**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน**

**ในศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อำเภอท่าฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี : การทบทวนวรรณกรรม**

**Factors affecting the decision to choose to enter a job**

**in the distribution center of CP All Public Company Limited at**

**Tha Chang District, Surat Thani Province: Literature Review**

**สุดตรากาล วรรณจันทร์1****\* กุลปรภาว์ ขวัญทอง2 มลธิชา คัณทะโร3**

**วิลาสินี ทองคำ4 อุสนา คงทอง5 และธีรพร ทองขะโชค6**

**Suttrakarn Wannachan1\* ,Kunporapa Kwantong2 ,Monthicha Khantharo3**

**,Wilasinee Thongkham4 ,Utsana khongthong5 andTeeraporn Tongkachok6**

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ1\*,2,3,4,5,6

E-mail: 641011192@tsu.ac.th1\*

**บทคัดย่อ**

 มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน กรณีศึกษา ศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี วิธีการศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์เอกสาร นำเสนอรายงานแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและระดับรายได้ต่อเดือน และ 2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงานและการเรียนรู้ โอกาสเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ค่านิยม และชื่อเสียงองค์กร โดยตัวแปรตามคือการตัดสินใจเข้าทำงาน ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ ระดับความน่าสนใจขององค์กร การประเมินทางเลือก การตัดสินใจเลือก โดยกรอบแนวคิดที่ได้ในครั้งนี้จะนำไปศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

**คำสำคัญ:** ด้านประชากรศาสตร์ จูงใจ การตัดสินใจเข้าทำงาน ศูนย์กระจายสินค้า

**Abstract**

 The objective is to develop a research framework regarding factors affecting employment decisions, a case study of the distribution center of CP All Public Company Limited at Tha Chang District, Surat Thani Province. Method of study: literature review and document analysis. The report is presented descriptively and analytically. The results of the study found that the factors influencing the decision to enter the workforce consist of 2 factors: 1) Demographic factors, including gender, age, and educational level. occupation and monthly income level; and 2) motivating factors, including work and learning characteristics. Opportunity for advancement job security Relationships with co-workers Compensation and benefits, corporate values and reputation The dependent variable is the decision to enter a job, consisting of three dimensions: the level of attractiveness of the organization; Evaluation of alternatives decision making The conceptual framework obtained this time will be further studied with empirical data.

**Keywords:** demographics, motivation, employment decision Distribution center

**บทนำ**

จากสถานการณ์การขยายตัวของเศรษฐกิจไทยในปี 2567 คาดว่าจะมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นจากปีก่อนหน้าอยู่ที่ร้อยละ 2.8 ต่อปี (กระทรวงการคลัง, 2567) โดยสาเหตุหลักๆมาจากการท่องเที่ยวของไทยเริ่มกลับมาดีอีกครั้ง ซึ่งเป็นผลมาจากการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ที่มีการมาเที่ยวเพื่อผ่อนคลาย และรวมทั้งนักท่องเที่ยวชาวจีนที่เริ่มมีการเดินทางมาเที่ยว โดยเมื่อหากคิดเป็นจำนวนเงินที่คาดว่าจะมีการนำมาใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวจำนวน 1.48 ล้านล้านบาท ส่งผลดีต่อธุรกิจท่องเที่ยว การค้าภายในประเทศไม่ว่าจะเป็นธุรกิจค้าปลีกขนาดเล็ก จนไปถึงขนาดใหญ่ล้วนได้รับผลดี และธุรกิจสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับต้อนรับนักท่องเที่ยว จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรแรงงานเพื่อให้เพียงพอต่อการให้บริการและเพื่อทำให้ธรกิจเดินหน้าได้อย่า ดังนั้น การดึงดูดทรัพยากรมนุษย์ในการเข้าทำงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานหรือผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 939,780 คน โดยเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้และเป็นกำลังแรงงาน 644,078 คน ซึ่งแบ่งออกเป็นผู้มีงานทำ 640,185 คน และผู้ว่างาน 3,889 คน(กระทรวงแรงงาน, 2566) และด้วยความต้องการบุคลากรเพื่อเข้าสู่การจ้างงานคนภายในท้องถิ่น และด้วยจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับที่ 6 ของประเทศไทย มีทำเลที่เหมาะสมเป็นศูนย์กลางกระจายสินค้าไปยังสาขาต่างๆ ใน 14 จังหวัดของภาคใต้ จังหวัดสุราษฏร์ธานีจึงเหมาะแก่การตั้งศูนย์กระจายสินค้า

จากงานวิจัยของ ศุภานัน พุฒตาล (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยพบว่า มีแรงจูงใจในการดึงดูดให้บุคลากรสนใจเข้าทำงานแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงาน ได้แก่ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน เช่นเดียวกับงานวิจัยของโรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธี (2560) เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย โดยพบปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาปัจจัยดังกล่าวในงานวิจัยนี้

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยดังกล่าวที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกรณีศึกษา ศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าฉาง จ.สุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยที่จะนำข้อมูลดังกล่าวไปพัฒนากระบวนการในการสรรหาพนักงานเข้าร่วมทำงาน และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการดึงดูดทรัพยากรแรงงานให้มาสมัครงานกับทางบริษัท เพื่อตอบสนองตามความต้องการขององค์กรในอนาคตต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน กรณีศึกษา ศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**แนวคิดเชิงทฤษฎี: การบูรณาการองค์ความรู้**

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานการศึกษาครั้งนี้ ด้วยการค้นคว้าเอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

 **1. แนวคิด****ด้านประชากรศาสตร์**

ประชากรศาสตร์ (Demography) คือ แนวคิดเกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากความแตกต่างของประชากรแต่ละด้านมีการเลือกซื้อสินค้า และใช้บริการแตกต่างกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ คือการใช้รายละเอียดของประชากรศาสตร์ นำมาแบ่งส่วนของตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อกำหนดตลาดเป้าหมาย ประกอบด้วยเพศ (Gender) อายุ (Age) อายุ ระดับการศึกษา (Education อาชีพ (Occupation) รายได้ (Income) ซึ่งมีการกล่าวเช่นเดียวกับที่แบ่งข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลดังข้างต้น (Kanuk และ Schiffman (2003) ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อความต้องการที่แสดงออกต่อพฤติกรรม ทั้งยังเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์การเพราะถือว่าเป็นตัดแปรพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา (มัทนี คำสำราญ, ณัฐนุช วณิชย์กุล, 2559) โดยเมื่อพฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกันก็จะนำไปสู้การตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย (วศิน สันหกรณ์, 2557) โดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวแปรหนึ่ง ที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา (กนกวรรณ ชูชีพ,2551) ทั้งนี้ ลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันก็จะนำไปสู่พฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย

**2. แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ**

การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การพิจารณาตกลงใจชี้ขาดในการเลือกทางเลือก (Alternative) ใดทางเลือกหนึ่ง ที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางเลือก ในการจะดำเนินกิจกรรมของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าทางที่เลือกนั้นมีโอกาสบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด J.M. Pfiffner and R.V. Presthus (1960) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือการเลือกระหว่างทางเลือกต่าง ๆ ทั้งในเรื่องวัตถุประสงค์ และการสันนิษฐานเอาวิถีทางที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น และการเลือกระหว่างทางเลือกที่เป็นไปได้ทั้งหลาย ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550) โดยมีองค์ประกอบการตัดสินใจ มีดังนี้ ผู้ตัดสินใจปัญหาที่ต้องทำการตัดสินใจ ทางออกในการบรรลุวัตถุประสงค์ต้องมีองค์ประกอบที่ต้องพิจารณา และสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2556) และทฤษฎีการตัดสินใจเลือกของเชฟเฟอร์ กล่าวว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จและมีความสุขในการประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใด อาชีพนั้นจะต้องสนองความต้องการของบุคคลเหล่านั้น ความสามารถในการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันและขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย เช่น เพศ อายุ การศึกษาความคิด ประสบการณ์ และค่านิยม เป็นต้น (R. H. Schaffer, 1953 อ้างถึงใน อภิณัฏฐ์ ทรัพย์มาก,2557) องค์ประกอบการตัดสินใจ ประกอบไปด้วย ผู้ตัดสินใจ ปัญหาที่ต้องทำการตัดสินใจ ทางออกในการบรรลุวัตถุประสงค์ และ สถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2556)

**3.** **แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน**

แรงจูงใจในการทำงาน คือ เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติ โดยแรงจูงใจเกิดขึ้นจาก ความต้องการของบุคคลนั้น แต่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (นธกฤต วันต๊ะเมล์, 2557) ทำให้เกิดเป็นกระบวนการที่ชักนำ โน้มน้าวให้คนเกิดความมุ่งมั่น มานะ ความพยายามเพื่อที่จะตอบสนองความ ต้องการบางประการของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ (พรทิพย์ วานิชจรูญเกียรติ, 2553) ซึ่ง วราพร มะโนเพ็ญ (2551) และ ศิริพร จันทศรี (2550 กล่าวว่า แรงจูงใจ นั้นมีปัจจัยต่างๆ ในการชักจูง กระตุ้น ให้เกิดความเต็มใจที่จะใช้ความทุ่มเทเพื่อให้ตนเองนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และรางวัลเป็นแรงจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ทำให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจ และให้คำสัญญาไว้

ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอร์เบิร์ก คือ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่พูดถึงสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดย Federick Herzberg ซึ่งแบ่งแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานอยากและไม่อยากทำงานเป็น 2 หมวดหมู่ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน(Maintenance Factors) ทฤษฎีสองปัจจัย หรือ Two Factors Theory เป็นงานวิจัยของ Frederick Herzberg นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งเผยแพร่ครั้งแรกเมื่อปี 1959 โดยงานวิจัยของ Herzberg เป็นการกลุ่มตัวอย่างจากวิศวกรและนักบัญชี 200 คน Federick Herzberg ได้สอบถามสิ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ทำให้พบ 2 ปัจจัยที่เป็นจุดร่วมของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivate Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) (รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์, 2539)

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ หรือ McClelland Theory of Motivation เป็นหนึ่งในทฤษฎีทางจิตวิทยาที่มีได้นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายระดับ ตั้งแต่นักเรียนในภาคการศึกษา ไปจนถึงการพัฒนาพนักงานขององค์กรต่างๆ ทั่วโลก ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ เป็นการอธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มักจะมีแรงขับเคลื่อนภายในให้ดำเนินกิจกรรมไปจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ซึ่งแมคเคลแลนด์เคยกล่าวไว้ว่า ในระดับประเทศ หากประชากรของประเทศนั้นมีแรงจูงใจสูงที่จะทำให้กิจกรรมใดๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ ก็ย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศนั้นๆ มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย (David I. McClelland, 1940)

ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow’s Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีจิตวิทยา ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นเป็นลำดับ ดังนี้ 1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) 3. ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) 4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) 5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) (อับราฮัม เอช. มาสโลว์, 1943)

 สำหรับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการสมัครงาน จะเป็นสิ่งดึงดูด โน้มน้าวและสามารถชักจูงให้เกิดการตัดสินใจเลือกในสิ่งๆหนึ่งที่ต้องการ โดยสิ่งจูงใจในการเลือกทำงานหรือตัดสินใจในการสมัครงาน โดยสามารถแบ่งสิ่งจูงใจได้ 2 ประเภท ได้แก่ สิ่งจูงใจจากธรรมชาติของตัวบุคคล เช่น ระดับความรู้ การศึกษา สติปัญญา
เป็นต้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของของแรงจูงใจ ประเภทที่สอง คือ สถานการณ์ และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่น ลักษณะของงาน ลักษณะการเป็นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน การเจริญเติบโตของงาน สภาพสังคมหรือสถานที่ทำงานหรือสถานการณ์การกดดันต่างๆ ทั้งสองประเภทล้วนเป็นหนึ่งขององค์ประกอบในการจูงใจในการทำงาน

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน**

จากการศึกษาตัวแปรปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญในการตัดสินใจเลือกสมัครงาน ซึ่งเป็นสาเหตุในการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงาน ตามปัจจัยของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไปตามทฤษฎีการตัดสินใจ ซึ่งเป็นขั้นตอนการตัดสินใจเลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยมีความคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าทางที่เลือกนั้นมีโอกาสบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด โดยมีองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจ โดยมีปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2556)

 ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้ได้นำแนวคิดปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และทฤษฎีแรงจูงใจมาเป็นตัวกำหนดตัวแปรในการศึกษา โดยจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงาน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน (มัทนี คำสำราญ. 2557) โดยบุคลากรส่วนใหญ่มักมีการตัดสินใจสมัครงานที่ตรงกับความเหมาะสมของลักษณะดังกล่าวของตนเอง และนอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยจูงใจยังมีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของบุคลากรเองด้วย โดยปัจจัยจูงใจจะเป็นตัวชักจูงให้เกิดการตัดสินใจเลือกที่ง่ายยิ่งขึ้น ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีควาต้องการเติบโตและก้าวหน้าขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้น และยังมีปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้เกิดการตัดสินใจเลือกสมัครงานที่ตนเองต้องการที่สุด

 งานวิจัยของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ คือการใช้รายละเอียดของประชากรศาสตร์ในการแบ่งลักษณะของเป้าหมายประกอบด้วย เพศ (Gender) อายุ (Age) ระดับการศึกษา (Education) อาชีพ (Occupation) รายได้ต่อเดือน (Income)ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การตัดสินใจเข้าทำงานที่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชุติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และ วิจัยของศุภานัน พุฒตาล (2562) มีปัจจัยจูงใจในด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม นำมาสู่การการตัดสินใจเข้าทำงาน

 จากการทบทวนวรรณการข้างต้น สามารถสร้างสมมติฐานและกรอบแนวคิดบนพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฏี ซึ่งแสดงได้ดังภาพที่ 1 เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ระหว่างการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานว่าสามารถเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยอธิบายผ่านตัวแปรปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยจูงใจ

**กรอบแนวคิด**

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน**

1. ระดับความน่าสนใจขององค์กร

2. การประเมินทางเลือก

3. การตัดสินใจเลือก

**ปัจจัยจูงใจ**

1. ลักษณะงานและการเรียนรู้

2. โอกาสเจริญก้าวหน้า

3. ความมั่นคงในงาน

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

5. ผลตอบแทนและสวัสดิการ

6. ค่านิยม

7. ชื่อเสียงองค์กร

**ด้านประชากรศาสตร์**

1. เพศ

2. อายุ

3. ระดับการศึกษา

4. อาชีพ

5. ระดับรายได้ต่อเดือน

 ตัวแปรอิสระ

 $H\_{1}$

พัชรินทร์ ชุติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558),ศุภานัน พุฒตาล (2562),

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550), ปริศรา ธานีใหญ่ (2565)

และอาคเนย์ ถาเกิด, (2563)

 $H\_{2}$ ปริศรา ธานีใหญ่ (2565),

 อาคเนย์ เกิด (2563)

 และพรทวี เถื่อนคําแสน (2559)

พัชรินทร์ ชุติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558),ศุภานัน พุฒตาล (2562),

โรจลักษณ์ ชื่นชลธี (2560), ปฐิญญา อัคราวุธ (2566),

ปริศรา ธานีใหญ่ (2565) และอาคเนย์ ถาเกิด (2563)

**ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน**

 จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์การตัดสินใจเข้าทำงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ สามารถส่งผลให้เกิดการตัดสินใจ และกระทั่งเป็นแรงจูงใจโดยตรงแก่การตัดสินใจ สามารถอธิบายได้ตามแบบทฤษฎีการตัดสินใจ

**สมมติฐาน**

1.4.1 ระดับการศึกษาและระดับรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การตัดสินใจเข้าทำงานของของศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าฉาง จ.สุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน

1.4.2 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของ ศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าฉาง จ.สุราษฎร์ธานี

**บทสรุป**

 การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสารโดยการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์งานวิจัย เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ผลการศึกษาได้กรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน และจะสามารถนำกรอบแนวคิดดังกล่าวไปศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อพัฒนากระบวนการในการสรรหาพนักงาน ของศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าฉาง จ.สุราษฎร์ธานี ได้ต่อไป

**เอกสารอ้างอิง**

กนกวรรณ ชูชีพ. (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้, สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์/กรุงเทพฯ.

นธกฤต วันต๊ะเมล์. (2557). การสื่อสารการตลาด กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปฐิญญา อัคราวุธ. (2566). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานของผู้สมัครต่อบริษัท นันยางมาร์เก็ตติ้ง จำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปริศรา ธานีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พรทวี เถื่อนคำแสน และ บัญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร.

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

พัชรินทร์ ชุติพงศ์รุ่งโรจน์. (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. การค้นคว้านี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มัทนี คำสำราญ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวของชาวมุสลิมในเขตกรุงเทพมหานคร การค้นคว้าอิสระ, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์. (2539) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธี .(2560). การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน:กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญา.การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2556). การพัฒนาองค์การ. ปทุมธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสิน เขตบางแค. ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

วศิน สันหกรณ์. (2557), ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อและปัจจัยทางการตลาด ที่มีผลต่อการซื้ออะไหล่ประดับยนต์ในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์. วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับร้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ , บริษัท วิสิทธิพัฒนา จำกัด

ศุภานัน พุฒตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ , สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิณัฏฐ์ ทรัพย์มาก. (2557). ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่ม ที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาคเนย์ ถาเกิด. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ผ่านบริษัท จัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร. บัญฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Pfiffner, J. M., & Presthus, R. V. (1960). Public administration (4 th ed.). New York: Ronald Press

Maslow, Abraham H. (1954). Motivational and Personality. New York : Harper and Brother.

Schiffman, Leon G. and Leslie Lazar Kanuk. (1994). Consumer Behavior. 5 th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.