

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอาง
ในเขตกรุงเทพมหานคร**

**Factors affecting the choice of applying to work with
a cosmetics company in Bangkok**

มารุต ศึกษาศิลป์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่เลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยที่เลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานครและ 5) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่เลือกสมัครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 -30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท 2) ปัจจัยที่เลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.71 โดยด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญมากที่สุด 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอาง ในภาพรวมระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.71 โดยด้านการประเมินทางเลือก มีความสำคัญมากที่สุด 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครพบว่าเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 5) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานพบว่า ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงานผลตอบแทนและสวัสดิการ และชื่อเสียงองค์กรมีอิทธิพลต่อการเลือกสมัครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R = 0.796e$ สามารถทำนายการเลือกสมัครงานได้ร้อยละ 63.40 ($R^2=0.634$))

คำสำคัญ: การเลือกสมัครงาน บริษัทเครื่องสำอาง

Abstract

This research aimed to: 1) study the personal factors influencing individuals to apply for jobs at cosmetic companies in Bangkok, 2) examine the factors influencing the decision to apply for jobs at these companies, 3) identify the factors affecting the choice to apply for employment at cosmetic companies in Bangkok, 4) analyze the decision-making factors involved in applying for such jobs, and 5) analyze the influential factors affecting job application decisions. The sample group consisted of 400 individuals, and data were collected using questionnaires. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, standard deviation, mean, and multiple correlation coefficients. The findings revealed that: 1) most applicants were female, aged between 26–30 years, single, held a bachelor's degree or equivalent, and had an average monthly income of 10,001–20,000 baht; 2) the overall factors influencing job application were rated at the highest level, with an average score of 4.71, particularly in terms of job characteristics and relationships with colleagues; 3) the factors affecting the decision to apply were also rated at the highest level, with an average score of 4.71, with the evaluation of alternatives being the most significant; 4) gender and average monthly income significantly influenced the decision to apply at the 0.05 statistical level; and 5) job characteristics, opportunities for learning and self-development, career advancement, compensation and benefits, and company reputation significantly influenced job application decisions at the 0.05 level, with a correlation coefficient (R) of 0.796, predicting 63.40% of the variance in job application decisions ($R^2 = 0.634$).

Keywords: Job application decision, Cosmetic companies

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้อมูลแนวโน้มตลาดแรงงานปี 2568 ที่มีความเชื่อมโยงกับสภาวะเศรษฐกิจของประเทศและเศรษฐกิจโลก โดยมีการคาดการณ์ว่าเศรษฐกิจไทยจะมีการขยายตัว 2.9% ประกอบกับปัจจัยที่หนึ่งการส่งออกในภาคการเกษตร เกษตรแปรรูป ภาคการผลิตมีการขยายตัว 7.3% ปัจจัยที่สองการท่องเที่ยวกลับมาฟื้นตัวสร้างรายได้ให้กับประเทศประมาณ 1.573 ล้านล้านบาทและปัจจัยที่สามการลงทุนในภาคเอกชนที่มีการขยายตัวมากกว่า 3% (ฐานเศรษฐกิจ, 2568) ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมานี้มีส่วนในการเอื้อให้เกิดการสร้างงาน การจ้างแรงงานและการจับจ่ายใช้สอยของประชาชน

ตลาดเครื่องสำอางในประเทศไทยก็มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องในปี 2567 มีการขยายตัว 9.5% มีมูลค่า 3.40 แสนล้านบาท (กรุงเทพธุรกิจ, 2567) ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของกลุ่มผู้ประกอบการตั้งแต่รายเล็กจนถึงรายใหญ่โดย 97% เป็นกลุ่มธุรกิจ SME และอีก 3% เป็นบริษัทต่างชาติที่เข้ามาร่วมเพื่อพัฒนาและขยายตลาดเครื่องสำอางไทยสู่นานาชาติ นำมาสู่ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถเข้ามาต่อยอดหรือสร้างมูลค่าเพิ่มให้มากขึ้น ดังนั้นบริษัทต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ามาทำงาน อีกทั้งยังต้องสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าร่วมทำงาน และปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลให้ บริษัทที่ประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา สรรหาสินค้าเครื่องสำอาง ผลิตภัณฑ์ดูแลผิว และนวัตกรรมด้านความงาม รวมถึงนำเข้าสินค้าที่เกี่ยวข้องกับความสวยงามจากต่างประเทศเข้ามาจัดจำหน่ายในประเทศไทย ปัจจุบันบริษัทมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และทักษะความสามารถประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อัตราการเกิดต่ำลง ประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมากขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดความต้องการแรงงานคุณภาพที่มีความรู้และทักษะในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร โดยจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้พัฒนากระบวนการในการสรรหา คัดเลือกและสร้างแรงจูงใจที่มากพอที่จะสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถให้มาสมัครงานและร่วมทำงานกับบริษัทต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่เลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร
2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร
3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร
5. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยการเลือกสมัครเข้าทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานบริษัทที่ทำงานในบริษัทเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยเก็บแบบสอบถามจากผู้ตัดสินใจเข้ามาสมัครในบริษัทเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งในกลุ่มที่เป็นผู้ที่ตัดสินใจส่งใบสมัครงาน และในกลุ่มที่ได้รับคัดเลือกเข้าเป็นบุคลากรของบริษัทเครื่องสำอางแล้ว

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัย ตั้งแต่ 1 มีนาคม ถึง 30 เมษายน 2568 รวมระยะเวลา 2 เดือน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานทั้ง 7 ด้านได้แก่ ลักษณะงานโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร ที่ส่งต่อด้านปัจจัยด้านการตัดสินใจทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย การรับรู้ปัญหาหรือความต้องการ การประเมินทางเลือก การตัดสินใจเลือก การดำเนินการตามทางเลือก และพฤติกรรมหลังการตัดสินใจ

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยนี้จะดำเนินการในบริษัทกลุ่มเครื่องสำอางเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การใช้ความคิดในการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาหรือโอกาสในการประเมินหรือพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุดจากหลายทางเลือกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (จุไรรัตน์ ศิริมั่งมุล และคณะ, 2562) การตัดสินใจเป็นการพยายามสร้างทางเลือกให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือทางเลือกที่ดีกว่าทางเลือกที่น้อยกว่า โดยการตัดสินใจต้องผ่านกระบวนการคิดพิจารณาไตร่ตรองวิเคราะห์แล้ว ค่อยตัดสินใจเลือกทางที่ดีที่สุด (สุรัชย์ เทียนขาว, 2564) การตัดสินใจเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งเปรียบเสมือนหัวใจของการปฏิบัติงาน เนื่องจากการตัดสินใจมีอยู่ทุกขั้นตอนและทุกกระบวนการของการทำงาน ถ้าหากมีการตัดสินใจผิดพลาดก็จะเกิดความเสียหายมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเรื่องที่ต้องตัดสินใจ นอกจากนี้การตัดสินใจของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกัน หรือกลุ่มที่กระทำในนามขององค์กรหรือสถาบัน และจำนวนของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะมีอิทธิพลทำให้ผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้นแตกต่างกันได้ (จิตรกร จันท์สุข และคณะ, 2564)

กระบวนการตัดสินใจ หมายถึง การกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจตั้งแต่ขั้นแรกไปจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจนั้นจะมีลำดับขั้นโดยใช้เหตุผล และมีกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจโดยใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือช่วยในการหาข้อสรุปเพื่อการตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อใช้ดำเนินงาน มนัสตา ศรีพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจด้านการระบุปัญหา (Define the problem) เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญมาก เพราะการระบุปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ นั้น ย่อมมีผลต่อการดำเนินการในขั้นตอนต่อ ๆ ไปของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการตัดสินใจด้วย

การตัดสินใจเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อน ความมีเหตุผล และความถูกต้องเหมาะสม การที่จะทำได้ผลดังกล่าวจึงจำเป็นต้องอาศัยหลายสิ่งด้วยกัน ดังนี้ ความเป็นกลาง ความมีสติรอบคอบ ความรอบรู้ ความเฉลียวฉลาด ทฤษฎี ข้อมูลที่ถูกต้อง รวมไปถึงกระบวนการที่ถูกต้อง ดังนั้นขั้นตอนและกระบวนการตัดสินใจจึงมีความสำคัญและมีผลต่อคุณภาพการตัดสินใจ ซึ่ง ชีรยุทธ แก้วเกล็ด (2561) ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย

1. การระบุปัญหา ปัญหาคือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ต้องการจะให้เป็น
2. ระบุปัญหาที่จะใช้ตัดสินใจ ปัจจัยที่เป็นเหตุสัมพันธ์กับ

การตัดสินใจ

3. กำหนดน้ำหนักให้กับเกณฑ์เหล่านั้น เป็นเรื่องของการกำหนดน้ำหนักให้กับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นซึ่งแตกต่างกันไปตามความสำคัญ โดยให้น้ำหนักมากกับเกณฑ์ที่สำคัญต่อการตัดสินใจ
4. กำหนดทางเลือก อาจจะมีทางเลือกหลายทางเลือกในการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ
5. วิเคราะห์ทางเลือก นำทางเลือกเหล่านั้นมาวิเคราะห์ถึงข้อดีข้อเสียโดยละเอียดของแต่ละทางเลือก เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
6. เลือกทางเลือก ที่ดีที่สุดจากทางเลือกทั้งหมด
7. ดำเนินการตามทางเลือก การตัดสินใจจะไม่สมบูรณ์หากไม่ได้มีการดำเนินการติดตามมา
8. ประเมินผลการตัดสินใจ เพื่อประเมินว่าทางเลือกที่เลือกมาได้สามารถแก้ปัญหาหรือปัญหาที่มีอยู่ได้รับการแก้ไขมากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2523) ได้เสนอขั้นตอนต่าง ๆ ของการตัดสินใจไว้ดังนี้

1. การพิจารณาถึงปัญหา โดยวิเคราะห์และค้นหารายละเอียดต่าง ๆ ของปัญหา เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง
2. การพิจารณาค้นหาทางเลือกต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจ ในแต่ละปัญหามักมีทางเลือกต่าง ๆ ที่จะใช้แก้ปัญหา ซึ่งทางเลือกในการแก้ปัญหานั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ ผู้ทำการตัดสินใจจึงต้องมีความสามารถในการคิดและสร้างสรรค์หาวิธีการแก้ปัญหา
3. การประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ เป็นการประเมินทางเลือกในแต่ละทางเลือกให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นว่าประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นมีมากน้อยเพียงใด และนำทางเลือกต่าง ๆ เหล่านั้นมาเปรียบเทียบเพื่อดู

ลำดับความสำคัญของทางเลือกแต่ละทางเลือกการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่นำไปใช้แก้ปัญหา เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ดุลพินิจตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด สำหรับการแก้ไขปัญหาหรือการดำเนินงานในอนาคต แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติ โดยแรงจูงใจเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลนั้น แต่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเกิดเป็นแรงจูงใจ หรือปลุกเร้าให้บุคคลมีความต้องการทำให้สำเร็จ โดยการนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคล (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดมืองเพีย, 2563) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg คือ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่พูดถึงสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดย Frederick Herzberg (1959) ซึ่งแบ่งแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานอยากและไม่อยากทำงานเป็น 2 หมวดหมู่ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) โดยทฤษฎีสองปัจจัย หรือ Two Factors Theory เป็นงานวิจัยของ Frederick Herzberg นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งเผยแพร่ครั้งแรกเมื่อปี 1959 โดยงานวิจัยได้สอบถามได้สอบถามสิ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ทำให้พบ 2 ปัจจัยที่เป็นจุดร่วมของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivate Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (Theory of MO ham H. Maslow) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของแต่ละบุคคล เพราะความต้องการจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. บุคคลทั่วไปจะมีความต้องการอยู่เสมอ และความต้องการนั้นไม่มีสิ้นสุด
2. ความต้องการมีความสำคัญแตกต่างกัน จึงสามารถจัดเรียงลำดับความต้องการได้
3. บุคคลทั่วไปจะแสวงหาความต้องการสำคัญที่สุดก่อน
4. หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสิ่งนั้นจะหมดไป และความต้องการสนใจในลำดับสูงกว่าก็จะเข้ามาแทนที่ซึ่งทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการออกเป็น 5 ชั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs)
4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs)
5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization)

องค์ประกอบต่าง ๆ ของแรงจูงใจในการสมัครงานจะเป็นสิ่งที่ดึงดูด โน้มน้าวและสามารถชักจูงให้เกิดการตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ต้องการเพียงหนึ่งเดียว โดยสิ่งจูงใจในการเลือกทำงานหรือตัดสินใจในการสมัครงาน โดยสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ สิ่งจูงใจจากธรรมชาติของตัวบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ ประเภทที่สอง คือ สถานการณ์ และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่น ลักษณะของงาน ลักษณะการเป็นอยู่เพื่อนร่วมงาน การเจริญเติบโตของงาน สภาพสังคม หรือสถานการณ์กดดันต่าง ๆ ทั้งสองประเภทล้วนเป็นองค์ประกอบในการจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานทำงาน (สุดตราภรณ์ และคณะ, 2567)

2.2.2 บทบาทสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงาน แรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญดังนี้

1. สามารถอธิบายพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ กล่าวคือแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ช่วยทำให้เข้าใจพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคล แรงจูงใจที่ส่งผลให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการ

2. สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งบุคคลแต่ละคนมีการแสดงพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน หรือบุคคลแต่ละคนอาจแสดงพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่ต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน

3. สามารถช่วยให้บุคคลหรือองค์กรจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจหรือการโน้มน้าววิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือผสมผสานประกอบกันหลาย ๆ วิธีเพื่อให้เหมาะสมกับบุคคล สถานการณ์และโอกาส จูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมายให้ความเป็นธรรม มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

แรงจูงใจจึงมีความสำคัญในการช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจ เช่น หัวหน้าอาจจะใช้วิธีสร้างวิธีการเพื่อให้ลูกน้องใช้ทรัพยากรและพลังงานต่าง ๆ ในสำนักงานอย่างคุ้มค่าและไม่สิ้นเปลือง โดยอาจใช้แรงจูงใจด้วยความเป็นธรรมหากลูกน้องกระทำตามเงื่อนไขจะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นเงิน หรือรางวัลอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำสิ่งที่กำหนดร่วมกัน เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ สิ่งเหล่านี้จึงจะช่วยให้พนักงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมเช่นนี้ต่อไป (สุตารัตน์ มากะเรือน, 2564)

2.2.3 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจในองค์กรเพื่อให้บุคคลภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจนั้นขึ้นอยู่กับการวางแผนทางที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและยกระดับการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร โดยสามารถจำแนกการสร้างแรงจูงใจได้ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน การมอบรางวัลตอบแทนที่ดีตามเหตุและผลมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจรวมของบุคลากร ซึ่งรางวัลที่บุคลากรที่จะได้รับนั้นต้องเป็นรางวัลที่มีความน่าสนใจและดึงดูดใจ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเป็นไปตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

2. การสร้างแรงจูงใจด้วยลักษณะการทำงาน ทำงานที่บุคลากรมีความสนใจและมีโอกาสในการเรียนรู้ รวมไปถึงการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย

3. การสร้างแรงจูงใจด้วยตารางเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น รูปแบบนี้อนุญาตให้พนักงานเป็นผู้กำหนดตารางเวลาการทำงานของตนเองได้ แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรจะต้องอยู่ในที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงานกลาง และมีข้อกำหนดร่วมกัน (ไพฑูริ์ บุญศรี, 2564)

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร ในขณะที่เดียวกันแต่ละองค์กรก็มีศักยภาพในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้แตกต่างกัน ดังนั้นการที่องค์กรนั้น ๆ จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องมีการประยุกต์ในการสร้างแรงจูงใจพนักงานให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย

สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐานและความสัมพันธ์ T-test โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย One – Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis:

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่เลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 85.75 อายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.25

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.74 รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 4.73 ด้านชื่อเสียงองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.71 ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย 4.70 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 4.68 และด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.67 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางใน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.71 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านการประเมินทางเลือกมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.74 รองลงมาคือด้านพฤติกรรมหลังการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย 4.71 ด้านการดำเนินการตามทางเลือก ค่าเฉลี่ย 4.70 ด้านการรับรู้ปัญหาหรือความต้องการและด้านการตัดสินใจเลือก ค่าเฉลี่ย 4.69 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางใน กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือก พบว่า ด้านเพศ และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลให้การตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางใน กรุงเทพมหานคร ต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้าน อายุ สถานภาพและระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางใน กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสมัครผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานพบว่า ด้านลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านชื่อเสียงองค์กร ที่แตกต่างกันส่งผลให้การตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางใน กรุงเทพมหานคร ต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้าน ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regression โดยวิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าในสมการถดถอยพหุโดยวิธี Stepwise $R=0.796$, $R^2=0.634$, Adjusted $R^2=0.627$, $F=6.066$,

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางใน กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านรายได้และสถานะการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการเลือกสมัครเข้าทำงานที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางใน กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอาง ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชื่อเสียงองค์กร ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ด้าน

ผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านจะมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีโอกาสได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงาน รองลงมาคือ งานที่ทำมีความท้าทาย งานที่ทำตรงกับความสามารถและสามารถบริหารจัดการงานได้ด้วยวิธีของตนเอง โดยไม่ต้องทำตามขั้นตอนเดิม ๆ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บริษัทเครื่องสำอางสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา

รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างสบายใจ ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในบริษัท ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ พนักงานในแผนกให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บริษัทเครื่องสำอางมีมีโอกาสดำเนินงานในอนาคต รองลงมา คือ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานท่านก็จะสามารถปฏิบัติงานในบริษัทได้ตลอดไป และบริษัทมีความมั่นคง

ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บริษัทเครื่องสำอางเป็นบริษัทที่รู้จักของบุคคลทั่วไปและบริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของสังคม

รองลงมา คือ บริษัทมีความเชื่อมั่นและการยอมรับจากลูกค้า นวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง และมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร

ปัจจัยโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บริษัทเครื่องสำอางมีนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความยุติธรรม

รองลงมา คือ บริษัทมีการประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานครอยู่ใน

ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บริษัทเครื่องสำอางได้เงินเดือนที่เหมาะสมกับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ มีโอกาสได้รับค่าตอบแทนสวัสดิการเป็นเงินโบนัสประจำปี ได้รับการปรับเงินเดือนประจำปีที่เหมาะสม ได้รับวันลาพักร้อนที่เหมาะสม มีโครงสร้างฐานเงินเดือนสูงกว่าบริษัทสัญชาติอื่น ได้รับค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ ที่เหมาะสม

ปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บริษัทเครื่องสำอางมีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

รองลงมาคือ บริษัทมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง มีโครงการส่งพนักงานไปอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการประเมินทางเลือก รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมหลังการตัดสินใจกลุ่ม ด้านการดำเนินการตามทางเลือก ด้านการรับรู้ปัญหาหรือความต้องการและด้านการตัดสินใจเลือกตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านจะมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการประเมินทางเลือก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินทางเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อมูลบริษัทเครื่องสำอางมีความละเอียด ถูกต้อง ครบถ้วน และมองว่าบริษัทเครื่องสำอางและทำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ การศึกษาข้อดีข้อเสียเปรียบเทียบกับ และศึกษาสภาพแวดล้อมภายในบริษัทเครื่องสำอาง

ด้านพฤติกรรมหลังการตัดสินใจกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินทางเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ จะแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักให้มาสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอาง หรือบริษัทเครื่องสำอางที่ทำงานอยู่ปัจจุบัน

ด้านการรับรู้ปัญหาหรือความต้องการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินทางเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หากกำลังหางานอยู่ สนใจที่

จะยื่นใบสมัครงานกับบริษัทเครื่องสำอาง รองลงมา คือ หากกำลังมองหา งาน บริษัทเครื่องสำอางเป็นอีกงานที่
ท่านสนใจ และหากกำลังมองหา งาน ท่านจะพยายามอย่างมากในการหางานในบริษัทเครื่องสำอาง

ด้านการดำเนินการตามทางเลือก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินทางเลือก โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หากถูกเสนองานเกี่ยวกับ
บริษัทเครื่องสำอาง ท่านจะตอบรับเข้าทำงาน

ด้านการตัดสินใจเลือก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือก
เข้าทำงานในบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ตัดสินใจสมัครงานจากประสบการณ์ของ
ตัวเองมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน รองลงมา คือ หากสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้ง จะเลือกสมัคร
ทำงานกับบริษัทเครื่องสำอาง หรือบริษัทเครื่องสำอางที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน และไม่สนใจที่จะสมัครเข้า
ทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางเลย ยกเว้นแต่เป็นทางเลือกสุดท้ายของท่าน

ส่วนที่ 3 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการเลือกสมัครเข้าทำงานอย่างน้อยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือก
สมัครงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.796 ^a	0.634	0.627	0.306	2.064

e. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง, ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ, ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการเลือกสมัครเข้าทำงานอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regression โดยวิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าในสมการถดถอยพหุโดยวิธี Stepwise พบว่ามีปัจจัยการเลือกสมัครเข้าทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและด้านชื่อเสียงองค์กร ส่วนปัจจัยด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงานและด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $R=0.796$, $R^2=0.634$ สามารถทำนายการเลือกสมัครงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 63.40

อภิปรายผล

จากผลการทดสอบเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน โดยพบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานครมากกว่าเพศชาย ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนรพี ฅ นกร (2554) ทำการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการสมัครเข้าทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา จันทรแดง ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงาน ปัจจัยด้านรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภานัน พุฒตาล (2562) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรบุรี พบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 26,000 – 30,000 บาท มีแนวโน้มที่ตัดสินใจสมัครงานเข้าทำงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทวี เกื่อนคำแสน (2559) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจ

เลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยด้านระดับรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงานพบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจำนวน 5 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ปัจจัยโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สามารถอธิบายได้ว่า หากบริษัทมีโครงสร้างฐานเงินเดือนที่สูงกว่าบริษัทอื่น มีระบบการประเมินเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับเบี้ยเลี้ยงค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พนักงานมีโอกาสได้รับโบนัสประจำปี รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมทั้งสวัสดิการในการรักษาพยาบาล เงินสมทบรายปี และสิทธิในวันลาพักร้อนที่เหมาะสม จะส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี พบว่า ค่าตอบแทนและโบนัสประจำปี รวมถึงค่าตอบแทนรายเดือนที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงาน สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ พชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่า การทำงานภายใต้สภาวะกดดันและความซับซ้อนของงานที่ต้องตรวจสอบ รวมถึงต้องแบกรับความคาดหวังที่สูง ผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส รวมถึงค่ารักษาพยาบาล การลาพักร้อน และการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับสำนักงานบัญชี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสสุทธิณี ธาณิรัตน์ (2565) ทำการศึกษาในหัวข้อทัศนคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ พบว่า สวัสดิการและผลประโยชน์ทั้งต่อตนเองและครอบครัว รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมส่งผลต่อการเลือกทำงานในระบบราชการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน สามารถอธิบายได้ว่า หากงานที่ทำนั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ทำงานตรงตามสายที่เรียนจบ งานมีความท้าทาย และสามารถบริหารจัดการงานได้ด้วยวิธีการของตนเองไม่ต้องทำตามขั้นตอนเดิม ๆ ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ พชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่า ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนทำงานได้พบปะ ผู้คนที่หลากหลายรวมถึงผู้บริหารงานระดับต่างๆ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ พลอยอินสว่าง ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงกระตุ้นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจกลุ่มโรงแรมของกลุ่ม Generation Z ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะของงานที่ทำซึ่งเป็นปัจจัยภายในส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจโรงแรม ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรหรือบริษัทชื่อเสียง บุคคลทั่วไปเป็นที่รู้จัก มีนวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับและความเชื่อมั่นจากลูกค้า รวมถึงให้ความสำคัญกับบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพชรินทร์

ชุดิพงศ์รุ่งโรจน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่า บริษัทตรวจสอบบัญชีทั้ง 4 แห่งมีชื่อเสียงในระดับที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นการสมัครเข้าทำงานบริษัทแห่งใดแห่งหนึ่งจึงไม่นำปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรมาพิจารณาหรือร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน แต่ผลการศึกษาวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานในบริษัทเครื่องสำอาง เพราะตลาดเครื่องสำอางมีการแข่งขันที่สูง และมีตลาดที่ใหญ่เป็นธุรกิจที่ทำได้ง่าย ทำให้มีผู้ประกอบการใหม่เข้ามาในธุรกิจมากขึ้น ในปี 2562 – 2569 มีผู้ประกอบการเข้ามาในธุรกิจเครื่องสำอางเพิ่มร้อยละ 16.9 ดังนั้นการสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ยอมรับและเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเชื่อใจให้กับผู้บริโภค รวมถึงผู้ที่จะสมัครงานในบริษัทเครื่องสำอาง ปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถอธิบายได้ว่า หากบริษัทมีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พนักงานในระดับเดียวกันเข้าถึงการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม รวมถึงมีการเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างทันทั่วถึงที่ ทันต่อเหตุการณ์และทั่วถึง ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยจุฑารัตน์ บุญสิทธิ (2566) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษีสำนักงานสรรพากรภาค 2 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกทำงานในระดับมาก ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการสมัครเข้าทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตตราภรณ์ มุขเพชร ทำการศึกษาในหัวข้อ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคคลกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของกลุ่มบุคคล Generation Y ในจังหวัดนนทบุรี โดยหลายหน่วยงานราชการให้ทุนการศึกษาต่อ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนให้กับพนักงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในสายงานของตนเองในระยะยาวปัจจัยด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน สามารถอธิบายได้ว่า บริษัทเครื่องสำอางมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน มีการวางแผนทางการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path) ของแต่ละตำแหน่งที่มีความชัดเจนและทุกตำแหน่งสามารถเติบโตได้ ซึ่งสอดคล้องกับ กรณ์ย์ รัชชโย (2556) กล่าวว่า พนักงานรุ่นใหม่ที่เป็นพนักงานเจนเอเรชั่นวาย มีปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยจูงใจ หากทำงานแล้วไม่มีความก้าวหน้าในสายงานส่งผลให้นำไปสู่การลาออกได้

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเครื่องสำอางในกรุงเทพมหานคร สามารถนำเสนอข้อเสนอแนะดังนี้

1. การจัดสรรผลประโยชน์ค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานโดยผ่านการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรม
2. การจัดสวัสดิการ ควรจัดให้ตรงกับความต้องการของพนักงานและมีความทันสมัย เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพที่ครอบคลุมด้านสุขภาพจิต วันลาเพื่อสุขภาพจิต สวัสดิการที่เอื้ออำนวยกับการมีสัตว์เลี้ยง Pet Friendly ออฟฟิศ พนักงานสามารถเลี้ยงสัตว์ได้ในออฟฟิศ มีสวัสดิการด้านการเงิน เช่น มีการลงทุนในกองทุนหุ้น โปรแกรมวางแผนการเงินให้กับพนักงาน ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้พนักงานเลือกมาสมัครและยังทำงานทำงานอยู่กับบริษัทนานมากขึ้น
3. มีการประชาสัมพันธ์บริษัทให้เป็นที่รับรู้ นอกจากการแนะนำบริษัทแล้วควรแนะนำเส้นทางในการเจริญเติบโตในสายงาน ความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทเครื่องสำอาง
4. ความมั่นคงในสายการและเส้นทาง career path ควรมีการกำหนดเส้นทาง career path ให้ชัดเจน ทำให้พนักงานได้มองเห็นภาพการเติบโตของตนเองทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจะส่งเสริมและทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน และทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในงานของตนเอง
5. ลักษณะการทำงานควรกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน บริษัทเครื่องสำอางส่วนใหญ่เมื่อขาดแคลนคนส่งผลให้กรอบหรือแนวทางในการทำงานไม่ชัดเจน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
6. การทำงานบริษัทเครื่องสำอาง ควรให้อิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนร่วมกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่ มีการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานโดยให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ
7. ควรมีการทำงานในรูปแบบโครงสร้างการทำงานแบบเรียบ เน้นการกระจายอำนาจ มีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวได้รวดเร็วทันกับสถานการณ์และกระแสความนิยม มีการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานโดยให้พนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรัณย์ รัชโย. (2556). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2567). ปี 67 ตลาดความงามขยายตัว 9.5% ดันเครื่องสำอาง Soft Power ของไทย. สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/health/well-being/1133071>
- จักรี ศรีจารเมธีญาณ, และ สุรศักดิ์ อุดมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(1), 424-436.
- จิตรกร จันทรสุข, เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, และ ปารย์พิชชา ก้านจักร. (2564). การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 10(2), 1-16.

- จุฑารัตน์ บุญสิทธิ์. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2. (งานค้นคว้าอิสระปริญญาโท). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2568). ทิศทางตลาดแรงงาน 68 การจ้างงาน รอด-ร่วง ท่ามกลางความเสี่ยงสารพัด. สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://www.thansettakij.com/business/economy/616501>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2523). องค์การและการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2561). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, จังหวัดปทุมธานี.
- ปริศนา ธานีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, จังหวัดพิษณุโลก.
- พรทวี เกื้อคำแสน, และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์พัฒนชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 13(1), 1-23.
- พัชรินทร์ ชูดีพงค์รุ่งโรจน์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. (งานค้นคว้าอิสระปริญญาโท). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ไพโรทูล บุญศรี. (2564). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 4 ดาวที่เป็นเลิศแห่งหนึ่งในเมืองพัทยา: ภาพสะท้อนจากมุมมองผู้ปฏิบัติงาน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, จังหวัดชลบุรี.
- ภานัน พงมตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณบุรี. กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, จังหวัดปทุมธานี.
- มนัสตา ศรีพิทักษ์. (2560). กระบวนการตัดสินใจบริโภคอาหารของเท็กซัส ชิคเก้น ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- รัตนรพี ฅ นคร. (2554). ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. (งานค้นคว้าอิสระปริญญาโท). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิสุทธิ ธานีรัตน์, ฮาซันอักกรม ดงนะเต็ง, กิตติภณ คลิ่งเมือง, ปัทมวิชญ์ รักขิโต, ศิรินทร์ บุญโชติ, ศิวกร หนูพุ่ม, อภิวัฒน์ เพชรกาศ, ภูมิพัฒน์ ธรรมสิทธิ์บุรณ์, ศุภกิตต์ ทับทอง. (2565). ทักษะคิดของกลุ่ม Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ. วารสารจันทร์เกษมสาร, 29(1), 33-48.

- ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี*. (งานค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, จังหวัดชลบุรี.
- สุดตรากาล วรรณจันทร์, กุลปรภาว ขวัญทอง, มลธิชา คั่นทะโร, วิลาสินี ทองคำ, อุสนา คงทอง, และ ชีรพร ทองชะโชค. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี : การทบทวนวรรณกรรม*.
- สุดารัตน์ มากะเรือน. (2564). *แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุรัชย์ เทียนขาว. (2564). *แบบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(4), 355-373.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivational and Personality*. New York, NY: Harper and Brother.