

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
ในศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อำเภотаฉาง
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

สุดตราภล วรณจันทร^{1*} กุลปรภาว ขวัญทอง² มลธิชา คั่นทะโร³

วิลาสินี ทองคำ⁴ อุสนา คงทอง⁵ และธีรพร ทองชะโชค⁶

Suttrakarn Wannachan^{1*}, Kunporapa Kwantong², Monthicha Khantharo³

, Wilasinee Thongkham⁴, Utsana khongthong⁵ and Teeraporn Tongkachok⁶

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ^{1*,2,3,4,5,6}

E-mail: 641011192@tsu.ac.th^{1*}

บทคัดย่อ

มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน กรณีศึกษา ศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อำเภотаฉาง 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 โดยกรอบแนวคิดที่ได้ในครั้งนี้น่าจะนำไปศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

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 คาดว่าจะมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นจากปีก่อนหน้า อยู่ที่ร้อยละ 2.8 ต่อปี (กระทรวงการคลัง, 2567) โดยสาเหตุหลักๆมาจากการท่องเที่ยวของไทยเริ่มกลับมาดีอีกครั้ง ซึ่งเป็นผลมาจากการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ที่มีการมาเที่ยวเพื่อผ่อนคลาย และรวมทั้งนักท่องเที่ยวชาวจีนที่เริ่มมีการเดินทางมาเที่ยว โดยเมื่อหากคิดเป็นจำนวนเงินที่คาดว่าจะมีการนำมาใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวจำนวน 1.48 ล้านล้านบาท ส่งผลต่อธุรกิจท่องเที่ยว การค้าภายในประเทศไม่ว่าจะเป็นธุรกิจค้าปลีกขนาดเล็ก จนถึงขนาดใหญ่ล้วนได้รับผลดี และธุรกิจสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับต้อนรับนักท่องเที่ยว จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรแรงงานเพื่อให้เพียงพอต่อการให้บริการและเพื่อให้ธุรกิจเดินหน้าได้อย่างดี ดังนั้น การดึงดูดทรัพยากรมนุษย์ในการเข้าทำงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานหรือผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 939,780 คน โดยเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้และกำลังแรงงาน 644,078 คน ซึ่งแบ่งออกเป็นผู้มีงานทำ 640,185 คน และผู้ว่างงาน 3,893 คน (กระทรวงแรงงาน, 2566) และด้วยความต้องการบุคลากรเพื่อเข้าสู่การจ้างงานคนภายในท้องถิ่น และด้วยจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับที่ 6 ของประเทศไทย มีทำเลที่เหมาะสมเป็นศูนย์กลางกระจายสินค้าไปยังสาขาต่างๆ ใน 14 จังหวัดของภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานีจึงเหมาะแก่การตั้งศูนย์กระจายสินค้า

จากงานวิจัยของ ศุภานัน พุฒตาล (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยพบว่า มีแรงจูงใจในการดึงดูดให้บุคลากรสนใจเข้าทำงานแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงาน ได้แก่ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน เช่นเดียวกับงานวิจัยของโรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ (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 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้า

ทำงาน โดยที่จะนำข้อมูลดังกล่าวไปพัฒนากระบวนการในการสรรหาพนักงานเข้าร่วมทำงาน และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการดึงดูดทรัพยากรแรงงานให้มาสมัครงานกับทางบริษัท เพื่อตอบสนองตามความต้องการขององค์กรในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน กรณีศึกษา ศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อำเภอนาหว้า จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แนวคิดเชิงทฤษฎี: การบูรณาการองค์ความรู้

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ด้วยการค้นคว้าเอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านประชากรศาสตร์

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 ทั้งยังเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์การเพราะถือว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา (มัทนี คำสำราญ, ณัฐนุช วนิชย์กุล, 2559) โดยเมื่อพฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกันก็จะนำไปสู่การตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย (วสิน สันทรณ, 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 โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าทางเลือกนั้นมีโอกาสบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด J.M. Pfiffner and R.V. Presthus (1960) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือการเลือกระหว่างทางเลือกต่าง ๆ ทั้งในเรื่องวัตถุประสงค์ และการสนับสนุนเอาวิถีทางที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น และการเลือกระหว่างทางเลือกที่เป็นไปได้ทั้งหลาย ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550) โดยมีองค์ประกอบของการตัดสินใจ มีดังนี้ ผู้ตัดสินใจปัญหาที่ต้องทำการตัดสินใจ ทางออกในการบรรลุวัตถุประสงค์ต้องมียุทธศาสตร์ที่ต้องพิจารณา และสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2556) และทฤษฎีการตัดสินใจเลือกของเซฟเฟอร์ กล่าวว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จและมีความสุขในการประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใด อาชีพนั้นจะต้องสนองความต้องการของบุคคล

เหล่านั้น ความสามารถในการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันและขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย เช่น เพศ อายุ การศึกษาความคิด ประสบการณ์ และค่านิยม เป็นต้น (R. H. Schaffer, 1953 อ้างถึงใน อภิณัฐ ทรัพย์มาก ,2557) องค์ประกอบการตัดสินใจ ประกอบไปด้วย ผู้ตัดสินใจ ปัญหาที่ต้องทำการตัดสินใจ ทางออกในการบรรลุ วัตถุประสงค์ และ สถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2556)

3. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน คือ เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติ โดยแรงจูงใจเกิดขึ้น จาก ความต้องการของบุคคลนั้น แต่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (นรกฤต วันตะเมธ, 2557) ทำให้เกิดเป็นกระบวนการที่ ชักนำ โน้มน้าวให้คนเกิดความมุ่งมั่น มานะ ความพยายามเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการบางประการของตนเองให้ บรรลุผลสำเร็จ (พรทิพย์ วานิชเจริญเกียรติ, 2553) ซึ่ง วราพร มะโนเพ็ญ (2551) และ ศิริพร จันทศรี (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ นั้นมีปัจจัยต่างๆ ในการชักจูง กระตุ้น ให้เกิดความเต็มใจที่จะใช้ความทุ่มเทเพื่อให้ตนเองนั้นประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และรางวัลเป็นแรงจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ทำให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่ ตั้งใจ และให้คำสัญญาไว้

ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริเบิร์ก คือ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่พูดถึงสิ่งที่มี ผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดย Frederick Herzberg ซึ่งแบ่งแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานอยากและไม่อยาก ทำงานเป็น 2 หมวดหมู่ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน(Maintenance Factors) ทฤษฎีสองปัจจัย หรือ Two Factors Theory เป็นงานวิจัยของ Frederick Herzberg นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่ง เผยแพร่ครั้งแรกเมื่อปี 1959 โดยงานวิจัยของ Herzberg เป็นการกลุ่มตัวอย่างจากวิศวกรและนักบัญชี 200 คน Frederick Herzberg ได้สอบถามสิ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ทำให้พบ 2 ปัจจัยที่เป็นจุดรวม ของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivate Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) (รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์, 2539)

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ หรือ McClelland Theory of Motivation เป็นหนึ่งในทฤษฎีทางจิตวิทยาที่มีได้ นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายระดับ ตั้งแต่นักเรียนในภาคการศึกษา ไปจนถึงการพัฒนา พนักงานขององค์กรต่างๆ ทั่วโลก ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ เป็นการอธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์ มักจะมีแรงขับเคลื่อนภายในให้ดำเนินกิจกรรมไปจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ซึ่งแมคเคลแลนด์เคยกล่าวไว้ว่า ในระดับประเทศ หากประชากรของประเทศนั้นมีแรงจูงใจสูงจะทำให้กิจกรรมใดๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ ก็ย่อมส่งผลให้ สังคมและประเทศนั้นๆ มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย (David I. McClelland, 1940)

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

สำหรับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการสมัครงาน จะเป็นสิ่งดึงดูด โน้มน้าวและสามารถชักจูงให้เกิดการ ตัดสินใจเลือกในสิ่งๆหนึ่งที่ต้องการ โดยสิ่งจูงใจในการเลือกทำงานหรือตัดสินใจในการสมัครงาน โดยสามารถแบ่ง

สิ่งจูงใจได้ 2 ประเภท ได้แก่ สิ่งจูงใจจากธรรมชาติของตัวบุคคล เช่น ระดับความรู้ การศึกษา สติปัญญา เป็นต้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของของแรงจูงใจ ประเภทที่สอง คือ สถานการณ์ และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่น ลักษณะของงาน ลักษณะการเป็นอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การเจริญเติบโตของงาน สภาพสังคมหรือสถานที่ทำงานหรือสถานการณ์การกดดันต่างๆ ทั้งสองประเภทยังเป็นหนึ่งขององค์ประกอบในการจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน

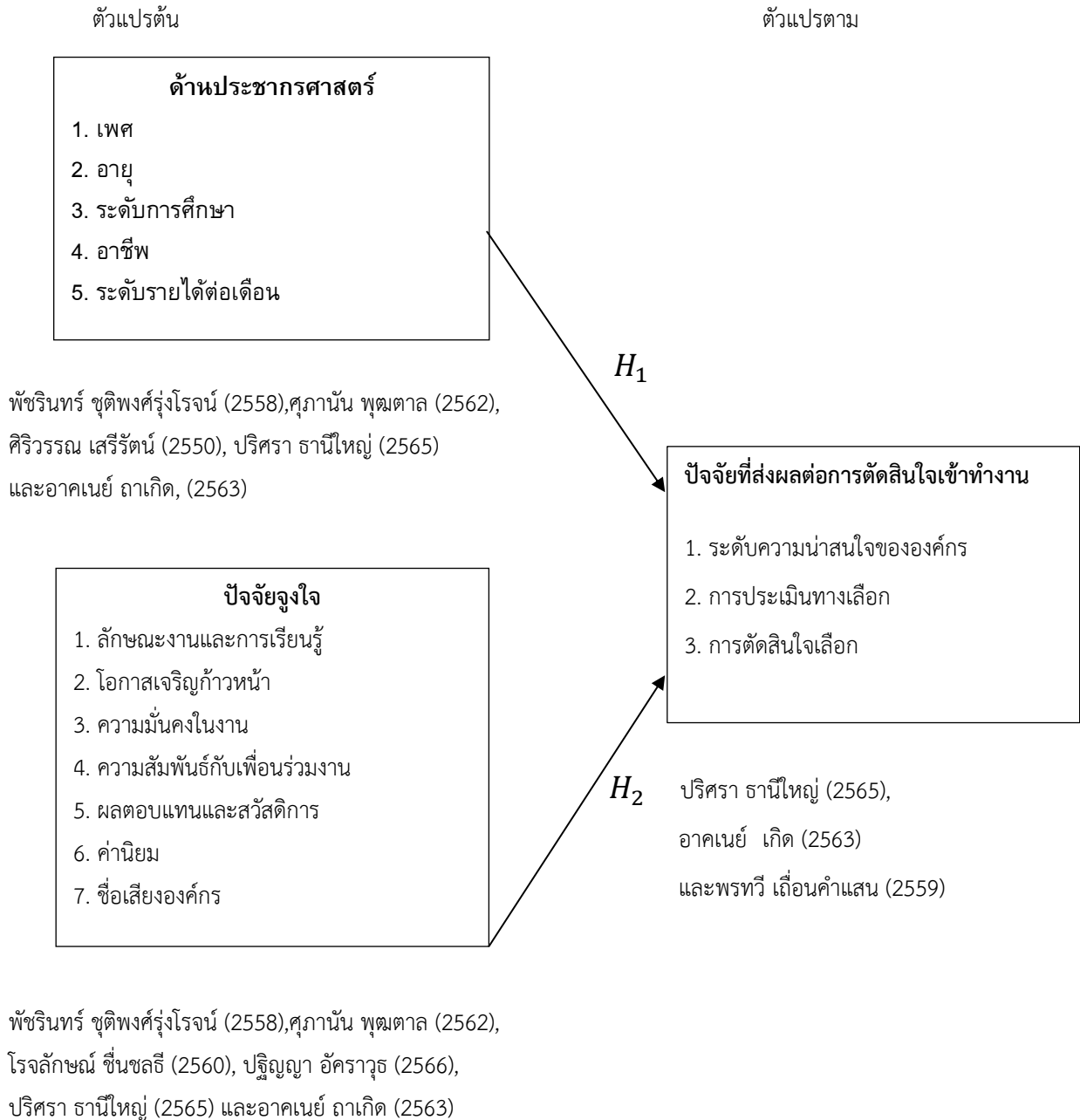
จากการศึกษาตัวแปรปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญในการตัดสินใจเลือกสมัครงาน ซึ่งเป็นสาเหตุในการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงาน ตามปัจจัยของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไปตามทฤษฎีการตัดสินใจ ซึ่งเป็นขั้นตอนการตัดสินใจเลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยมีความคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าทางเลือกนั้นมีโอกาสบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด 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 โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการเติบโตและก้าวหน้าขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้น 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 พชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และ วิจัยของศุภานัน พุฒตาล (2562) มีปัจจัยจูงใจในด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม นำมาสู่การตัดสินใจเข้าทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถสร้างสมมติฐานและกรอบแนวคิดบนพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎี ซึ่งแสดงได้ดังภาพที่ 1 เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ระหว่างการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานว่าสามารถเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยอธิบายผ่านตัวแปรปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยจูงใจ

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยเชิงใจ โดยปัจจัยดังกล่าว มีความสัมพันธ์การตัดสินใจเข้าทำงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ สามารถส่งผลให้เกิดการตัดสินใจ และกระทั่งเป็นแรงจูงใจ โดยตรงแก่การตัดสินใจ 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 เพื่อพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ผลการศึกษาได้กรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน และจะสามารถนำกรอบแนวคิดดังกล่าวไปศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อพัฒนาระบบงานในการสรรหาพนักงาน ของศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าฉาง จ.สุราษฎร์ธานี ได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ชูชีพ. (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์/กรุงเทพฯ.

นรฤต วันตะเมธ. (2557). การสื่อสารการตลาด กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปริญญ์ อัครารุช. (2566). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานของผู้สมัครต่อบริษัท นันยางมาร์เก็ตติ้ง จำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

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

พรทวี เกื่อนคำแสน และ บัญญัติน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจ เทคโนโลยีมหานคร.

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

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

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

- รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์. (2539) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ. (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 ที่มีผลต่อการซื้อ
อะไหล่ประดับยนต์ในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์. วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานิเทศ
ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. ปริญญานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ , บริษัท วิสิตีพัฒนา จำกัด
- ศุภานัน พุฒตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ ,
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก. (2557). ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่ม ที่เข้ารับ
ราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของ
บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาคเนย์ ภาเกิด. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ผ่านบริษัท
จัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์, 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.