

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน
ในศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าฉาง
จ.สุราษฎร์ธานี : การทบทวนวรรณกรรม
Factors affecting the decision to enter a job
In the distribution center of CP All Public Company Limited,
Tha Chang District. Surat Thani Province: Literature review

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าฉาง จ.สุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน กรณีศึกษา ศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าฉาง จ.สุราษฎร์ธานี วิธีการศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์เอกสาร นำเสนอรายงานแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับรายได้ต่อเดือน และ 2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่านิยม และปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร โดยตัวแปรตามซึ่งคือการตัดสินใจเข้าทำงาน ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ ระดับความน่าสนใจขององค์กร การประเมินทางเลือก การตัดสินใจเลือก โดยกรอบแนวคิดที่ได้ในครั้งนี้นจะนำไปศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์, ปัจจัยจูงใจ, การตัดสินใจเข้าทำงาน, ศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าฉาง จ.สุราษฎร์ธานี

Abstract

study of Factors affecting the decision to enter a job In the distribution center of CP All Public Company Limited, Tha Chang District, Surat Thani Province. have a purpose To develop a research framework to study factors affecting employment decisions, a case study of the distribution center of CP All Public Company Limited, Tha Chang District, Surat Thani Province. Method of study: literature review and document analysis. A descriptive and analytical report is presented. The results of the study found that the factors influencing the decision to enter a job include 2 factors: 1) demographic factors, including gender, age, education level, occupation, monthly income level, and 2) motivating factors. Including the nature of work and learning. Factors in opportunities for advancement Job

security factors Factors in relationships with coworkers Compensation and welfare factors Value factors and organizational reputation factors The dependent variable, which is the decision to work, consists of 3 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: Demographic factors, motivating factors, Decision to work, CP All Public Company Limited Distribution Center, Tha Chang District, Surat Thani Province

บทนำ

จากสถานการณ์การขยายตัวของเศรษฐกิจไทยในปี 2565 อยู่ที่ร้อยละ 2.6 ดีขึ้นกว่าปีก่อนหน้า ซึ่งสาเหตุหลักมาจากภาคการท่องเที่ยวที่เริ่มฟื้นตัวมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวกลับมาตั้งแต่ช่วงต้นปี 2565 ซึ่งถูกขับเคลื่อนด้วยภาคการเกษตรและภาคบริการ เป็นหลัก ส่งผลให้การอุปโภคบริโภคปรับตัวสูงขึ้นจากปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้ คาดว่าธุรกิจค้าปลีกไทยในภาพรวมปี 2565 จะขยายตัวประมาณร้อยละ 8 - 9 มูลค่ารวมอยู่ที่ประมาณ 3.8 ล้านล้านบาท (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย และยูโรโม니터, 2565) เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ให้มีความพร้อมด้านจำนวนกำลังแรงงาน ความทันสมัยและสามารถปรับตัวกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ การดึงดูดทรัพยากรมนุษย์ในการเข้าทำงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (ศยามินทร์ จันทะคัด, 2564)

จังหวัดสุราษฎร์ธานีถือเป็นจังหวัดที่มีแรงงานสำคัญจำนวนมาก โดยจากสถิติประชากรวัยแรงงาน ปี 2564 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานหรือ ผู้มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 882,123 คน เป็นผู้อยู่กำลังแรงงาน 625,821 คน (ร้อยละ 70.94) และเป็นผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน 256,302 คน (ร้อยละ 29.05) โดยในกำลังแรงงานประกอบด้วยผู้มีงานทำ 615,589 คน (ร้อยละ 98.37) และผู้ว่างงาน 10,529 คน (ร้อยละ 1.68) (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2565) และด้วยความต้องการบุคลากรเพื่อเข้าสู่การจ้างงานคนภายในท้องถิ่น และด้วยจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับที่ 6 ของประเทศไทย มีทำเลที่เหมาะสมเป็นศูนย์กลางกระจายสินค้าไปยังสาขาต่างๆ ใน 14 จังหวัดของภาคใต้ จึงเหมาะแก่การตั้งศูนย์กระจายสินค้า (ภูศิษฐ์ เกื้อกุลสุวพัชร, 2559)

เนื่องจากความพร้อมในด้านพื้นที่ และประชากรและปัจจัยต่างๆ ในการกระจายสินค้าไปยังสาขาต่างๆ ดังนั้น บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จัดมีการจัดตั้งศูนย์กระจายสินค้าภูมิภาคที่ จ.สุราษฎร์ธานี ซึ่งตั้งอยู่ที่ หมู่ 3 ถนนสุราษฎร์-ตะกั่วป่า ตำบลท่าโรงช้าง อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีพื้นที่ 1.2 หนึ่งตารางเมตร โดยให้บริการครอบคลุมพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 845 สาขา (ภูศิษฐ์ เกื้อกุลสุวพัชร, 2559)

จากผลสำรวจของบริษัททาวเวอร์ส วัตสัน (Tower Watson, 2014) บริษัทที่ปรึกษาและวิจัย ข้อมูลธุรกิจระดับมืออาชีพที่มีเครือข่ายการดำเนินงานทั่วโลก พบว่า มุมมองของ พนักงานกับนายจ้างที่มีต่อปัจจัยที่จะดึงดูดผู้สมัครเข้ามาสมัครงานกับบริษัท มีความแตกต่างกันมาก โดยที่นายจ้างจะเชื่อเรื่องของการเติบโตของบริษัทและงานที่ท้าทาย แต่พนักงานจะมองในเรื่องของ ลักษณะงาน ค่าจ้างเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน จากมุมมองความแตกต่างดังกล่าวส่งผลให้องค์กร ต่างๆ ในปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการและสิ่งจูงใจในการดึงดูดพนักงานให้เข้าทำงานกับองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งสายงานที่มีความขาดแคลนพนักงานในการทำงาน

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเชิงเอกสารโดยการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์งานวิจัย เพื่อพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน และจะนำกรอบแนวคิดดังกล่าวไปศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อพัฒนาระบวนการในการสรรหาพนักงาน ของศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าฉาง จ.สุราษฎร์ธานี ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน กรณีศึกษา ศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าฉาง จ.สุราษฎร์ธานี

แนวคิดเชิงทฤษฎี: การบูรณาการองค์ความรู้

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ด้วยการค้นคว้าเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องขอเสนอ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) คือ แนวคิดเกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านลักษณะ ประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากความแตกต่างของประชากรแต่ละด้านมีการเลือกซื้อสินค้า และใช้บริการแตกต่างกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ คือการใช้ รายละเอียดของประชากรศาสตร์ นำมาแบ่งส่วนของตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อกำหนดตลาดเป้าหมาย ประกอบด้วยเพศ (Gender) อายุ (Age) อายุ ระดับการศึกษา (Education อาชีพ (Occupation) รายได้ (Income) ซึ่งมีการกล่าวเช่นเดียวกับที่แบ่งข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลดังข้างต้น (Kanuk และ Schiffman (2003) ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อความต้องการที่แสดงออกต่อพฤติกรรม ทั้งยังเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์การเพราะถือว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา (มัทนี คำสำราญ, ญัฐนุช 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 การพิจารณาตกลงใจชี้ขาดในการเลือก ทางเลือก (Alternative) ใดทางเลือกหนึ่ง ที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางเลือก ในการจะดำเนินกิจกรรม ของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าทางเลือกนั้นมีโอกาสบรรลุ เป้าหมายได้มากที่สุด J.M. Pfiffner and R.V. Presthus (1960) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือการเลือกระหว่างทางเลือกต่าง ๆ ทั้งในเรื่องวัตถุประสงค์ และการสันนิษฐานเอาวิถีทางที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น และการเลือกระหว่าง ทางเลือกที่เป็นไปได้ทั้งหลาย ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550) โดยมีองค์ประกอบของการตัดสินใจ มีดังนี้ ผู้ตัดสินใจ ปัญหาที่ต้องทำการตัดสินใจ ทางออกในการบรรลุวัตถุประสงค์ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่ต้องพิจารณา และ สถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2556) และทฤษฎีการตัดสินใจเลือกของเชฟเฟอร์ กล่าวว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จและมีความสุขในการประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใด อาชีพนั้นจะต้องสนองความต้องการของบุคคลเหล่านั้น ความสามารถในการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันและขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย เช่น เพศ อายุ การศึกษาความคิด ประสบการณ์ และค่านิยม เป็นต้น (R. H. Schaffer, 1953 อ้างถึงใน อภินันท์ ทรัพย์มาก, 2557) องค์ประกอบของการตัดสินใจ ประกอบไปด้วย ผู้ตัดสินใจ ปัญหาที่ต้องทำการตัดสินใจ ทางออกในการบรรลุวัตถุประสงค์ และ สถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2556)

3. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

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

ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริเบิร์ก คือ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่พูดถึงสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดย Frederick 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 Frederick Herzberg ได้สอบถามสิ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ทำให้พบ 2 ปัจจัยที่เป็นจุดรวม

ของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivate Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) (Kris piroj, 2017)

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

ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีจิตวิทยา ระบุว่ามนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้นเป็นลำดับ 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)

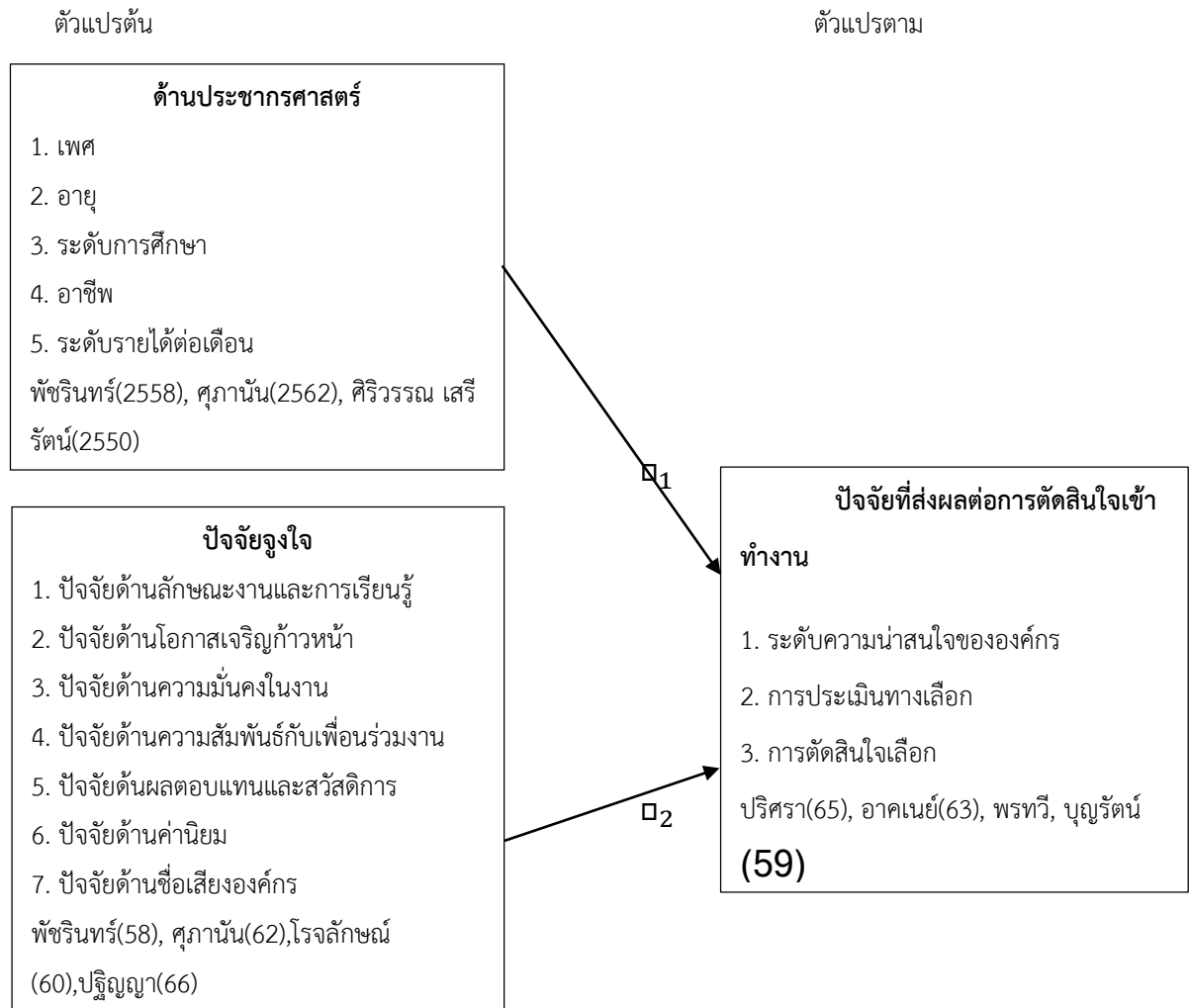
สำหรับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการสมัครงาน จะเป็นสิ่งดึงดูด โน้มน้าวและสามารถชักจูงให้เกิดการตัดสินใจเลือกในสิ่งๆหนึ่งที่ต้องการ โดยสิ่งจูงใจในการเลือกทำงาน หรือตัดสินใจในการสมัครงาน โดยสามารถแบ่งสิ่งจูงใจได้ 2 ประเภท ได้แก่ สิ่งจูงใจจากธรรมชาติของตัวบุคคล เช่น ระดับความรู้ การศึกษา สติปัญญา เป็นต้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของของแรงจูงใจ ประเภทที่สอง คือ สถานการณ์ และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่น ลักษณะของงาน ลักษณะการเป็นอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การเจริญเติบโตของงาน สภาพสังคมหรือสถานที่ทำงาน หรือสถานการณ์การกดดันต่างๆ ทั้งสองประเภвлล้วนเป็นหนึ่งขององค์ประกอบในการจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน

งานวิจัยของ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ คือการใช้รายละเอียดของประชากรศาสตร์ในการแบ่งลักษณะของเป้าหมายประกอบด้วย เพศ (Gender) อายุ (Age) ระดับการศึกษา (Education) อาชีพ (Occupation) รายได้ต่อเดือน (Income) นำมาสู่การสร้างสมมติฐาน H1 คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การตัดสินใจเข้าทำงานของของศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าม่วง จ.สุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน ดังปรากฏในภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยของ (พัชรินทร์, 2558) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และ วิจัยของศุภานัน(2562) มีปัจจัยจูงใจในด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาด้านตนเอง ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม นำมาสู่การสร้างสมมติฐาน H2 คือ ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของ ศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าม่วง จ.สุราษฎร์ธานี

กรอบแนวคิด



บทสรุป

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสารโดยการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์งานวิจัย เพื่อพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ผลการศึกษาได้กรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน และจะสามารถนำกรอบแนวคิดดังกล่าวไปศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อพัฒนาระบบงานในการสรรหาพนักงานของศูนย์กระจายสินค้า ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อ.ท่าฉาง จ.สุราษฎร์ธานี ได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ปริศรา ธานีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z.

วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปริญญา อัคราวุธ. (2566). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานของผู้สมัครต่อบริษัท นันยางมาร์ เกิดตั้งจำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจตุรพักตรพิมาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน:กรณีศึกษา บมจ.

ธนาคารกรุงไทย. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญา.การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจตุรพักตรพิมาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์. (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชี

ขนาดใหญ่ 4 แห่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พรทวี เกื้อนคำแสน และ บุญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของ

พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจ

เทคโนโลยีมหานคร. ปีที่13. ฉบับที่1.

ศุภานัน พุ่มตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.

อาเคนย์ ฤทธิเกิด. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ผ่านบริษัท

จัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร

วิโรฒ.