

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานของเจนเนอเรชัน ซี

ชื่อผู้ประพันธ์

เกศกัญญาพร นียมสุจริต

หลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.ปรีศนีย์ ณ. คีรี

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครของเจนเนอเรชัน ซี (Generation Z) โดยใช้ปัจจัยจุดใจ ปัจจัยค่าจุนในการทำงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรอิสระ และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression) ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ($\beta = 0.174$, Sig. = 0.007) และความสำเร็จในการทำงาน ($\beta = 0.173$, Sig. = 0.003) ในขณะที่ปัจจัยค่าจุนในการทำงานที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงาน ได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กร ($\beta = 0.309$, Sig. = 0.000) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.166$, Sig. = 0.001) สำหรับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = 0.284$, Sig. = 0.000) และนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ($\beta = 0.208$, Sig. = 0.001) มีผลเชิงบวกต่อการเลือกสมัครงาน

ทั้งนี้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยจุดใจสามารถอธิบายการเลือกสมัครงานของกลุ่มตัวอย่างได้ ร้อยละ 45.30 ($R^2 = 0.453$) ขณะที่ปัจจัยค่าจุนในการทำงานมีอิทธิพลสูงสุด โดยสามารถอธิบายพฤติกรรมการเลือกสมัครงานได้ถึง ร้อยละ 59.20 ($R^2 = 0.592$) ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลในระดับใกล้เคียงกันที่ ร้อยละ 55.60 ($R^2 = 0.556$) ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าเจนเนอเรชัน ซี ให้ความสำคัญกับชื่อเสียงขององค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่านิยมองค์กรที่สอดคล้องกับตนเอง องค์กรที่ต้องการดึงดูดและรักษาบุคลากรรุ่นใหม่ไว้ในระยะยาวจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตอบโจทย์ความคาดหวังและแรงจูงใจของแรงงานรุ่นใหม่ได้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: เจนเนอเรชัน ซี, การเลือกสมัครงาน, วัฒนธรรมองค์กร, สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต

ส่วนตัว, ความยืดหยุ่นในการทำงาน

Independent Study Title	Factor Effecting Job Selection in Generation Z
Author	Keschadaporn Niyomsujarit
Degree	Master of Business Administration (Business Administration)
Advisor	Pratsanee Na Kiri, Ph. D.

ABSTRACT

This study employs a quantitative research approach to examine factors effecting job selection in Generation Z. The research considers motivational factors, work support factors, and organizational culture as independent variables and utilizes multiple linear regression analysis to analyze data collected from a sample of 400 respondents.

The findings indicate that significant motivational factors influencing job selection include job responsibility ($\beta = 0.174$, Sig. = 0.007) and achievement in work ($\beta = 0.173$, Sig. = 0.003). Regarding work support factors, organizational reputation ($\beta = 0.309$, Sig. = 0.000) and coworker relationships ($\beta = 0.166$, Sig. = 0.001) significantly impact job application decisions. For organizational culture, the characteristics of organizational culture ($\beta = 0.284$, Sig. = 0.000) and organizational policies, vision, and mission ($\beta = 0.208$, Sig. = 0.001) positively influence job selection.

Moreover, the results reveal that motivational factors account for 45.30% of the variance in job selection decisions ($R^2 = 0.453$), while work support factors exhibit the highest influence, explaining 59.20% of the variance ($R^2 = 0.592$). Organizational culture has a comparable impact, accounting for 55.60% of the variance ($R^2 = 0.556$). These findings highlight that Generation Z values organizational reputation, workplace relationships, and alignment between personal and organizational values. Organizations seeking to attract and retain young talent in the long term should prioritize these factors to create a work environment that meets the expectations and motivations of the new workforce.

Keywords: Generation Z, Job Selection, Organizational Culture, Work-life Balance, Work Flexibility