั้งหมด แต่สามารถแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อน ดูแลสุขภาพ อยู่กับครอบครัว และทำงานอดิเรกควบคู่ไปด้วยกันได้

1.4.15 ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน (Company Policies and Procedures) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการเข้าดำเนินงาน

ได้สำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในองค์กร นโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินได้ถูกต้อง

1.4.16 ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความปลอดภัยและความแน่นอนในสถานะการจ้างงานของบุคคล ซึ่งบ่งบอกว่าบุคคลนั้นมีโอกาสทำงานในตำแหน่งเดิมหรือองค์กรเดิมอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีความเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างหรือการตักงานอย่างไม่คาดคิด

1.5 ประโยชน์ของการวิจัย

1.5.1 เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการจูงใจนักศึกษาให้เข้ามาสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

1.5.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มคน Generation Z ได้อย่างเหมาะสม

1.5.3 เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อดึงดูดและอำรงบุคคลากร ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z ผู้จัดทำได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
- 2.2 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Decision Making)
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation Theory)
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับเจเนอเรชัน (Generation Theory)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ข้อมูลทั่วไป

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและเป็นฐานการผลิตที่แข็งแกร่งของประเทศไทย เนื่องจากโครงสร้างพื้นฐานที่มีการพัฒนาอย่างดีทำให้ประเทศไทยเป็นสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในปัจจุบันผู้ผลิตชั้นนำเกือบทั้งหมดในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีตัวแทนอยู่ในประเทศไทย ทั้งนี้ไทยไม่ได้เป็นเพียงผู้นำระดับภูมิภาคแต่ยังเป็นผู้นำในระดับโลกอีกด้วย มีบริษัทที่เข้ามาตั้งฐานการผลิต เช่น บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น เกาหลี ยุโรป และอเมริกา ชื่อทางการค้า เช่น Bosch & Siemens, Daikin, Electrolux, Fisher & Paykel, Haier, LG, Panasonic, Samsung SONY และ Toshiba โดยเครื่องใช้ไฟฟ้าที่สำคัญของประเทศไทย คือ เครื่องปรับอากาศและตู้เย็น

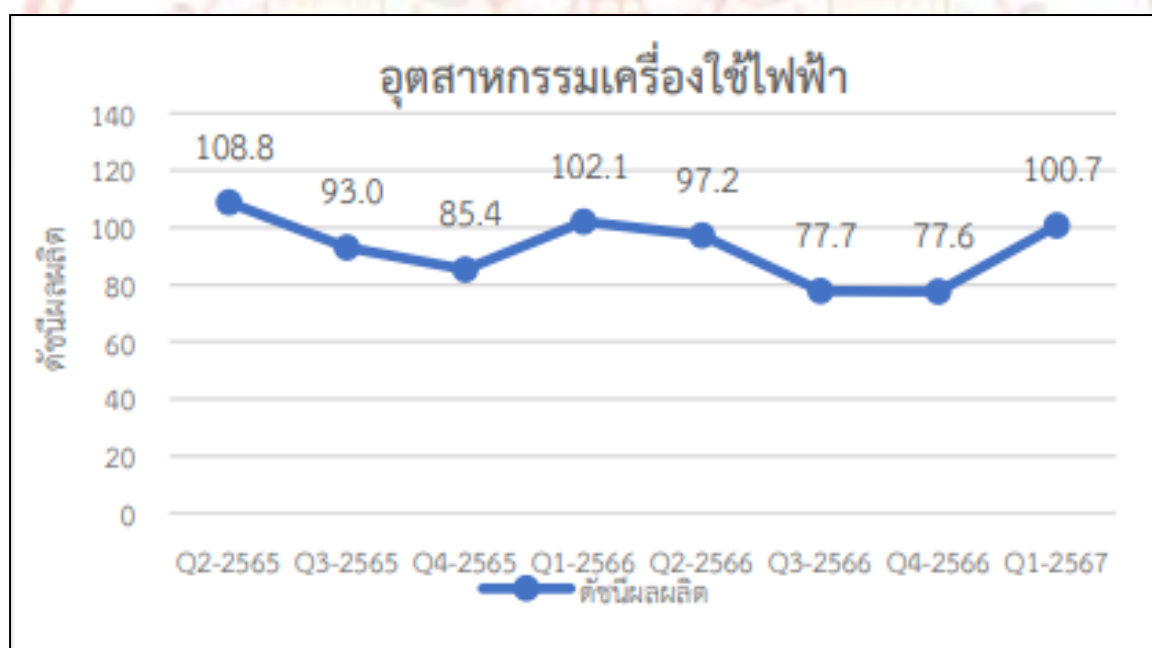
ส่งผลให้ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางการลงทุนที่ดีที่สุดสำหรับภาคอุตสาหกรรม นักลงทุนในกลุ่มนี้จะได้รับประโยชน์ไม่เพียงแต่จากความต้องการทางตลาดที่สูง แต่ยังได้รับการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จากรัฐบาลไทยอย่างมากอีกด้วย กล่าวคือผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จะได้รับข้อได้เปรียบที่น่าดึงดูด อีกทั้งเพื่อเป็นการส่งเสริมการผลิตและประสิทธิภาพในอุตสาหกรรม รัฐบาลไทยได้ส่งเสริมการพัฒนากลุ่มอิเล็กทรอนิกส์เฉพาะทั่วประเทศ เมื่อบริษัทและซัพพลายเออร์ได้ร่วมมือถึงการผลิตของพวกเขาให้อยู่ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การติดต่อสื่อสารและการหมุนเวียนของสินค้าเร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1.1 การขอส่งเสริมการลงทุน BOI (Board of Investment)

เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมการลงทุนให้กับกิจการที่อยู่ใน BOI เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศไทย โดยการช่วยลดความเสี่ยงในการลงทุนช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายเริ่มต้นในการลงทุนและเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุน ช่วยให้คำปรึกษาและบริการในการลงทุนเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งดึงดูดนักลงทุนต่างชาติให้มาลงทุนในประเทศเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งบริษัทที่จะเข้าร่วม BOI ได้จะต้องผ่านหลักเกณฑ์และตรงตามเงื่อนไขของ BOI เท่านั้น

2.1.2 มูลค่าเศรษฐกิจของกิจการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

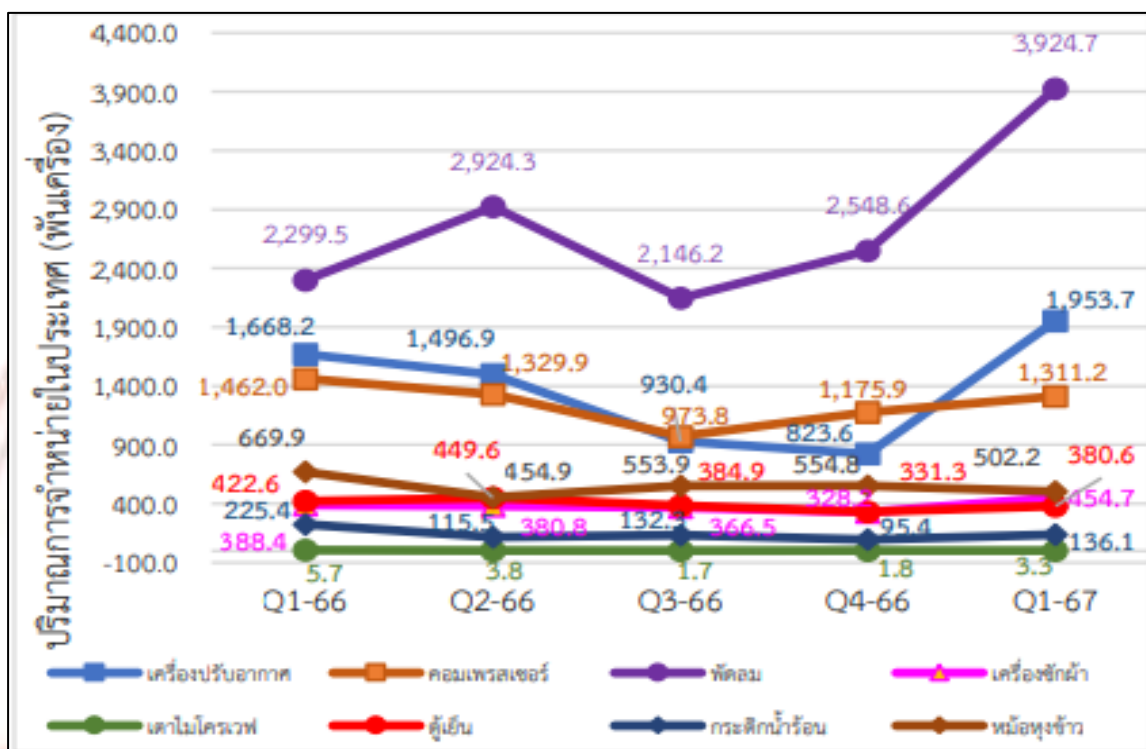
การผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ไตรมาส 1 ปี 2567 มีดัชนีผลผลิตอยู่ที่ 100.7 โดยเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ 29.8 และลดลงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 1.3 โดยสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ปรับตัวลดลง ได้แก่ สายเคเบิลคอมพิวเตอร์ ไมโครเวฟ กระจกน้ำร้อน หม้อหุงข้าว และมอเตอร์ไฟฟ้า ลดลงร้อยละ 37.5, 29.1, 25.1, 16.1, และ 15.4 ตามลำดับ



ภาพที่ 2-1 การขยายตัวการผลิตอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

ไตรมาส 1 ปี 2567 สินค้าที่มีการปรับตัวลดลงเมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน ได้แก่ ไมโครเวฟ กระจกน้ำร้อน หม้อหุงข้าว คอมพิวเตอร์และตู้เย็น ลดลงร้อยละ 39.6, 25.0, 10.3 และ

9.9 ตามลำดับ ในขณะที่สินค้าที่มีการปรับตัวเพิ่มขึ้น ได้แก่ พัดลม เครื่องปรับอากาศ และเครื่องซักผ้า เพิ่มขึ้นร้อยละ 70.7, 17.1 และ 17.0 ตามลำดับ



ภาพที่ 2-2 ปริมาณการจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ภายในประเทศ

2.2 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Decision Making)

2.2.1 ความหมายของการตัดสินใจ

Simon, H. A. (1966). ซึ่งผู้เป็นบิดาแห่งทฤษฎีการตัดสินใจ ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการของกิจกรรมต่าง ๆ 3 ประการ ดังนี้ 1) กิจกรรมด้านเซิร์ชปัญญา ซึ่งจะเน้นระบบข้อมูลและสารสนเทศที่จะนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ 2) กิจกรรมด้านการออกแบบ คือการนำข้อมูลมาวิเคราะห์แนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ 3) กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ

Bernard, C. I. (1972). กล่าวว่าการตัดสินใจ หมายถึงการตัดสินใจที่เป็นกระบวนการทางตรรกวิทยาในการพิจารณาวิเคราะห์และตัดทางเลือกจากทางเลือกต่าง ๆ โดยอาศัยเหตุผลและความเป็นจริงเกี่ยวกับการเลือกเหล่านั้น

Moody, P. (1995). ให้ความหมายว่า การตัดสินใจเป็นการกระทำที่ต้องทำเมื่อไม่มีเวลาที่จะหาข้อเท็จจริงอีกต่อไป ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือเมื่อใดถึงจะตัดสินใจว่าควรหยุดหาข้อเท็จจริง ข้อยุติจะแปรเปลี่ยนไปตามปัญหาที่ต้องแก้ไข ซึ่งการรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายและการใช้เวลา

Burton, G. & Thakur, M. (2004). ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการที่รวบรวมเอาการวิเคราะห์การนิยามสถานการณ์ของปัญหา การวิเคราะห์เพื่อกำหนดทางเลือก การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดหนึ่งทางเลือก แล้วจึงกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

ปราณี (2552) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกิจกรรมด้านข่าวปัญหาที่จะใช้ข้อมูลและรวมถึงระบบสารสนเทศมาคิดวิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจการนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาทำการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและหลังจากนั้นก็ทำการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่คิดว่าดีที่สุดและนำไปปฏิบัติ สามารถจำแนกการตัดสินใจ ออกได้เป็น 1) การค้นหาทางเลือก (Intelligence Activity) เป็นขั้นตอนของการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ 2) การประเมินทางเลือก (Design Activity) เป็นขั้นตอนของการคิดวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้เพื่อหาหนทางต่าง ๆ ในการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป 3) การเลือกทางเลือก (Choice Activity) เมื่อได้ประเมินทางเลือกแล้วก็ถึงขั้นตอนการดำเนินการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุด Fremont Shull ยังได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจเกิดจากค่านิยมของแต่ละบุคคลโดยการใช้ดุลพินิจพิจารณาหาข้อเท็จจริง เพื่อทำการเลือกทางเลือกที่คิดว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการได้

สรุปการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการทางตรรกวิทยาในการพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล ความเป็นจริงและระยะเวลาเพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด นอกจากนี้การตัดสินใจเป็นกิจกรรมด้านข่าวปัญหา โดยการเน้นระบบข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจและยังเป็นกิจกรรมด้านออกแบบการตัดสินใจ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อเป็นทางเลือกที่เหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติในการตัดสินใจ ดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการตัดสินใจเป็นการเลือกทางดำเนินการที่ดีที่สุดของแต่ละบุคคล

2.2.2 รูปแบบการตัดสินใจ

2.2.2.1. รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล (The Rational Model)

เป็นรูปแบบการตัดสินใจแนวดั้งเดิม (The Classic Model) เป็นรูปแบบการตัดสินใจที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ที่ให้ประโยชน์สูงสุด Massie, J. L., & Douglas, J. (1981). ได้กล่าวว่า ผู้บริหารอาจกำลังเผชิญกับสภาวะการตัดสินใจแบบมีเหตุผล (Rational Model) ก่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดี เนื่องจากมีกระบวนการและข้อมูลสารสนเทศประกอบอย่างเพียงพอและได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการตัดสินใจแบบมีเหตุผลในแต่ละขั้นตอน

1) ผู้ตัดสินใจต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์ มีการกำหนดจุดหมาย คัดแยกประเด็นปัญหาที่น่าสนใจ จัดอันดับของความจำเป็นในการตัดสินใจข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ดูความเหมาะสมความสอดคล้องข้อจำกัดเรื่องเวลาและงบประมาณ

2) วินิจฉัยและระบุปัญหา ผู้ตัดสินใจต้องหลีกเลี่ยงคำตอบแบบเดิมทบทวนพิจารณาซ้ำ ๆ จำกัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องดูความเกี่ยวพันองค์รวมของประเด็นที่ตัดสินใจ เช่น ความเกี่ยวกัน อุปสรรคข้อจำกัด และอาการที่แสดงออก

3) สร้างทางเลือก ผู้ตัดสินใจต้องมีการรวบรวมข้อมูลโดยการนำการอภิปรายระดมสมองพิจารณาข้อดีข้อเสีย ความน่าจะเป็นไปได้แนวโน้มต่าง ๆ แปลงเป็นสารสนเทศเพื่อสร้างทางเลือกตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์

4) ประเมินและเลือกทางเลือก ผู้ตัดสินใจจะต้องจัดลำดับความสำคัญของทางเลือก ผสมผสานหลักทฤษฎีและความพึงพอใจ ศึกษาผลที่จะเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือกและเปรียบเทียบทางเลือก

5) ยอมรับนำไปปฏิบัติ ผู้ตัดสินใจเมื่อเลือกทางเลือกแล้วนำสู่การปฏิบัติโดยมีการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขต กำกับดูแลและเวลาของการปฏิบัติ

2.2.2.2. รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร (The Administrative Model)

รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร เป็นรูปแบบที่จะช่วยให้ผู้บริหารทำการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์การ ความพึงพอใจในทางเลือกจะเป็นประเด็นที่ต้องคำนึงถึง

Simon, H. A. (1997). เป็นผู้เสนอรูปแบบการตัดสินใจทางการบริหารที่เน้นกลยุทธ์แห่งความพึงพอใจ เพื่อหาทางเลือกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าทางเลือกที่จะให้ประโยชน์สูงสุด โดยดำเนินการตาม 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การตระหนักและระบุปัญหาที่จะตัดสินใจ
- 2) วิเคราะห์ความยากในสถานการณ์ที่จำเป็น
- 3) กำหนดเกณฑ์เพื่อแก้ปัญหา
- 4) พัฒนารูปแบบหรือกลยุทธ์การดำเนินงาน
- 5) วางแผนปฏิบัติเมื่อตัดสินใจแล้ว

2.2.2.3 รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป (The Incremental Model)

รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไปในการที่ผู้บริหารไม่สามารถตัดสินใจด้วยรูปแบบการตัดสินใจที่มีความเหมาะสมสอดคล้องต่อการที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อตัดสินใจนั้น แต่ในบางครั้งการตัดสินใจไม่อาจกำหนดทางเลือกให้ชัดเจนและไม่สามารถคาดหมายผลที่จะได้รับได้

Lindblom, C. E. (1959). ได้เสนอรูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป เพราะเป็นรูปแบบที่มีกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ เรื่องที่จะตัดสินใจมีหลากหลายไม่แน่นอนและมีความขัดแย้งสูงมีกระบวนการ ดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์และทางเลือกที่จะเกิดขึ้นพร้อมกัน จึงไม่เหมาะสมที่จะใช้แนวทางการวิเคราะห์ วิธีการและจุดมุ่งหมาย
- 2) การตัดสินใจที่ดีเป็นสิ่งที่ผู้ตัดสินใจเห็นพร้อมต้องกันโดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์
- 3) จำนวนทางเลือกและผลที่ได้รับลดลงมากเหลือเฉพาะการพิจารณาทางเลือกที่มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่
- 4) การวิเคราะห์ข้อจำกัดที่ความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ที่เป็นอยู่กับทางเลือกที่เหมาะสม
- 5) เป็นวิธีที่ใช้การเปรียบเทียบทางเลือกที่เป็นรูปธรรมมาสู่การปฏิบัติได้

2.2.2.4 รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน (The Mixed Scanning Model)

รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน ผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจที่ชาญฉลาดและมีประสบการณ์สูงมักจะเลือกวิธีการตัดสินใจรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น แต่จะใช้รูปแบบการตัดสินใจหลายรูปแบบผสมผสานอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน (The Mixed Scanning Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ข้อมูลที่ดีที่สุดมาใช้

Etzioni, A. (1968). ได้กล่าวว่า หลักของรูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสานที่สำคัญ คือการก้าวไปข้างหน้าหากผู้ตัดสินใจไม่แน่ใจในเรื่องที่จะตัดสินใจควรยืระยะเวลาของการตัดสินใจออกไปก่อนเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือต้องเตรียมการตัดสินใจที่ตรงข้ามไว้บ้าง ถ้าหากมีการวิพากษ์วิจารณ์ในการตัดสินใจในครั้งแรกผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจสามารถใช้รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสานให้เหมาะสมกับงานทางการศึกษา ดังนี้

- 1) คณะกรรมการบริหารที่กำหนดนโยบายนั้นเป็นเพียงการตัดสินใจแบบเพิ่มขึ้นได้ชั่วคราวเท่านั้น
- 2) การตัดสินใจที่ดีจะได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจเป็นไปตามนโยบายและพันธกิจ
- 3) การค้นหาทางเลือกที่มีข้อจำกัด ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพปัญหานั้น ๆ
- 4) ข้อมูลสารสนเทศที่ขาดหายไป มีความจำเป็นต่อการนำวิเคราะห์อย่างยิ่ง

2.2.3 กระบวนการตัดสินใจ

กระบวนการตัดสินใจ (Process of decision making) หมายถึง การกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจตั้งแต่ขั้นตอนแรกไปจนถึงขั้นตอนสุดท้าย การตัดสินใจโดยมีลำดับขั้นตอนของกระบวนการดังกล่าวเป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและมีกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจโดยใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือช่วยในการหาข้อสรุปเพื่อการตัดสินใจ ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจมี

อยู่หลายรูปแบบ แล้วแต่ความคิดเห็นของนักวิชาการ Plunkett, W. R. and R. F. Attner. (1994). ได้เสนอลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้ (กุลชลี, 2539)

ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา (Define the problem) เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะการระบุปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ ย่อมมีผลต่อการดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไปของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการตัดสินใจด้วย

ขั้นที่ 2 การระบุข้อจำกัดของปัจจัย (Identify limiting factors) เมื่อสามารถระบุปัญหาได้ถูกต้องแล้ว ผู้บริหารควรพิจารณาถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ขององค์การ โดยพิจารณาจากทรัพยากรซึ่งเป็นองค์ประกอบของกระบวนการผลิต ได้แก่ กำลังคน เงินทุน เครื่องจักร สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ รวมทั้งเวลาซึ่งมักเป็นปัจจัยจำกัดที่พบบ่อยเสมอ ๆ การรู้ถึงข้อจำกัดหรือเงื่อนไขที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จะช่วยให้ผู้บริหารกำหนดขอบเขตในการพัฒนาทางเลือกให้แคบลงได้ ตัวอย่างเช่น ถ้ามีเงื่อนไขว่าต้องส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าภายในเวลา 1 เดือน ทางเลือกของการแก้ไขปัญหการผลิตสินค้าไม่เพียงพอที่มีระยะเวลาดำเนินการมากกว่า 1 เดือน ก็ควรถูกตัดทิ้งไป

ขั้นที่ 3 การพัฒนาทางเลือก (Develop potential alternatives) ขั้นตอนต่อไป ผู้บริหารควรทำการพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ ขึ้นมา ซึ่งทางเลือกเหล่านั้นควรเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพและความเป็นไปได้ ในการแก้ปัญหาให้น้อยลงหรือให้ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างเช่น กรณีที่องค์การประสบปัญหาเวลาการผลิตไม่เพียงพอ ผู้บริหารอาจพิจารณาทางเลือกดังนี้ 1) เพิ่มการทำงานกะพิเศษ 2) เพิ่มการทำงานล่วงเวลาโดยใช้ตารางปกติ 3) เพิ่มจำนวนพนักงาน หรือ 4) ไม่ทำอะไรเลย ในการพัฒนาทางเลือกผู้บริหารอาจขอความคิดเห็นจากนักบริหารอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จทั้งภายในและภายนอกขององค์การ ซึ่งอาจใช้วิธีการปรึกษาหารือเป็นรายบุคคล หรือจัดการประชุมกลุ่มย่อยขึ้น ข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลเหล่านั้นเมื่อผนวกรวมกับสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และประสบการณ์ของตนเองจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทางเลือก (Analyze the alternatives) เมื่อผู้บริหารได้ทำการพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ โดยจะนำเอาข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกับกันอย่างรอบคอบ ทางเลือกบางทางเลือกที่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดขององค์การก็อาจทำให้เกิดผลต่อเนื่องที่ไม่พึงประสงค์ตามมา เช่น ทางเลือกหนึ่ง ของการเพิ่มผลผลิต ได้แก่การลงทุนติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งจะช่วยให้แก้ปัญหาได้ แต่อาจมีปัญหาเกี่ยวกับการลดลงของขวัญกำลังใจของพนักงานในระยะต่อมา เป็นต้น

ขั้นที่ 5 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the best alternative) เมื่อผู้บริหารได้ทำการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ แล้ว ผู้บริหารควรเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว ทางเลือกที่ดีที่สุดควรมีผลเสีย

ต่อเนื่องในภายหลังน้อยที่สุด และให้ผลประโยชน์มากที่สุด แต่บางครั้งผู้บริหารอาจตัดสินใจเลือกทางเลือกแบบประนีประนอมโดยพิจารณาองค์ประกอบที่ดีที่สุดของแต่ละทางเลือก

ขั้นที่ 6 การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implement the decision) เมื่อผู้บริหารได้ทางเลือกที่ดีที่สุดแล้ว ก็ควรมีการนำผลการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรกำหนดโปรแกรมของการตัดสินใจ โดยระบุถึงตารางเวลาการดำเนินงานงบประมาณ และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน และจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ผู้บริหารควรกำหนดระเบียบวิธี กฎ และนโยบาย ซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 7 การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล (Establish a control and evaluation system) ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่ การสร้างระบบการควบคุมและการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้ผู้บริหารแก้ปัญหาหรือทำการตัดสินใจใหม่ได้โดยได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติที่ดีที่สุด

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation Theory)

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

นธกฤต (2557) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันภายในตัวบุคคล (Driving Force) ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ แรงจูงใจเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลนั้น แต่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unfulfilled Needs) ซึ่งจะนำไปสู่ความเครียด (Tension) จากนั้นจะทำให้เกิดพลังผลักดันภายในตัวบุคคล (Drive) อันจะนำไปสู่พฤติกรรม (Behavior) ได้ในที่สุด

พรทิพย์ (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ชักนำ โน้มน้าวให้คนเกิดความมุ่งมั่น มานะ ความพยายามเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการบางประการของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ

สุธีรา (2553) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงความเต็มใจที่จะใช้ความทุ่มเทเพื่อให้ตนเองนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และรางวัลเป็นแรงจูงใจที่สำคัญของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ทำให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจ และให้คำสัญญาไว้

วราพร (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการของตนเองเพื่อที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเติบโตในหน้าที่การงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่

ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

พุลสุข (2550) กล่าวถึง การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อใจ และการลงโทษ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลใช้ความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงานและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยความเต็มใจและให้บรรลุผลสำเร็จเป้าหมายที่วางไว้ โดยถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อความรู้สึก ก่อให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมหรือการกระทำที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ โดยทั่วไปแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) ทฤษฎีกลุ่มเชิงเนื้อหาหรือทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ผลักดันและชี้นำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น เช่น ความต้องการเงินเดือนสูง ๆ ต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานหรือต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล

2) ทฤษฎีกลุ่มเชิงความคิดและกระบวนการ ทฤษฎีกระบวนการจะมุ่งที่แรงจูงใจ เกิดขึ้นอย่างไร เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของกลุ่มบุคคลและประเมินความพอใจภายหลังจากได้บรรลุเป้าหมายแล้ว ทฤษฎีกระบวนการจะพยายามอธิบายขั้นตอนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลซึ่งทำให้ความเข้าใจในความคิดหรือกระบวนการภายในจิตใจที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น โดยทฤษฎีกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย นอกจากนี้แนวคิดในกลุ่มนี้ก็จะทำการศึกษาวิเคราะห์ บรรยายและอธิบายกระบวนการที่บุคคลจะแปลงความคิดและความต้องการให้เกิดพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา(Macshane และ Von Glinow, 2005)

2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์เบิร์ต (Herzberg's Two – Factor Theory)

เป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่ง ที่มาจากผลงานวิจัยของ Herzberg เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำ

ให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือรือ ผลผลิตก็ตกต่ำ โดย Herzberg กล่าวว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการ คือ 1) ปัจจัยจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน ที่เป็นแรงผลักดันให้คนอยากทำงาน

2.3.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานจากความพึงพอใจและนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวก โดยปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน ดังนี้

1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์การให้สำเร็จลุล่วง ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับในความสามารถและการแสดงออกให้รับรู้ถึงในความสามารถนั้น เช่น การยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา

4) ความรับผิดชอบของงาน หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน เช่น ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสในการเจริญเติบโต คือ การมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

2.3.3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ โดยปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร รวมถึงรางวัลที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ และการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น

ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

4) ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารงานองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เช่น นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานที่ไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจนและมีการสื่อสารให้ทราบถึงนโยบายอย่างทั่วถึง

5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชัน (Generation Theory)

ทฤษฎีเจเนอเรชัน เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายความแตกต่างของคนต่างรุ่น โดยแบ่งเจเนอเรชันตามช่วงปีเกิด (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559) เจเนอเรชันมีความคิดริเริ่มมาจากแนวคิดของชาวตะวันตก การจัดกลุ่มลักษณะนี้ก่อให้เกิดการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความคิดและพฤติกรรมในการใช้ชีวิต การบริโภคและการทำงานทำให้เข้าใจคุณลักษณะของประชากรในแต่ละยุคสมัยดีขึ้น ในปัจจุบันนี้มีการนำแนวคิดและผลการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการหลายแขนง ไม่ว่าจะเป็นการตลาด การพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น มักแบ่งกลุ่มเจเนอเรชันโดยมองเรื่องอายุคนเป็นเกณฑ์มากกว่าอายุงาน

แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันเชื่อว่าบุคคลที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันนั้นมีประสบการณ์ร่วมกันทางสังคมและพบเจอปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในทางประวัติศาสตร์ร่วมกันทำให้คนที่เกิดในเจเนอเรชันเดียวกันมีค่านิยมร่วมกัน นอกจากนี้ทฤษฎีเจเนอเรชันยังศึกษาทั้งในด้านพฤติกรรม สังคม การใช้ชีวิต และความคิดต่าง ๆ สาเหตุที่คนแต่ละช่วงวัยมีความคิดและพฤติกรรมต่างกันนั้น เป็นเพราะว่าสภาพสังคมในช่วงนั้น ๆ เป็นปัจจัยที่หล่อหลอมความคิดและทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้นขึ้นมา เมื่อเราสามารถเข้าใจความแตกต่างของประชากรแต่ละกลุ่มได้ดีเราก็จะสามารถเข้าถึงหรือบริหารงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะพฤติกรรมและความต้องการในด้านต่าง ๆ ต่อไปได้

2.4.1 ความหมายของทฤษฎีเจเนอเรชัน

เดชา (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกัน และประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน

ทศพล (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง แนวคิดที่แบ่งลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้เงื่อนไข เรื่องเวลา มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ ภูมิหลังหรือบริบทแวดล้อม และลักษณะหรือบุคลิกเฉพาะ

Mannheim, K. (1952). ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง การแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อยโดยพิจารณาจากช่วงปีเกิดและเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิต คนที่อยู่ในเจเนอเรชั่นเดียวกันจะมีลักษณะเฉพาะที่คล้ายคลึงกัน เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ลักษณะนิสัย เป็นต้น ซึ่งแต่ละเจเนอเรชั่นจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน

Glass, A. (2007). ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง ผู้มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกันในเรื่องหนึ่ง ๆ โดยประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันนั้น ๆ

Hammill, G. (2005). ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงอายุใกล้เคียงกัน ในสังคมหนึ่งที่มีประสบการณ์สภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกันและหล่อหลอมให้เกิดเอกลักษณ์ร่วมกันทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรม

สรุปเจเนอเรชั่น หมายถึง การแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อยโดยพิจารณาจากช่วงปีเกิด กลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันจะอยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือช่วงปีเกิดเดียวกัน มีประสบการณ์จากเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตร่วมกันก่อให้เกิดเป็นทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกัน ซึ่งแต่ละกลุ่มกลุ่มย่อยหรือแต่ละช่วงอายุจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ลักษณะนิสัย รวมถึงรูปแบบในการดำเนินชีวิต

2.4.2 การแบ่งกลุ่มเจเนอเรชั่น

ตารางที่ 2-1 ตารางแบ่งกลุ่มเจเนอเรชั่น

เจเนอเรชั่น	พ.ศ. เกิด	อายุ
1. Baby Boomers	พ.ศ. 2489-2507	60 ปี ขึ้นไป
2. Generation X	พ.ศ. 2508-2522	50-59 ปี
3. Generation Y	พ.ศ. 2523-2540	30-49 ปี
4. Generation Z	พ.ศ. 2541-2552	20-29 ปี
5. Generation Alpha	พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป	19 ลงไป

ที่มา : Generation Gap, www.thepotential.org

จากตารางที่ 2-1 พบว่า กลุ่มที่ 1 เจเนอเรชัน Baby Boomers ยุคสมัยของคนที่เกิดในช่วงหลังของสงครามโลกครั้งที่ 2 ช่วงปี ค.ศ. 1944-1964 (พ.ศ. 2489 – 2507) ซึ่งปัจจุบันพวกเขาเป็นจัดเป็นผู้สูงอายุแล้ว แม้ไม่ได้เจอกับเหตุการณ์โดยตรง แต่เป็นรุ่นที่ยังได้รับผลกระทบจากสงคราม สภาพสังคมทั่วโลกบอบช้ำ เศรษฐกิจย่ำแย่ เป็นช่วงเวลาที่หลายประเทศพยายามฟื้นฟูตัวเอง ทั้งทางทรัพยากรมนุษย์ คนที่เกิดในเจเนอเรชันนี้มีจำนวนมากสมกับชื่อ baby boomer เนื่องจากการผลิตทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาทดแทนทรัพยากรมนุษย์ที่เสียไปจากสงคราม และเพื่อใช้คนเป็นแรงงานในการขับเคลื่อนประเทศ และทางเศรษฐกิจ

วิถีชีวิต: ตื่นเช้ามืดและนอนหัวค่ำ เพราะระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานยังไม่ได้ถูกพัฒนา ไฟฟ้าก็ไม่ได้เข้าถึงทุกพื้นที่ รวมถึงเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกยังไม่ได้ถูกประดิษฐ์ คนเจเนอเรชันนี้จำเป็นต้องตื่นมาแต่เช้ามืดเพื่อเตรียมตัวทำมาหากิน จะหุงข้าวก็ต้องเริ่มตั้งแต่จุดเตา มีขั้นตอนในการทำงานเยอะ บ่มเพาะนิสัยอดทนและการรอคอย ทำให้มองคนรุ่นหลังว่าสบาย (เมื่อเทียบกับวิถีชีวิตคนในรุ่นตัวเอง)

ชีวิตการทำงาน: จากการพัฒนาที่มากขึ้นดังที่กล่าวไปข้างต้น ทำให้คนเจเนอเรชันนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง และครอบครัวเช่นเดียวกัน baby boomer เป็นคนรุ่นต้น ๆ ที่ทำงานในองค์กร ทำให้รักผูกพันกับองค์กรที่ตัวมีส่วนบุกเบิก ต้องการขับเคลื่อนองค์กรด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ หุ่นทำงานหนักเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมือง อยากทำให้สังคมดีกว่าที่เป็นอยู่ ต้องการความมั่นคงในอาชีพ ไม่ค่อยเปลี่ยนงานบ่อยนอกจากนี้คนรุ่นนี้ยังถูกปลูกฝังเรื่องการอดออม รู้จักคุณค่าของเงิน อย่างไรก็ตามคนส่วนใหญ่ยังเป็นเกษตรกรเป็นช่วงเริ่มต้นที่จะเปลี่ยนจากทำเกษตรกรรมประมงมาทำธุรกิจ อุตสาหกรรม ช่วงวัยเด็กของคนที่เกิดรุ่นนี้ยังผูกพันกับการทำนา ทำสวน จับปลา ทำประมง เรียนรู้ทักษะอาชีพหลากหลายจากคนที่ใกล้ชิด เช่น วิถีทอผ้า วิถีถักอวน เป็นต้น เชื่อมั่นในเรื่องของการทำงานหนักไม่มีวันอดตายสิ่งแวดล้อมยังคงอุดมสมบูรณ์ ในชนบทสามารถหาอาหารได้จากธรรมชาติ แม้ว่าจะไม่มีรายได้เป็นตัวเงินก็ตาม

การสื่อสาร: สมัยก่อนคนยุคนั้นเสพสื่อจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือภาพยนตร์ ซึ่งมีทั้งแบบกลางแปลง หนังสือยา หรือโรงแสตนด้อโลน่าย ๆ ที่ปิดล้อมสังกะสี และช่วงนี้เองที่ประเทศไทยมีสถานีโทรทัศน์เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก

กลุ่มที่ 2 เจเนอเรชัน X คนที่เกิดปี ค.ศ. 1965 – 1979 (พ.ศ. 2508 – 2522) ปัจจุบันพวกเขาเป็นคนวัยใกล้เกษียณและวัยทำงาน คนที่เกิดช่วงนี้จะเป็นคนที่อยู่ในช่วงรอยต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น การเปลี่ยนจากระบบอนาล็อก (Analog) มาสู่ระบบดิจิทัล (Digital) จึงทำให้คนกลุ่มนี้สามารถปรับตัวให้เหมาะกับยุคสมัยได้ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าคนรุ่นก่อน เนื่องจากการขยายตัวทางการค้าและวิทยาการเทคโนโลยีได้ก่อให้เกิดการผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกมากมายที่ช่วยยกระดับและส่งเสริมคุณภาพชีวิตมากกว่าคนรุ่นเดิม

วิถีชีวิต: คนเจนเนอเรชันนี้เริ่มมีลูกดก ลดให้ความสำคัญกับการศึกษาที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต คนรุ่นนี้มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย ทำให้สนใจความเจริญทางด้านวัตถุมากขึ้น แต่ยังได้รับการเลี้ยงดูจากคนรุ่นก่อนทำให้ยังคงมีแนวคิดบางอย่างหลงเหลืออยู่ เช่น แนวคิดเกี่ยวกับธรรมเนียมปฏิบัติ, คติเรื่องอดทน, การเห็นคุณค่าของเงิน เป็นต้น Gen-X เกิดและเติบโตในยุคที่เริ่มมีปัญหาด้านครอบครัวเนื่องจากทั้งผู้ชายและผู้หญิงต่างก็ต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหาเงิน สภาพสังคมมองว่าการหย่าร้างเป็นเรื่องปกติ

ชีวิตการทำงาน: คนเจนเนอเรชันนี้มักพึ่งพาอาศัยความรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Reliant) ทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว พวกเขามองเห็นว่าชาว baby boomer ทำงานหนัก และไม่มีเวลาให้เวลากับครอบครัวจึงปรับมุมมองว่างานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น ทำให้คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงานควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งทางสังคม ครอบครัว และความเป็นส่วนตัว จนกระทั่งสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) มีความรักดีต่อองค์กร แต่สนใจผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม คนเจนเนอเรชันนี้ยังมีอุปนิสัยส่วนตัวชอบความท้าทาย มีความมั่นใจในตัวเอง ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีความยืดหยุ่น ชอบความเป็นอิสระ ในขณะเดียวกันภาพสะท้อนของสังคมที่คนเจนเนอเรชันนี้อาศัยอยู่ยังคงเห็นความเหลื่อมล้ำด้านการกระจายรายได้ ระหว่างเมืองและชนบท

การสื่อสาร: ผลจากการพัฒนาระบบสื่อสารมวลชนที่สามารถติดต่อสื่อสารกันง่ายขึ้น โดยเฉพาะโทรทัศน์ที่กลายเป็นสื่อยอดนิยมของคนทั่วไป ทำให้คนในเจนเนอเรชันนี้มีความเป็นปัจเจกชน (individual) มากกว่าคนรุ่นก่อน เสพสื่อและแนวคิดจากต่างชาติมากขึ้น ทั้งทางภาพยนตร์ฮอลลีวู้ด หรือคลื่นวิทยุที่เปิดเพลงต่างชาติ เกิดรายการโลกดนตรี มีการตั้งวงดนตรีสตริง หรือร็อกแอนด์โรลของกลุ่มวัยรุ่น เกิดกระแสนิยมวิถีชีวิตการแต่งกายและการใช้ชีวิตแบบตะวันตก อีกทั้งคนไทยยังนิยมไปศึกษาในต่างประเทศ

กลุ่มที่ 3 เจเนอเรชัน Y ชื่อเรียกของคนที่เกิดในปีค.ศ. 1980 – 1997 (พ.ศ. 2523 – 2540) เรียกได้หลายชื่อ ทั้ง Gen-Y, Millennials, Net Generation หรือ Digital Generation คนที่เกิดในเจนเนอเรชันนี้ปัจจุบันอยู่ในวัยทำงานที่อายุกกลางคนจนไปถึงคนที่เพิ่งจะจบการศึกษา เติบโตในครอบครัวที่พ่อแม่มีฐานะทางการเงินที่ดี พร้อมจะสนับสนุน และให้ความสำคัญกับการให้ความรักดูแลเอาใจใส่ลูกเป็นอย่างมาก ทำให้เด็กกลุ่มนี้เติบโตมาอย่างมั่นใจ ความเป็นตัวของตัวเอง มองโลกในแง่ดี

วิถีชีวิต: บางส่วนมองว่าคนเจนเนอเรชันนี้ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย วัตถุนิยม บริโภคนิยม ซึ่งมาจากรายงานผลการศึกษาพฤติกรรมการเงินจากข้อมูลโซเชียลมีเดียของคนกลุ่ม Gen-Y (Generation Y) โดย ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจ TMB (TMB Analytics) ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คน Gen-Y ส่วนใหญ่ใช้จ่ายไปกับทัศนคติว่า “ของมันต้องมี” ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการซื้อโทรศัพท์ เสื้อผ้า

เครื่องสำอาง อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ กระเป๋า นาฬิกาหรือเครื่องประดับ กว่า 69% มากกว่าการตั้งใจซื้อบ้านซื้อรถตามความฝันที่ตั้งไว้ว่าจะมีก่อนอายุ 40 ปี และผลสำรวจยังพบว่าส่วนใหญ่ซื้อสินค้าเหล่านั้น เพราะกลัวตกกระแส 42% มากกว่า มองว่าเป็นของจำเป็น 37% ซึ่งอาจเป็นผลกระทบมาจากวิกฤติต้มยำกุ้งที่พวกเขาผ่านความยากลำบากในวัยเด็ก และเมื่อมีรายได้จึงต้องการเติมเต็มสิ่งที่ขาดหายไปด้วย และผลกระทบเรื่องปัญหาความเหลื่อมล้ำ ราคาอสังหาริมทรัพย์ที่มีราคาค่อนข้างสูงจนคนจนวัยที่อยู่ในชนชั้นกลาง หรือชนชั้นล่างไม่สามารถทำงานหาเงินเพื่อซื้อในเวลาอันใกล้จึงใช้เงินเพื่อบำบัดความทุกข์ใจ

ชีวิตการทำงาน: คนเจนเนเรชั่นนี้จะชอบทำงานเป็นทีม ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ปรับตัวได้ดี มีทักษะในการทำหลายสิ่งในเวลาเดียวกัน และมีความชำนาญในเทคโนโลยีอย่างมาก รักความก้าวหน้า มุ่งผลสำเร็จเป็นหลัก ใช้หลักการทำงานแบบ work life balance พวกเขาให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำ หรือการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดตามคำสั่ง แต่ก็มีความอดทนต่ำ ทั้งร่างกายและจิตใจ เก็บอารมณ์ไม่อยู่ คนปลายเจนเนอเรชั่นนี้มักถูกบอกว่าไม่เอาการเอางาน เปลี่ยนสายการทำงานอยู่บ่อยครั้ง แต่ที่เป็นเช่นนี้ส่วนหนึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว

การสื่อสาร: ยุคของพวกเขายังเป็นยุคที่มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเป็นครั้งแรก ทำให้พวกเขาเติบโตท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม พวกเขาได้รับอิทธิพลจากสื่อต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นกระแสเพลง หนังจากประเทศตะวันตก และกระแสคลื่น J-pop ที่เข้ามาในประเทศไทย สิ่งเหล่านี้ทำให้คนรุ่นนี้มีความเป็นปัจเจก มีความสนใจที่เฉพาะเจาะจง เป็นยุคที่มีนิตยสารที่มีเนื้อหาเฉพาะเกิดขึ้นหลายหัว สื่อสิ่งพิมพ์ยังคงเฟื่องฟู เว็บไซต์ถูกใช้ในการสื่อสาร ในช่วงต้นนี้เองมีค่ายเพลงเกิดขึ้นจำนวนมาก เช่น อาร์เอส แกรมมี่ รถไฟดนตรี สร้างสรรค์เพลงที่เป็นอมตะจนถึงปัจจุบัน ไปจนถึงเพลงวัยรุ่นช่วงนั้นอย่างกามิกาเซ่ นอกจากนี้แฟชั่นการแต่งตัวที่ได้รับความนิยมทั้งการแต่งตัวแบบตะวันตก แฟชั่น 90's และแฟชั่นจากฝั่งญี่ปุ่น มีการคอสเพลย์

กลุ่มที่ 4 เจเนอเรชั่น Z รุ่นของคนที่เกิดในช่วงปีค.ศ. 1998-2009 (พ.ศ. 2541 – 2552) ปัจจุบันพวกเขาอยู่ในช่วงของการเล่าเรียน ประถมศึกษาไปจนถึงมหาวิทยาลัยพวกเขาเติบโตในครอบครัวที่มีลูกน้อยลง ได้รับความรักจากคนในครอบครัว ได้รับการศึกษาที่ดี เป็นรุ่นที่ต้องเผชิญความเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง อย่างการก่อการร้าย 911 สงครามในซีกโลกตะวันออก และความไม่แน่นอนทางด้านเศรษฐกิจที่ตกต่ำลงในช่วงฟิชแฮมเบอร์เกอร์

วิถีชีวิต: พวกเขาต้องอยู่ทั้งโลกจริงและในสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้พวกเขาถูกตัดสิน เจอคำวิพากษ์วิจารณ์ได้ง่าย ความอดทนต่ำลง ติดโลกออนไลน์ ถูกบังคับให้ต้องประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วจากการเปรียบเทียบกับผู้อื่น และถูกกดดันจากคนในครอบครัว รวมถึงมีแนวโน้มที่พวกเขาจะมีปัญหาทางด้านจิตใจ

ชีวิตการทำงาน: คนเจนเนอเรชันนี้ พวกเขาสามารถทำงานได้หลากหลาย multi-tasking และไม่ได้เลือกทำงานเพื่อความมั่นคงเพียงอย่างเดียว แต่ยังคงหางานที่ให้คุณค่าและท้าทาย เปลี่ยนงานบ่อย เนื่องจากรู้สึกว่ามันจำเป็นต้องทน เพราะมองเห็นทางเลือกในชีวิตที่มากมาย จะยอมรับคำสั่งหากได้รับเหตุผล และคำอธิบายที่ดี อยากมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ไม่เชื่อเรื่องการทำงานหนักตอนวัยรุ่นแล้วสบายตอนแก่ ซึ่งอาจส่งผลมาจากความเหลื่อมล้ำที่พวกเขาต้องเจอ เช่น อสังหาริมทรัพย์ ราคาแพงเกินที่พวกเขาจะเอื้อมถึง ทำให้เลือกไลฟ์สไตล์ที่เป็น work life balance ตั้งแต่ตอนนี้ พอมีรายได้ก็อยากไปหาประสบการณ์ชีวิต กิน ท่องเที่ยว ไปต่างประเทศ ไม่ได้อยากรอผลลัพธ์ที่มาไม่ถึง แต่อยากใช้เวลาช่วงนี้ของชีวิตทำในสิ่งที่ชอบ จากสภาพเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่พวกเขาจะมีลูกน้อยลง

การสื่อสาร: คนรุ่นนี้เป็นรุ่นที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีเครื่องอำนวยความสะดวก พวกเขาใช้สื่อสังคมออนไลน์ในชีวิตประจำวัน โทรศัพท์แทบจะกลายเป็นอวัยวะที่ 33 ซึ่งส่งผลทำให้ลักษณะของคนเจนเนอเรชันนี้สามารถหาความรู้ได้หลากหลายช่องทาง เชื่อมมั่นในตัวเอง เข้าใจประเด็นทางสังคม เปิดกว้างทางความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่างมากขึ้น เนื่องจากสื่อสังคมออนไลน์เป็นส่วนหนึ่งในการเชื่อมโลก ทำให้พวกเขามีความเป็นพลเมืองโลก มีแนวโน้มที่จะปรับทัศนคติได้ดี ไม่แบ่งแยกชนชั้น สีผิว ศาสนา หรือประเพณีที่แตกต่าง

กลุ่มที่ 5 เจนเนอเรชัน Alpha เด็กยุคใหม่ที่เกิดในปี พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป บางครั้งถูกเรียกว่า The Ipad Generation เนื่องจากปี พ.ศ. 2553 เป็นปีเดียวกับที่ Ipad ถูกปล่อยออกมาครั้งแรก เด็กยุคนี้ ป็นยุคที่เด็กเกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย เริ่มต้นใช้สมาร์ทโฟนก่อนการใช้งานคอมพิวเตอร์เสียอีก หลายคนเรียน ABC ผ่านคลิปปน YouTube ทางโทรศัพท์มือถือ พวกเขาต่างคุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เผชิญความเปลี่ยนแปลงในสังคมที่รวดเร็ว สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อิสระ ค้นหาความรู้ได้นอกห้องเรียน ทำให้ลักษณะของคนยุคนี้จะมีความเป็นปัจเจกชนสูง เชื่อมมั่นในตัวเอง กล้าตั้งคำถาม กล้าที่จะโต้แย้งในสิ่งที่เขาคิดว่าไม่ถูกต้อง เนื่องจากเขาสามารถเจอชุดข้อมูลที่หลากหลายโดยไม่ต้องรอให้ผู้ใหญ่มาสอน นอกจากนี้พวกเขายังมีสำนึกของพลเมืองโลกผ่านการเสพสื่อออนไลน์ เป็นรุ่นที่จะมีความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Generation) กล้าเริ่มต้นธุรกิจใหม่ ๆ ด้วยตัวเอง และอยู่ในยุคที่มี Internet of things ใช้อย่างมาก

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรีศรา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจ้างงาน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z ในประเทศไทย ทั้ง 9 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ปัจจัย

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านการเจริญก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน การเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ และปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ตามลำดับ

กิตติธัช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีก ของ Generation Z ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนและและความก้าวหน้าในอาชีพ, ลักษณะงานที่พบปะผู้คน, ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ลักษณะงานงานบริการ และความมั่นคงในอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีกของ Generation Z ในประเทศไทย

มาศญา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับหรือไม่รับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่เกิดการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ กรณีศึกษา สาขาวิชาบัญชี/การเงิน ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนรุ่นใหม่ ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีอิทธิพลของปัจจัยสูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของผู้ที่มีอาชีพเป็นพนักงานของหน่วยงานราชการ และข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ปัจจัยด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือในสังคม ชื่อเสียง เกียรติยศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ในขณะที่ปัจจัยสูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกไม่รับราชการของผู้ที่มีอาชีพเป็นพนักงานเอกชน ซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงินโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ และด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในสังคม ชื่อเสียง เกียรติยศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และ ระดับการมีอิทธิพลของปัจจัยค่าจุณที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของผู้ที่มีอาชีพเป็นพนักงานหน่วยงานราชการ และข้าราชการ ซึ่งเป็นคน รุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะสาขาวิชาบัญชี/การเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และความมั่นคงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ การยอมรับนับถือของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ปัจจัยด้านโครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ และปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกไม่รับราชการของผู้ที่มีอาชีพเป็นพนักงานเอกชน ซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่กำลังการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงินโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และความมั่นคงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ปัจจัยด้านโครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ การยอมรับนับถือของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

อาคเนย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงานโดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านชื่อเสียงขององค์การ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 4.40 4.33 4.33 และ 4.28 ตามลำดับ 1) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 2) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 3) ด้านลักษณะงาน การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านลักษณะงาน โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 4) ด้านชื่อเสียงขององค์การ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านชื่อเสียงขององค์การ โดยรวม กลุ่ม

คนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการมุ่งใจในการเลือกองค์การเข้าทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวม กลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

คุณิตา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z พบว่า กลุ่มตัวอย่าง Generation Z ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร 5 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่จะได้รับ คิดเป็นร้อยละ 21.30 ของคะแนนรวมทั้งหมด ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 19.27 ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งทำงาน ความสะดวกสบายในการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 11.0 สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศและการตกแต่งสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 7.40 และปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 6.83 ของคะแนนรวมทั้งหมด



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน GENERATION Z 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z จำแนกตามคณะ ภาควิชา และสาขาวิชา โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ขั้นตอนในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักศึกษากลุ่ม GENERATION Z ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพฯ ภาควิชาการศึกษาปกติ จำนวน 2 คณะ ดังนี้

ตารางที่ 3-1 ตารางจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาลัยเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม

รายละเอียด	จำนวน นักศึกษาชั้นปีที่ 4
1. คณะวิศวกรรมศาสตร์	337 คน
1.1 ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์	161 คน
- วิศวกรรมไฟฟ้า Thai Program	(97 คน)
- วิศวกรรมไฟฟ้า English Program	(25 คน)
- วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	(39 คน)
1.2 ภาควิชาวิศวกรรมการผลิตและหุ่นยนต์	143 คน
- วิศวกรรมการผลิต	(108 คน)
- วิศวกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	(35 คน)
1.3 ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องมือวัดและอิเล็กทรอนิกส์	33 คน
- วิศวกรรมไฟฟ้าอุตสาหกรรมและพลังงาน	(33 คน)
2. วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	145 คน
2.1 ภาควิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า	42 คน
- เทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์กำลัง	(42 คน)
2.2 ภาควิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์	103 คน
- เทคโนโลยีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์	(103 คน)
รวมทั้งสิ้น	482 คน

ที่มา : ข้อมูลนักศึกษาภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักศึกษากลุ่ม Generation Z ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพฯ ภาคการศึกษาปกติ จำนวน 2 คณะ รวมจำนวน 482 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) และใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% Taro Yamane (1967 อ้างถึงใน ธาณินทร์, 2560)

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

เมื่อ N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ ในการศึกษานี้กำหนดค่าเท่ากับ ± 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

โดยที่ N = 482 คน นักศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 482 คน

จากสูตร

$$n = \frac{482}{1 + 482(0.05^2)}$$

n = 219 คน หรือ นักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 219 คน

3.2 ขั้นตอนในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพฯ ภาคการศึกษาปกติ ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการวิจัยดังนี้

3.2.1 กำหนดปัญหาที่จะทำการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z

3.2.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาทฤษฎี แนวความคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย ในตำรา หนังสือ วารสาร และผลงานวิจัย เพื่อให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจในหลักการทำการวิจัยได้อย่างชัดเจน

3.2.3 การออกแบบการวิจัย โดยวิธีการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2.4 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดข้อคำถามที่ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดในกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษาค้นคว้ามา และคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความตรงประเด็นของเนื้อหาตามเทคนิคการ

คำนวณ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากนั้นผู้วิจัย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมา ทำการวิเคราะห์คำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient of Cronbach)

3.2.5 การรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจากการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ส่งให้กับคณะวิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม วิทยาเขต กรุงเทพฯ เพื่อส่งต่อแบบสอบถามให้นักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาลัยเทคโนโลยี อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพฯ ภาคการศึกษา ปกติ

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลครบแล้วจึงตรวจสอบความถูกต้องเพื่อ ความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วนำผล มาสรุปและอภิปรายต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถามในรูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ทางผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนทฤษฎีและโครงการวิจัย ที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-end Questionnaire) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ให้เลือกเพียงคำตอบเดียว มีคำถาม จำนวน 5 ข้อ ดังนี้ เพศ อายุ คณะ ภาควิชา และสาขาวิชา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงาน อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน GENERATION Z เป็นคำถามแบบปลาย ปิด (Close-end Questionnaire) ซึ่งคำถามในส่วนนี้มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งเป็นระดับของความเห็นและความรู้สึกของผู้ตอบแบบประเมิน มีคำถาม จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 3-2 แบบสอบถามความคิดเห็นและจำนวนข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจ
 เข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน
 GENERATION Z

ปัจจัยจูงใจ	จำนวนข้อคำถาม
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4 ข้อ
2. ด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4 ข้อ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4 ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ	4 ข้อ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4 ข้อ
รวม	20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงาน
 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน GENERATION Z เป็นคำถามแบบปลาย
 ปิด (Close-end Questionnaire) ซึ่งคำถามในส่วนนี้มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน
 ประเมินค่า (Rating Scale) เป็นระดับของความเห็นและความรู้สึกของผู้ตอบแบบประเมิน มีคำถาม
 จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 3-3 แบบสอบถามความคิดเห็นและจำนวนข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจ
 เข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน
 GENERATION

ปัจจัยจูงใจ	จำนวนข้อคำถาม
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4 ข้อ
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4 ข้อ
3. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน	4 ข้อ
4. ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	4 ข้อ
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4 ข้อ
รวม	20 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นการสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า
 (Rating Scale) ระดับตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (Likert) เพื่อนำไปวัดระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์ใน
 การกำหนดค่าน้ำหนักของแบบสอบถาม 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3-4 ตารางเกณฑ์กำหนดค่าน้ำหนักของแบบสอบถาม

ระดับคะแนน	ระดับของความเห็น
ระดับคะแนน 5	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	ระดับความคิดเห็นมาก
ระดับคะแนน 3	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ระดับคะแนน 2	ระดับความคิดเห็นน้อย
ระดับคะแนน 1	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลผลของข้อมูลในแบบสอบถามเป็นแบบอันตรรกภาพ (Interval Scale) (ศิริวรรณ และ คณะ, 2549) ใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตร} \quad \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์กำหนดของการตีความหมายของคะแนนเฉลี่ยจะคำนวณจากช่วงระดับคะแนนดังกล่าวแล้วนำค่าที่ได้จากการคำนวณมาแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3-5 ตารางเกณฑ์ค่าการตีความหมาย

ระดับคะแนน	ระดับของความเห็น
คะแนนระหว่าง 4.21 - 5.00	แสดงว่ามีระดับความสำคัญมากที่สุด
คะแนนระหว่าง 3.41 - 4.20	แสดงว่ามีระดับความสำคัญมาก
คะแนนระหว่าง 2.61 - 3.40	แสดงว่ามีระดับความสำคัญปานกลาง
คะแนนระหว่าง 1.81 - 2.60	แสดงว่ามีระดับความสำคัญน้อย
คะแนนระหว่าง 1.00 - 1.80	แสดงว่ามีระดับความสำคัญน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีและโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

3.4.2 ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนด โดยได้รับคำแนะนำจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กนกรัตน์ พงษ์โพธากุล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

3.4.3 นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาของงานวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (Index of Item Objective Congruence : IOC) ดังนี้

+1 เมื่อ แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 เมื่อ ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

-1 เมื่อ แน่ใจ ว่าข้อคำถาม ไม่มี ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องแล้ว จะนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับจุดประสงค์

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการพิจารณา IOC (Index of Item Objective Congruence) คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.0 ถือว่า เหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะมีการพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.4.4 นำแบบสอบถามฉบับแก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำ ไปใช้งานจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ

3.4.5 ในการแจกแบบสอบถาม จะนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ มาประยุกต์ใช้ โดยเลือก Google Form เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ดำเนินการขอหนังสือราชการจากทางคณะพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พร้อมแนบแบบสอบถามถึงคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขต กรุงเทพฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 ราย เพื่อตอบแบบสอบถาม

3.5.2 ดำเนินการจัดส่งหนังสือราชการจากทางคณะฯ ให้กับคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขต กรุงเทพฯ ในรูปแบบเอกสารทางไปรษณีย์ และดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ ในรูปแบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งต่อแบบสอบถามให้กับนักศึกษาตอบแบบสอบถามต่อไป

3.5.3 ดำเนินการติดตามและรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับ

3.5.4 นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยโดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำข้อมูลมาบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังต่อไปนี้

3.6.1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ คณะ ภาควิชา และสาขาวิชา ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ การหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นการแสดงค่าความถี่ของข้อมูลที่ได้เก็บมาได้ และค่าร้อยละ (Percentage) ที่เป็นการคำนวณสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละตัวเทียบกับข้อมูลรวมทั้งหมด โดยให้ข้อมูลรวมทั้งหมดมีหน่วยเป็นร้อยละ

3.6.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน 4) ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน 5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3.6.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z จำแนกตาม คณะ ภาควิชา และสาขา โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z จำแนกตามคณะ ภาควิชา และสาขา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และนำข้อมูลมาจำแนกออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามคณะ ภาควิชา และสาขาวิชา

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ อักษรย่อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สอดคล้องกันและสะดวกในการแปลผล ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|--|
| n | แทน | จำนวนตัวอย่าง |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Mean) |
| S.D | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| Sig | แทน | ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significant) |
| SS | แทน | ค่าแหล่งความแปรปรวน (Sum of Square) |
| df | แทน | ค่าองศาอิสระ (Degrees of Freedom) |
| MS | แทน | ค่าผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (Mean of Square) |
| F | แทน | ค่าตัวสถิติ (F-Statistic) |

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจาก นักศึกษากลุ่ม GENERATION Z ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพฯ ภาควิชาการศึกษาปกติ จำนวน 2 คณะ

1) คณะวิศวกรรมศาสตร์ 2) วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 219 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ คณะ ภาควิชา และสาขาวิชา ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติ คือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งเสนอผลการวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป		จำนวน(คน)	ร้อยละ %
1. เพศ	1. ชาย	147	67.10
	2. หญิง	62	28.30
	3. LGBTQ	10	4.60
รวม		219	100
2. อายุ	1. 20 – 22 ปี	133	60.70
	2. 23 - 25 ปี	66	30.10
	3. มากกว่า 25 ปี	20	9.10
รวม		219	100
3. คณะ	1. วิศวกรรมศาสตร์	141	64.40
	2. วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	78	35.60
รวม		219	100
4. ภาควิชา	1. วิศวกรรมไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์	100	45.70
	2. วิศวกรรมการผลิตและหุ่นยนต์	51	23.30
	3. วิศวกรรมเครื่องมือวัดและอิเล็กทรอนิกส์	7	3.20
	4. เทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า	22	10.00
	5. เทคโนโลยีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์	39	17.80
รวม		219	100
5. สาขาวิชา	1. วิศวกรรมไฟฟ้า (Thai Program)	41	18.70
	2. วิศวกรรมไฟฟ้า (English Program)	23	10.50
	3. วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	39	17.80
	4. วิศวกรรมการผลิต	33	15.10
	5. วิศวกรรมหุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ	16	7.30
	6. วิศวกรรมไฟฟ้าอุตสาหกรรม/พลังงาน	7	3.20
	7. เทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์	22	10.00
	8. เทคโนโลยีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์	38	17.40
รวม		219	100

จากตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 147 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 67.10 มีช่วงอายุ 20 – 22 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 60.70 ศึกษาอยู่คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 141 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 64.40 อยู่ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์ จำนวน 100 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 45.70 และ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (Thai Program) จำนวน 41 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 18.70

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน ของนักศึกษาในกลุ่ม GENERATION Z ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพฯ ภาควิชาการศึกษาปกติ จำนวน 2 คณะ มีรายละเอียดตามตาราง 4-2 ถึง 4-7 ดังนี้

ตารางที่ 4-2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเข้าสมัครงานโดยรวม

(n=219)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.57	0.49	มากที่สุด
2. ด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน	4.56	0.50	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.58	0.48	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.54	0.47	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.61	0.46	มากที่สุด
รวม	4.57	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) ด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความสำเร็จของงาน

(n=219)

ปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเลือกองค์กร ที่ท่านสามารถนำความรู้/ประสบการณ์มาต่อยอดและประสบความสำเร็จได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	4.58	0.63	มากที่สุด
2. ท่านเลือกองค์กร ที่มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.56	มากที่สุด
3. ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพ ทำให้มีความรู้สึกรู้ว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ	4.57	0.60	มากที่สุด
4. ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้งานประสบความสำเร็จ	4.52	0.66	มากที่สุด
รวม	4.57	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความสำเร็จของงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเลือกองค์กร ที่มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61) รองลงมาคือ ท่านเลือกองค์กร ที่ท่านสามารถนำความรู้/ประสบการณ์มาต่อยอดและประสบความสำเร็จได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58) ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพ ทำให้มีความรู้สึกรู้ว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57) และท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้งานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

(n=219)

ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเลือกองค์กร ที่ผู้บังคับบัญชารับฟัง/ให้คำปรึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะ	4.60	0.58	มากที่สุด
2. ท่านเลือกองค์กร ที่เพื่อนร่วมงานรับฟัง/ให้คำปรึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะ	4.55	0.61	มากที่สุด
3. ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นและผลักดันให้งานประสบผลสำเร็จ	4.59	0.56	มากที่สุด
4. ท่านเลือกองค์กร ที่มอบรางวัลและคำชมเชยจากผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	4.51	0.67	มากที่สุด
รวม	4.56	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเลือกองค์กร ที่ผู้บังคับบัญชารับฟัง/ให้คำปรึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมา คือ ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นและผลักดันให้งานประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) ท่านเลือกองค์กร ที่เพื่อนร่วมงานรับฟัง/ให้คำปรึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และ ท่านเลือกองค์กร ที่มอบรางวัลและคำชมเชยจากผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้าน
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n=219)

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเลือกองค์กร ที่มีลักษณะงานที่ท้าทาย และให้พนักงานแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่	4.54	0.62	มากที่สุด
2. ท่านเลือกองค์กร ที่มีระบบงานที่ทันสมัยและนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับลักษณะงาน	4.63	0.59	มากที่สุด
3. ท่านเลือกองค์กร ที่ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน	4.58	0.59	มากที่สุด
4. ท่านเลือกองค์กร ที่มีลักษณะงานเป็นระบบ ไม่มีความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงาน	4.56	0.64	มากที่สุด
รวม	4.58	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเลือกองค์กร ที่มีระบบงานที่ทันสมัยและนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาคือ ท่านเลือกองค์กร ที่ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) ท่านเลือกองค์กร ที่มีลักษณะงานเป็นระบบ ไม่มีความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และ ท่านเลือกองค์กร ที่มีลักษณะงานที่ท้าทาย และให้พนักงานแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความ
 รับผิดชอบ

(n=219)

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเลือกองค์กร ที่กำหนดความรับผิดชอบและแบ่งสายงานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.62	0.55	มากที่สุด
2. ท่านเลือกองค์กร ที่มีความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่จำกัดกรอบความคิด	4.51	0.61	มากที่สุด
3. ท่านเลือกองค์กร ที่มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบใหม่ ๆ ให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ	4.47	0.67	มากที่สุด
4. ท่านเลือกองค์กร ที่มอบหมายงาน อำนาจการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	4.58	0.57	มากที่สุด
รวม	4.55	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความรับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเลือกองค์กร ที่กำหนดความรับผิดชอบและแบ่งสายงานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมาคือ ท่านเลือกองค์กร ที่มอบหมายงาน อำนาจการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) ท่านเลือกองค์กร ที่มีความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่จำกัดกรอบความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และ ท่านเลือกองค์กร ที่มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบใหม่ ๆ ให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

(n=219)

ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้บริหารงานระดับสูงได้ในอนาคต	4.62	0.55	มากที่สุด
2. ท่านเลือกองค์กร ที่มีแผนการพัฒนาพนักงานให้เติบโตในสายชั้นการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมชาติ	4.60	0.62	มากที่สุด
3. ท่านเลือกองค์กร ที่สนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการเติบโตในอนาคต	4.61	0.54	มากที่สุด
4. ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้มีการโยกย้ายหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อเติบโตในสายชั้นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ	4.62	0.56	มากที่สุด
รวม	4.61	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้มีการโยกย้ายหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อเติบโตในสายชั้นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมาคือ ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้บริหารงานระดับสูงได้ในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) ท่านเลือกองค์กร ที่สนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการเติบโตในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) และ ท่านเลือกองค์กร ที่มีแผนการพัฒนาพนักงานให้เติบโตในสายชั้นการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน ของนักศึกษาในกลุ่ม GENERATION Z ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพฯ ภาคการศึกษาปกติ จำนวน 2 คณะ มีรายละเอียดตามตาราง 4-8 ถึง 4-13 ดังนี้

ตารางที่ 4-8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานโดยรวม

(n=219)

ปัจจัยห้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.55	0.46	มากที่สุด
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.59	0.46	มากที่สุด
3. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน	4.55	0.49	มากที่สุด
4. ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.56	0.49	มากที่สุด
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.61	0.45	มากที่สุด
รวม	4.57	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)

ตารางที่ 4-9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

(n=219)

ปัจจัยห้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเลือกองค์กร ที่มีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน	4.56	0.57	มากที่สุด
2. ท่านเลือกองค์กร ที่มีความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทน และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	4.58	0.56	มากที่สุด
3. ท่านเลือกองค์กร ที่มีโบนัส/ค่าครองชีพ หรือค่าตอบแทนที่ สอดคล้องกับผลการดำเนินงานที่เหมาะสม	4.55	0.59	มากที่สุด
4. ท่านเลือกองค์กร ที่มีนโยบายการให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่น ตรงตามความต้องการของพนักงานที่เหมาะสมกับคนกลุ่ม Generation Z	4.53	0.59	มากที่สุด
รวม	4.55	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเลือกองค์กร ที่มีความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือ ท่านเลือกองค์กร ที่มีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) ท่านเลือกองค์กร ที่มีโบนัส/ค่าครองชีพ หรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และ ท่านเลือกองค์กร ที่มีนโยบายการให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นตรงตามความต้องการของพนักงานที่เหมาะสมกับคนกลุ่ม Generation Z อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

(n=219)

ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเลือกองค์กร ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือ Teamwork และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน	4.60	0.61	มากที่สุด
2. ท่านเลือกองค์กร ที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	4.62	0.57	มากที่สุด
3. ท่านเลือกองค์กร ที่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับข้อดีหรือข้อเสียของตัวท่านและเพื่อนร่วมงานได้	4.58	0.57	มากที่สุด
4. ท่านเลือกองค์กร ที่มีผู้บังคับบัญชาปกครองอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	4.55	0.58	มากที่สุด
รวม	4.59	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเลือกองค์กร ที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.62$) รองลงมาคือ ท่านเลือกองค์กร ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือ Teamwork และ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ท่านเลือกองค์กร ที่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับข้อดีหรือข้อเสียของตัวท่านและเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) และ ท่านเลือกองค์กร ที่มีผู้บังคับบัญชาปกครองอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้าน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน

(n=219)

ปัจจัยค่าจุน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเลือกองค์กร ที่มีการปฏิบัติงานแบบ Hybrid ที่สามารถกำหนดสถานที่ปฏิบัติงานได้เอง ตามความเหมาะสม	4.58	0.60	มากที่สุด
2. ท่านเลือกองค์กร ที่ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้เอง ตามความเหมาะสม	4.50	0.64	มากที่สุด
3. ท่านเลือกองค์กร ที่มีโครงการส่งเสริมและพัฒนาสมดุลในการใช้ชีวิตควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน	4.55	0.56	มากที่สุด
4. ท่านเลือกองค์กร ที่มีวันหยุดอย่างน้อย 2 วัน/สัปดาห์, ชั่วโมงการปฏิบัติงานไม่เกิน 8 ชม./วัน	4.56	0.59	มากที่สุด
รวม	4.55	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเลือกองค์กร ที่มีการปฏิบัติงานแบบ Hybrid ที่สามารถกำหนดสถานที่ปฏิบัติงานได้เอง ตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือ ท่านเลือกองค์กร ที่มีวันหยุดอย่างน้อย 2 วัน/สัปดาห์, ชั่วโมงการปฏิบัติงานไม่เกิน 8 ชม./วัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) ท่านเลือกองค์กร ที่มีโครงการส่งเสริมและพัฒนาสมดุลในการใช้ชีวิตควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และ ท่านเลือกองค์กร ที่ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้เอง ตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

(n=219)

ปัจจัยด้าน นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเลือกองค์กร ที่ชี้แจงนโยบายการทำงานรวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.54	มากที่สุด
2. ท่านเลือกองค์กร ที่มีการประชาสัมพันธ์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ผ่านสื่อออนไลน์ทางช่องทางต่าง ๆ ขององค์กร	4.53	0.66	มากที่สุด
3. ท่านเลือกองค์กร ที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีรางวัลการันตีจากสถาบันชั้นนำของประเทศ	4.53	0.60	มากที่สุด
4. ท่านเลือกองค์กร ที่มีนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกต้องเป็นธรรมและสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศและหลักสากล	4.59	0.60	มากที่สุด
รวม	4.56	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเลือกองค์กร ที่ชี้แจงนโยบายการทำงานรวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมาคือ ท่านเลือกองค์กร ที่มีนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกต้องเป็นธรรมและสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศและหลักสากล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) ท่านเลือกองค์กร ที่มีการประชาสัมพันธ์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ผ่านสื่อออนไลน์ทางช่องทางต่าง ๆ ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และ ท่านเลือกองค์กร ที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีรางวัลการันตีจากสถาบันชั้นนำของประเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้าน ความมั่นคงในการทำงาน

(n=219)

ปัจจัยด้าน ความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเลือกองค์กร ที่มีเสถียรภาพทางการเงินที่ดี มีความหน้าเชื่อถือ	4.64	0.53	มากที่สุด
2. ท่านเลือกองค์กร ที่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับในในอุตสาหกรรมเดียวกัน	4.54	0.57	มากที่สุด
3. ท่านเลือกองค์กร ที่มีการปรับเงินเดือน เลื่อนขั้นระดับการทำงานอย่างเป็นธรรม	4.63	0.53	มากที่สุด
4. ท่านเลือกองค์กร ที่ท่านปฏิบัติงานแล้วเกิดความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	4.63	0.57	มากที่สุด
รวม	4.61	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-13 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเลือกองค์กร ที่มีเสถียรภาพทางการเงินที่ดี มีความหน้าเชื่อถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมาคือ ท่านเลือกองค์กร ที่ท่านปฏิบัติงานแล้วเกิดความเจริญก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) ท่านเลือกองค์กร ที่มีการปรับเงินเดือน เลื่อนขั้นระดับการทำงานอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และ ท่านเลือกองค์กร ที่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับในในอุตสาหกรรมเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจุด และปัจจัยด้าน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามคณะ ภาควิชา และสาขาวิชา

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจุด และปัจจัยด้าน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามคณะ ภาควิชา และสาขา ของนักศึกษากลุ่ม GENERATION Z ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพฯ ภาควิชาการศึกษา ปกติ จำนวน 2 คณะ มีรายละเอียดตามตาราง 4-14 ถึง 4-16 ดังนี้

ตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจ
เข้าสมัครงาน จำแนกตามคณะ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.869	1	2.869	12.686	0.000*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	49.075	217	0.226			
	รวม	51.944	218	-			
2. ด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.060	1	3.060	12.861	0.000*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	51.639	217	0.238			
	รวม	54.699	218	-			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.015	1	3.015	14.058	0.000*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	46.540	217	0.214			
	รวม	49.555	218	-			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.054	1	3.054	14.473	0.000*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	45.784	217	0.211			
	รวม	48.838	218	-			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.697	1	2.697	13.670	0.000*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	42.806	217	0.197			
	รวม	45.502	218	-			
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.254	1	1.254	6.089	0.014*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	44.678	217	0.206			
	รวม	45.932	218	-			
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.165	1	2.165	10.520	0.001*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	44.667	217	0.206			
	รวม	46.832	218	-			
8. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.552	1	1.552	6.526	0.011*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	51.608	217	0.238			
	รวม	53.160	218	-			
9. ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.270	1	1.270	5.462	0.020*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	50.460	217	0.233			
	รวม	51.730	218	-			

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig	แปลผล
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.134	1	1.134	5.794	0.017*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	42.485	217	0.196			
	รวม	43.620	218	-			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามคณะ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-15 การเปรียบเทียบปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามภาควิชา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.741	4	0.685	2.981	0.020	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	49.203	214	0.230			
	รวม	51.944	218	-			
2. ด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.201	4	0.550	2.243	0.065	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	52.498	214	0.245			
	รวม	54.699	218	-			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.413	4	0.603	2.738	0.030*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	47.142	214	0.220			
	รวม	49.555	218	-			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.666	4	0.666	3.089	0.017*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	46.172	214	0.216			
	รวม	48.838	218	-			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.169	4	0.792	4.005	0.004*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	42.334	214	0.198			
	รวม	45.502	218	-			

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig	แปลผล
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.864	4	0.216	1.026	0.395	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	45.068	214	0.211			
	รวม	45.932	218	-			
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.548	4	0.387	1.829	0.124	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	45.284	214	0.212			
	รวม	46.832	218	-			
8. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.539	4	0.385	1.595	0.177	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	51.621	214	0.241			
	รวม	53.160	218	-			
9. ด้านนโยบายต่างๆในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.983	4	0.496	2.132	0.078	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	49.747	214	0.232			
	รวม	51.730	218	-			
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.478	4	0.369	1.876	0.116	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	42.142	214	0.197			
	รวม	43.620	218	-			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจูง ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามภาควิชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามสาขาวิชา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.099	7	0.586	2.583	0.014*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	47.845	211	0.227			
	รวม	51.944	218	-			
2. ด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.258	7	0.465	1.909	0.070	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	51.442	211	0.244			
	รวม	54.699	218	-			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.031	7	0.576	2.669	0.011*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	45.524	211	0.216			
	รวม	49.555	218	-			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.320	7	0.474	2.199	0.036*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	45.517	211	0.216			
	รวม	48.838	218	-			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.385	7	0.912	4.920	0.000*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	39.117	211	0.185			
	รวม	45.502	218	-			
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.533	7	0.219	1.041	0.404	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	44.399	211	0.210			
	รวม	45.932	218	-			
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.029	7	0.433	2.085	0.046*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	43.803	211	0.208			
	รวม	46.832	218	-			
8. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.272	7	0.325	1.346	0.230	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	50.887	211	0.241			
	รวม	53.160	218	-			

ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig	แปลผล
9. ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.374	7	0.482	2.103	0.045*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	48.356	211	0.229			
	รวม	51.730	218	-			
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.087	7	0.441	2.296	0.028*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	40.533	211	0.192			
	รวม	43.620	218	-			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามสาขา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z จำแนกตามคณะ ภาควิชาและสาขาวิชา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ซึ่งนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน 3) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน และ 4) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามคณะ ภาควิชา และสาขาวิชา โดยการเก็บรวบรวมเชิงปริมาณจากนักศึกษากลุ่ม GENERATION Z ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพฯ ภาควิชาการศึกษาปกติ จำนวน 2 คณะ จำนวนทั้งสิ้น 219 คน จากนั้นรวบรวมข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยนำเสนอ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และ LGBTQ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ช่วงอายุ 20-22 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมาคือ อายุ 23-25 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และมากกว่า 25 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า และคอมพิวเตอร์ จำนวน 100 คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาคือ วิศวกรรมการผลิตและหุ่นยนต์ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 เทคโนโลยีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 เทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และ วิศวกรรมเครื่องมือวัดและ

อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 สาขาวิชา วิศวกรรมไฟฟ้า (Thai Program) จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 รองลงมาคือ วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ จำนวน 39 คิดเป็นร้อยละ 17.8 เทคโนโลยีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 วิศวกรรมการผลิต จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 วิศวกรรมไฟฟ้า (English Program) จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 เทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10 วิศวกรรมหุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และ วิศวกรรมไฟฟ้าอุตสาหกรรม/พลังงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามคณะ ภาควิชา และสาขาวิชา

5.1.4.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามคณะ พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\text{Sig} = 0.020$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\text{Sig} = 0.017$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\text{Sig} = 0.014$) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ($\text{Sig} = 0.011$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\text{Sig} = 0.001$) และ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\text{Sig} = 0.000$) ซึ่งหมายความว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการ

ตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามคณะ มีความแตกต่างกันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Sig. < 0.05

5.1.4.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามภาควิชา พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Sig = 0.395) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Sig = 0.177) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Sig = 0.124) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sig = 0.116) ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน (Sig = 0.078) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Sig = 0.065) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Sig = 0.030) ด้านความสำเร็จของงาน (Sig = 0.020) ด้านความรับผิดชอบ (Sig = 0.017) และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Sig = 0.004) ซึ่งหมายความว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามภาควิชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Sig. < 0.05 ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5.1.4.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Sig = 0.404) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Sig = 0.230) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Sig = 0.070) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Sig = 0.046) ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน (Sig = 0.045) ด้านความรับผิดชอบ (Sig = 0.036) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sig = 0.028) ด้านความสำเร็จของงาน (Sig = 0.014) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Sig = 0.011) และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Sig = 0.000) ซึ่งหมายความว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน จำแนกตามสาขาวิชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Sig. < 0.05 ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z ผู้วิจัยได้นำผลสรุปมาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน เพื่อเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

5.2.1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน และ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศรา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการเจริญก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน การเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ และปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มคน Generation Z ให้สำคัญกับการเติบโตและโอกาสในการพัฒนาตนเองในอาชีพการงาน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนความสำเร็จและความสามารถของตนเอง รวมทั้งปัจจัยด้านลักษณะงาน และการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถที่แสดงถึงความต้องการในการทำงานที่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา และแตกต่างกับงานวิจัยของ กิตติธัช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีก ของ Generation Z ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทนและและค่าความก้าวหน้าในอาชีพ, ลักษณะงานที่พบปะผู้คน, ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ลักษณะงานงานบริการ และความมั่นคงในอาชีพ ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มคน Generation Z ที่เลือกสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กับ กลุ่มบริษัทค้าปลีก มีความต้องการทางด้านปัจจัยจูงใจที่ต่างกัน โดยในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มคน Generation Z มองหาปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ในกลุ่มบริษัทค้าปลีกให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าตอบแทนและและค่าความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาศญา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับหรือไม่รับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่เกิดการศึกษาจากสาขาวิชา ที่มีวิชาชีพเฉพาะ กรณีศึกษา สาขาวิชาบัญชี/การเงิน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน และปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือในสังคม ชื่อเสียงเกียรติยศ ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มคน GENERATION Z ที่มีความสนใจเข้าทำงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ หรือ มีความสนใจในงานราชการ ต่างมีความต้องการด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากที่สุด ถ้าองค์กรมีนโยบายหรือมี

เส้นทางการเติบโตตามสายอาชีพ ที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ อย่างชัดเจน กลุ่มคน GENERATION Z ก็มีความสนใจที่จะตัดสินใจเข้าสมัครงาน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคนะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอ เรชั่นวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านโอศก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า คนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ด้าน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านชื่อเสียงขององค์การ และด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า ไม่ว่ากลุ่มคน GENERATION Y และ Z ต่างให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความ ต้องการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น องค์การที่ต้องการดึงดูดและรักษาบุคลากร จากกลุ่ม Generation Y และ Z ควรให้ความสำคัญกับการสร้างเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน และการ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสเติบโตและประสบความสำเร็จ ในระยะยาว และแตกต่างกับงานวิจัยของ คุณิตา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z พบว่า กลุ่มตัวอย่าง Generation Z ส่วน ใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร 5 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่จะได้รับ คิดเป็นร้อยละ 21.30 ของคะแนนรวม ทั้งหมด ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 19.27 ปัจจัย ด้านสถานที่ตั้งทำงาน ความสะดวกสบายในการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 11.0 สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน บรรยากาศและการตกแต่งสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 7.40 และปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร คิด เป็นร้อยละ 6.83 ของคะแนนรวมทั้งหมด จากผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็น ว่า กลุ่ม Generation Z ให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางการเงิน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงานมากที่สุด นอกจากนี้ การเลือกสมัครงานยังเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ต้องทำและสถานที่ ทำงานด้วย ซึ่งเป็นปัจจัยจุดใจที่ช่วยในการตัดสินใจเข้าสมัครงานกลุ่ม Generation Z

5.2.1.2 ด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความ สมดุลในชีวิตการทำงาน และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ซึ่งมีความแตกต่างกับ งานวิจัยของ ปรีศรา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของ คน Generation Z พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ปัจจัยด้านความมั่นคงใน หน้าที่การงาน ปัจจัยด้านค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่ม Generation Z มีความหลากหลายทางความคิด โดย

ปัจจัยที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มีการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการพัฒนาอาชีพและความรู้ถึงการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และแตกต่างกับงานวิจัยของ กิตติธัช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีก ของ Generation Z ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพ, ลักษณะงานที่พบปะผู้คน, ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ลักษณะงานงานบริการ และความมั่นคงในอาชีพ ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มคน Generation Z ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนทางการเงินมากเป็นพิเศษในการตัดสินใจเลือกสมัครงาน โดยได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด ทำให้ปัจจัยค่าตอบแทนจึงเป็นตัวกระตุ้นสำคัญในการดึงดูด กลุ่มคน Generation Z เข้าสู่องค์กรหรืออุตสาหกรรมต่างๆ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาศญา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จะจบการศึกษาจากสาขาวิชา ที่มีวิชาชีพเฉพาะ กรณีศึกษา สาขาวิชาบัญชี/การเงิน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และความมั่นคงขององค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ การยอมรับนับถือของสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กร ตามลำดับ และปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน) จากผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มคน GENERATION Z ให้ความสำคัญกับ ด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอย่างมาก ส่งผลให้ กลุ่มคน GENERATION Z มีแนวโน้ม โยกย้ายงานบ่อยขึ้น เพื่อแสวงหาโอกาสที่ตรงกับความต้องการด้านความมั่นคงของตนเอง อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลับเป็นปัจจัยที่ได้รับระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มคน GENERATION Z ไม่ได้ให้ความสำคัญกับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เท่ากับด้านความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคเนย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านนโยบาย กฎข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มคน GENERATION Y และ Z ต่างให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูงสุด ดังนั้น องค์กรที่ต้องการดึงดูด

และรักษาบุคลากรจากสองกลุ่มนี้ควรให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในอนาคตของตนเองภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ กลับมีความแตกต่างกัน กลุ่มคน GENERATION Y มีความต้องการด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยได้รับระดับความคิดเห็นสูงเป็นอันดับที่สอง และ กลุ่มคน GENERATION Z กลับมีความต้องการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำ ได้รับระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น องค์กรควร ปรับเปลี่ยนนโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละเจนเนอเรชัน จะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขในการทำงาน และแตกต่างกับงานวิจัยของ คุณิตา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z พบว่า กลุ่มตัวอย่าง Generation Z ส่วนใหญ่ เลือกให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ในการเลือกสมัครหรือการตัดสินใจเข้าทำงาน โดย 5 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่จะได้รับ คิดเป็นร้อยละ 21.30 ของคะแนนรวมทั้งหมด ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 19.27 ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งทำงาน ความสะดวกสบายในการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 11.0 สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศและการตกแต่งสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 7.40 และปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 6.83 ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการและผลประโยชน์เป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญสูงสุด ซึ่งหมายความว่าในบริบทของการเลือกงานของ Generation Z ในบางกลุ่มอาจให้ความสำคัญกับ สวัสดิการและผลประโยชน์ทางการเงินมากกว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งการแตกต่างนี้อาจสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมและทัศนคติของกลุ่ม Generation Z ในแต่ละช่วงเวลา หรืออาจเกิดจากลักษณะขององค์กรหรือประเภทงานที่มีความแตกต่างกัน

5.2.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน

1) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 มีดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบของงาน และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ยกเว้น ด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาศญา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จะจบการศึกษาจากสาขาวิชา ที่มีวิชาชีพเฉพาะ กรณีศึกษา สาขาวิชาบัญชี/การเงิน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จะจบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/

การเงิน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ และปัจจัยด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของครูรุ่นใหม่ที่จะจบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน

2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยค่าจูน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงาน โดยภาพรวม ไม่พบ ปัจจัยค่าจูน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ด้านนโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาศญา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการ ของครูรุ่นใหม่ที่จะจบการศึกษาจากสาขาวิชา ที่มีวิชาชีพเฉพาะ ภูมิศึกษา สาขาวิชาบัญชี/การเงิน พบว่า ปัจจัยค่าจูนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของครูรุ่นใหม่ที่จะจบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน(เงินเดือน) สวัสดิการ ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพการยอมรับนับถือของสังคม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของครูรุ่นใหม่ที่จะจบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะสาขาวิชาบัญชี/การเงิน

จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่พบว่า นักศึกษาที่อยู่ต่างคณะ ภาควิชา และสาขาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน นักศึกษาที่อยู่ในภาควิชาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค่าจูน มีความคิดเห็นทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน และ นักศึกษาที่อยู่ในสาขาวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยบางส่วนสอดคล้องกับการวิจัยของปริศรา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา ด้านรายรับเฉลี่ยต่อเดือน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านเพศและด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

5.3.1.1 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จะได้รับทราบถึงระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ ปัจจัย जुใจ และปัจจัยค่าจุ ใน การตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z จากผลการสรุปการวิจัย เห็นได้ว่า กลุ่มคน GENERATION Z มีความต้องการด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมากที่สุด องค์การควรส่งเสริมและปรับเปลี่ยนนโยบายให้ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มคน GENERATION Z

5.3.1.2 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับ ปัจจัย जुใจ และปัจจัยค่าจุ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็น การโน้มน้าของกลุ่มคน GENERATION Z มาใช้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของคนกลุ่ม GENERATION Z ต่อไปในอนาคต

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ซึ่งแม้ข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บแบบสอบถามนั้นครบถ้วน หากแต่อาจยังไม่เพียงพอ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปได้ ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ควรมีการทำวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยอาจเป็นการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมหรืออาจใช้วิธีการวิจัยแบบผสมทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเพื่อที่จะสามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมถึงช่วยเสริมประเด็นที่ต้องการศึกษาให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นด้วย

5.3.2.2 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมยิ่งขึ้นกับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร กลุ่มอุตสาหกรรม การเกษตร แปรรูป เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็น ทัศนคติที่มีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมอาจมีความต้องการหรือปัจจัยที่มีแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรกมล ศรีวัฒน์. (2563). [ออนไลน์]. เข้าใจวัยที่แตกต่างเพราะเราเติบโตจากโลกที่ต่างกัน. [สืบค้นวันที่ 25 ตุลาคม 2567] จาก <https://thepotential.org/socialissues/generation-gap/>

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). [ออนไลน์]. แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574. [สืบค้นวันที่ 25 ตุลาคม 2567] จาก <https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups>

กิตติธัช พันธุ์เปรม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีก ของ Generation Z ในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

กุลชลี ไชยนันตา. (2539). กระบวนการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประยูรวงศ์.

คุณิตา ไตรอังกูร. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

โครงการสุขภาพคนไทย. (2559). ทำความรู้จักคนต่างรุ่นต่าง “เจนเอเรชั่น”. สุขภาพคนไทย 2559 (หน้า 10-11). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

จ๊อบดีบี. ถึงเวลารู้จักการทำงานของคน Gen Z กันได้แล้ว. [ออนไลน์] 2566. [สืบค้นวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2568]. จาก <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article>

เดชา วัฒนไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจนเอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงาน : มุมมองระหว่าง เจนเอเรชั่นต่างๆ ในองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 31(121), 1-25.

ทศพล กระต่ายน้อย. (2555). ภาวะผู้นำของนักศึกษาสายสังคมศาสตร์. เชียงใหม่.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นธกฤต วันตะเมธ. (2557). การสื่อสารการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปราณี นวลจันทร์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสามารถในการบริหารบุคลากรพยาบาลที่มีศักยภาพสูงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปริศรา ธาณีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร

พรทิพย์ วานิชจรูญเกียรติ. (2553). ความคิดเห็นของผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในประเทศไทยที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ: พี เคอินเตอร์ ปรีนท์.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2567). [ออนไลน์]. สถิตินักศึกษา ปีการศึกษา 2567. [สืบค้นวันที่ 25 พฤศจิกายน 2567] จาก <https://acdserv.kmutnb.ac.th/statp2567>

มาศญา ศรีสุข. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ กรณีศึกษา สาขาวิชาบัญชี/การเงิน. การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถุชานันท์ เรียงเล็กจ้านงค์. (2562). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค. ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย. สืบค้นจาก <http://newtdc.thailis.or.th/docview.aspx?tdcid=6073>

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2549). การวิจัยตลาด ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2567). (ออนไลน์). Gen Z First Jobber รุ่นใหม่เพื่อเข้าใจความต่าง. [สืบค้นวันที่ 31 ตุลาคม 2567]. จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis>

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2567). (ออนไลน์). สถิติแรงงานเดือน มีนาคม 2567. [สืบค้นวันที่ 31 ตุลาคม 2567]. จาก <https://www.mol.go.th/academician>

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI). (2567). [ออนไลน์]. ยอดการขอรับการส่งเสริมการลงทุน 9 เดือนแรกของปี 2567(ม.ค. - ก.ย.). [สืบค้นวันที่ 17 พฤศจิกายน 2567] จาก https://www.boi.go.th/index.php?page=press_releases_detail&topic_id=136064&_module=news&from_page=press_releases2&language=th

สุริยวงศ์. (2553). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.

อาคเนย์ ถาเกิด. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

ภาษาอังกฤษ

Barnard, C. I. (1972). The Functions of the Executive (30th Anniversary ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.

Burton, G., & Thakur, M. (2004). Management Today: Principles and Practice (9th ed.). New Delhi: Tata McGraw-Hill.

DeFleur, M. L., & Ball-Rokeach, S. J. (1996). Theories of Mass Communication (5th ed.). White Plains, NY: Longman.

Etzioni, A. (1968). The Active Society: A Theory of Societal and Political Processes. New York: The Free Press.

Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success.

Industrial and Commercial Training, Vol.39 No.2 : 98-103.

Hammill, G. (2005). Mixing and managing four Generations of Employee. Retrieve April 4 2018. FDU

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.

Jobsdb. (2023).[online]. It's Time to Understand how Gen Z Works. [cited 17February.

2025]. Available from: <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article>.

Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York : McGraw-Hill.

Lindblom, C. E. (1959). The Science of Muddling Through. Public Administrative Review, Vol.19 No.2 : 79-88.

Mannheim, K. (1952). The problem of Generation, In Kecskemeti, P. (ed.), Essays on the Sociology of Knowledge, Routledge & Kegan Paul, London.

Massie, J. L., & Douglas, J. (1981). Management: A Contemporary Introduction. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

Moody, P. (1995). Decision Making: Provan Methods for Better Decision. Singapore : McGraw-Hill Book Company.

Plunkett, W. R. and R. F. Attner. (1994). Introduction to Management. Belmont : Wadsworth.

Simon, H. A. (1966). Administrative Behavior: A Study of Decision Making Process in Administrative Organization. Toronto : The Free Press.

Simon, H. A. (1997). The New Science of Management Decision. New York : Harper & Row.

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ
- หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ

(Index of Item Object Congruence: IOC)

การค้นคว้าอิสระ : ปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z

ลำดับ	ชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งปัจจุบัน/สถานที่ทำงาน
1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพ พิษิตการคำ	คณบดีคณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ	หัวหน้าภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3	คุณธีราพร ไชโครมชัย	รองผู้จัดการทั่วไปอาวุโส ศูนย์บริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนกลาง บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี(ประเทศไทย) จำกัด

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม โทร.3510, 3818

ที่ พธ.004/2568

วันที่ 6 มกราคม 2568

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพ พิธีการคำ

ด้วย นายนิพนธ์ แซ่โค้ว นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจ อุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจ และอุตสาหกรรม ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเข้าสู่สมรรถนะในกลุ่ม โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่ม Generation z โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กนกรัตน์ พงษ์โพธิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ ประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ปิ่นทะแพทย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม โทร.3510, 3818

ที่.....พธ.004/2568.....วันที่.....6 มกราคม 2568.....

เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิบูลย์

ด้วย นายนิพนธ์ แซ่โค้ว นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจ อุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจ และอุตสาหกรรม ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่ม โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่ม Generation z โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กนกรัตน์ พงษ์ไพฑูริกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ ประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ปิมทะแพทย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ

ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม

ที่ อว 7111/001



คณะกรรมการพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

1518 ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง

เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

6 มกราคม 2568

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม

เรียน คุณธีราพร โชครวมชัย

ด้วย นายนิพนธ์ แสงไคว่ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจ อุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจ และอุตสาหกรรม ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่ม โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่ม Generation z โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กนกรัตน์ พงษ์โพธิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ ประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จuthาร์ตน ปิณฑะแพทย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ

ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์ 0 2555 2000 ต่อ 3510, 3818

ผู้ประสานงาน นายนิพนธ์ แสงไคว่ โทรศัพท์ 08 9663 7186

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามงานวิจัย
- ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)





แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน GENERATION Z

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน GENERATION Z เพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์และกลุ่มอุตสาหกรรมกลุ่มใกล้เคียงสามารถนำเอาผลการวิจัยนี้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

2. การสรุปผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นไปในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม คำตอบทุกคำตอบจะถูกเก็บเป็นความลับ ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน ตรงกับความเป็นจริงและความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ของผลการศึกษา

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวน 45 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 5 ข้อ |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ | จำนวน 20 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าเงิน | จำนวน 20 ข้อ |

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่ารายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มของนักศึกษา Generation Z ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยเขียนเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ LGBTQ

2. อายุ

☐ 20 – 22 ปี

☐ 23 - 25 ปี

☐ มากกว่า 25 ปี

3. คณะ

☐ 1.วิศวกรรมศาสตร์

☐ 2.วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

4. ภาควิชา

☐ วิศวกรรมไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์

☐ วิศวกรรมการผลิตและหุ่นยนต์

☐ วิศวกรรมเครื่องมือวัดและอิเล็กทรอนิกส์

☐ เทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า

☐ เทคโนโลยีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์

5. สาขาวิชา

☐ วิศวกรรมไฟฟ้า(Thai Program)

☐ วิศวกรรมไฟฟ้า(English Program)

☐ วิศวกรรมคอมพิวเตอร์

☐ วิศวกรรมการผลิต

☐ วิศวกรรมหุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ

☐ วิศวกรรมไฟฟ้าอุตสาหกรรม/
พลังงาน

☐ เทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์

☐ เทคโนโลยีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน GENERATION Z (จำนวน 20 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย [✓] ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยการให้คะแนนมี 5 ระดับ ดังนี้

1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายเลข 5 2. เห็นด้วย หมายเลข 4 3. ปานกลาง หมายเลข 3
4. ไม่เห็นด้วย หมายเลข 2 5. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายเลข 1

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1. ด้านความสำเร็จของงาน						
1.1	ท่านเลือกองค์กร ที่ท่านสามารถนำความรู้/ ประสบการณ์มาต่อยอดและประสบ ความสำเร็จได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้					
1.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
1.3	ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ แสดงศักยภาพ และทำให้มีความรู้สึกว่าได้เป็น ส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ					
1.4	ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานมี ส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและ สนับสนุนให้งานประสบความสำเร็จ					
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
2.1	ท่านเลือกองค์กร ที่ผู้บังคับบัญชารับฟัง/ให้ คำปรึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะ					
2.2	ท่านเลือกองค์กร ที่เพื่อนร่วมงานรับฟัง/ให้ คำปรึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะ					
2.3	ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ เสนอความคิดเห็นและผลักดันให้งานประสบ ผลสำเร็จ					
2.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มอบรางวัลและคำชมเชย จากผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
3.1	ท่านเลือกองค์กร ที่มีลักษณะงานที่ท้าทาย ให้พนักงานแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่					
3.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีระบบงานที่ทันสมัยและนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับลักษณะงาน					
3.3	ท่านเลือกองค์กร ที่ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน					
3.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มีลักษณะงานเป็นระบบ ไม่มีความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงาน					
4. ด้านความรับผิดชอบ						
4.1	ท่านเลือกองค์กร ที่กำหนดความรับผิดชอบและแบ่งสายงานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
4.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่จำกัดกรอบความคิด					
4.3	ท่านเลือกองค์กร ที่มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบใหม่ๆ ให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
4.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มอบหมายงาน อำนาจการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
5.1	ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้บริหารงานระดับสูงได้ในอนาคต					
5.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีแผนการพัฒนาพนักงานให้เติบโตในสายชั้นการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม					
5.3	ท่านเลือกองค์กร ที่สนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการเติบโตในอนาคต					
5.4	ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้มีการโยกย้ายหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อเติบโตในสายชั้นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยคำจูน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน GENERATION Z (จำนวน 20 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย [✓] ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยการให้คะแนนมี 5 ระดับ ดังนี้

1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายเลข 5 2. เห็นด้วย หมายเลข 4 3. ปานกลาง หมายเลข 3
4. ไม่เห็นด้วย หมายเลข 2 5. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายเลข 1

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
6.1	ท่านเลือกองค์กร ที่มีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
6.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย					
6.3	ท่านเลือกองค์กร ที่มีโบนัส/ค่าครองชีพ หรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานที่เหมาะสม					
6.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มีนโยบายการให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นตรงตามความต้องการของพนักงานที่เหมาะสมกับคนกลุ่ม Generation Z					
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
7.1	ท่านเลือกองค์กร ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือ Teamwork และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน					
7.2	ท่านเลือกองค์กร ที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ					
7.3	ท่านเลือกองค์กร ที่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับข้อดีหรือข้อเสียของตัวท่านและเพื่อนร่วมงานได้					
7.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มีผู้บังคับบัญชาปกครองอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
8. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน						
8.1	ท่านเลือกองค์กร ที่มีการปฏิบัติงานแบบ Hybrid ที่สามารถกำหนดสถานที่ปฏิบัติงานได้เอง ตามความเหมาะสม					
8.2	ท่านเลือกองค์กร ที่ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้เอง ตามความเหมาะสม					
8.3	ท่านเลือกองค์กร ที่มีโครงการส่งเสริมและพัฒนาสมดุลในการใช้ชีวิตควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน					
8.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มีวันหยุดอย่างน้อย 2 วัน/สัปดาห์, ชั่วโมงการปฏิบัติงานไม่เกิน 8 ชม./วัน					
9. ด้านนโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน						
9.1	ท่านเลือกองค์กร ที่ชี้แจงนโยบายการทำงาน รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
9.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีการประชาสัมพันธ์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ผ่านสื่อออนไลน์ทางช่องทางต่างๆ ขององค์กร					
9.3	ท่านเลือกองค์กร ที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีรางวัลการันตีจากสถาบันชั้นนำของประเทศ					
9.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มีนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่ถูกต้องเป็นธรรมและสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศและหลักสากล					
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
10.1	ท่านเลือกองค์กร ที่มีเสถียรภาพทางการเงินที่ดี มีความน่าเชื่อถือ					
10.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
10.3	ท่านเลือกองค์กร ที่มีการปรับเงินเดือน เลื่อนขั้นระดับการทำงานอย่างเป็นธรรม					
10.4	ท่านเลือกองค์กร ที่ท่านปฏิบัติงานแล้วเกิดความเจริญก้าวหน้าในอนาคต					



ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)
คำชี้แจง ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) มีเกณฑ์ในการ
 พิจารณาให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อ **แน่ใจ** ว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 0 เมื่อ **ไม่แน่ใจ** ว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 1 เมื่อ **แน่ใจ** ว่าข้อความ**ไม่มีความสอดคล้อง**กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

การแปลผล

- ข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 หมายถึง มีความเที่ยงตรง (นำไปใช้ได้)
- ข้อความที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ไม่มีความเที่ยงตรง (นำไปใช้ไม่ได้)

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน GENERATION Z

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปร ผล
		1	2	3		
ปัจจัยจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z						
1. ด้านความสำเร็จของงาน						
1.1	ท่านเลือกองค์กร ที่ท่านสามารถนำความรู้/ ประสบการณ์มาต่อยอดและประสบความสำเร็จได้ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดง ศักยภาพ ทำให้มีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของ ผลงานที่ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4	ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการวางแผนการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้งาน ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					1.00	ใช้ได้
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน						
2.1	ท่านเลือกองค์กร ที่ผู้บังคับบัญชารับฟัง/ให้คำปรึกษา และรับฟังข้อเสนอแนะ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	ท่านเลือกองค์กร ที่เพื่อนร่วมงานรับฟัง/ให้คำปรึกษา และรับฟังข้อเสนอแนะ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอ ความคิดเห็นและผลักดันให้งานประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มอบรางวัลและคำชมเชยจาก ผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
รวม					0.92	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปร ผล
		1	2	3		
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
3.1	ท่านเลือกองค์กร ที่มีลักษณะงานที่ทำท่าย และให้พนักงานแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีระบบงานที่ทันสมัยและนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับลักษณะงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	ท่านเลือกองค์กร ที่ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มีลักษณะงานเป็นระบบ ไม่มี ความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					1.00	ใช้ได้
4. ด้านความรับผิดชอบ						
4.1	ท่านเลือกองค์กร ที่กำหนดความรับผิดชอบและแบ่งสายงานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่จำกัดกรอบความคิด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	ท่านเลือกองค์กร ที่มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบใหม่ๆ ให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มอบหมายงาน อำนาจการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					1.00	ใช้ได้
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
5.1	ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้บริหารงานระดับสูงได้ในอนาคต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีแผนการพัฒนาพนักงานให้เติบโตในสายชั้นการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.3	ท่านเลือกองค์กร ที่สนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการเติบโตในอนาคต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปร ผล
		1	2	3		
5.4	ท่านเลือกองค์กร ที่เปิดโอกาสให้มีการโยกย้ายหน้าที่ การปฏิบัติงาน เพื่อเติบโตในสายชั้นการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ปัจจัยค่าจูน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและ
อิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน GENERATION Z

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปร ผล
		1	2	3		
ปัจจัยค่าจูน ในการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มคน GENERATION Z						
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
6.1	ท่านเลือกองค์กร ที่มีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่าง เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีความเหมาะสมระหว่าง ค่าตอบแทนและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.3	ท่านเลือกองค์กร ที่มีโบนัส/ค่าครองชีพ หรือ ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานที่ เหมาะสม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
6.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มีนโยบายการให้สวัสดิการที่ ยืดหยุ่นตรงตามความต้องการของพนักงานที่ เหมาะสมกับคนกลุ่ม Generation Z	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					0.92	ใช้ได้
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
7.1	ท่านเลือกองค์กร ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม หรือ Teamwork และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.2	ท่านเลือกองค์กร ที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปร ผล
		1	2	3		
7.3	ท่านเลือกองค์กร ที่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับข้อดีหรือข้อเสียของท่านและเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มีผู้บังคับบัญชาปกครองอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
รวม					0.92	ใช้ได้
8. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน						
8.1	ท่านเลือกองค์กร ที่มีการปฏิบัติงานแบบ Hybrid ที่สามารถกำหนดสถานที่ปฏิบัติงานได้เอง ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.2	ท่านเลือกองค์กร ที่ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้เอง ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.3	ท่านเลือกองค์กร ที่มีโครงการส่งเสริมและพัฒนาสมดุลในการใช้ชีวิตควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มีวันหยุดอย่างน้อย 2 วัน/สัปดาห์, ชั่วโมงการปฏิบัติงานไม่เกิน 8 ชม./วัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					1.00	ใช้ได้
9. ด้านนโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน						
9.1	ท่านเลือกองค์กร ที่ชี้แจงนโยบายการทำงานรวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
9.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีการประชาสัมพันธ์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ผ่านสื่อออนไลน์ทางช่องทางต่างๆ ขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.3	ท่านเลือกองค์กร ที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีรางวัลการันตีจากสถาบันชั้นนำของประเทศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.4	ท่านเลือกองค์กร ที่มีนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่ถูกต้องเป็นธรรมและสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศและหลักสากล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					0.92	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปร ผล
		1	2	3		
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
10.1	ท่านเลือกองค์กร ที่มีเสถียรภาพทางการเงินที่ดี มีความน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.2	ท่านเลือกองค์กร ที่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับในในอุตสาหกรรมเดียวกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.3	ท่านเลือกองค์กร ที่มีการปรับเงินเดือน เลื่อนขั้นระดับการทำงานอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.4	ท่านเลือกองค์กร ที่ท่านปฏิบัติงานแล้วเกิดความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายนิพนธ์ แซ่โค้ว
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเข้าสมัครงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มคน GENERATION Z
สาขาวิชา	การพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์
ประวัติ	วัน เดือน ปีเกิด : 05 เมษายน 2533 ที่อยู่ปัจจุบัน : 212/1 หมู่ที่ 4 ตำบล สวนพริกไทย อำเภอ เมือง ปทุมธานี จังหวัด ปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน : ผู้ช่วยผู้จัดการ ฝ่ายบริหารทั่วไป ที่ทำงานปัจจุบัน : บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ประวัติการศึกษา ปี พ.ศ. 2552 – 2555 ปริญญาตรี สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปี พ.ศ. 2562 – 2565 ปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปี พ.ศ. 2566 – 2568 ปริญญาโท สาขาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและ ทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ