

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้)

**Factors affecting the decision to work with the Provincial Electricity Authority of
the employees of the Provincial Electricity Authority district south 3**

เปี่ยมสุข อนันตเสถ¹ และ ดร.นารีนี แสงสุข²
(Piamsuk Anantaseth¹ and Narinee Saengsook, Ph.D²)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.963 สถิติที่ใช้ในงานวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Independent Sample T-test, One-Way ANOVA และการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนาไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีเพียงปัจจัยด้านครอบครัว มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน (Sig = 0.029) ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีจำนวน 6 ด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน 6) ปัจจัยด้านความมั่นคงใจงาน ส่วนปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ นั้นเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การตัดสินใจ

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to 1) study the personal factors affecting the decision to work with the Provincial Electricity Authority 2) study the motivation factor affecting the decision to work with the Provincial Electricity Authority. The sample were consisted of 350 specific chosen form the employee who were working in the Provincial Electricity Authority district south 3. The instrument used in this research was a questionnaire, consisting of three parts. Data was collected through the questionnaire which had a reliability index of 0.963. Frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent sample T-test, One-Way ANOVA and multiple linear regression were applied in the analysis.

The results of the study revealed that personal factors such as gender, age, education level and domicile did not affect the decision to work with the Provincial Electricity Authority. There is only a family factor affect the decision to work with the Provincial Electricity Authority (Sig = 0.029). As for the motivation factors affecting the decision to work with the Provincial Electricity Authority with statistical significance at 0.05 level: 1) Reputation factor and image of the organization 2) Job description factor 3) Work-life balance factor 4) Working environment factor 5) career advancement opportunities factor 6) job stability factor. Welfare factor did not affect the decision to work with the Provincial Electricity Authority

Keywords : motivation, decision making

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคสมัย สภาพเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ลักษณะของคนมีความคิด ค่านิยม ความเชื่อ ที่แตกต่างกันไป และปัจจุบันกลุ่มแรงงานที่อยู่ในเจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z ได้กลายเป็นกลุ่มประชากรที่มีสัดส่วนการทำงานในองค์กรมากที่สุด ส่งผลทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

โดยทั่วไปแล้วการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะทำการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงาน ก็จะพิจารณาว่าองค์กรนั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้นได้หรือไม่ ซึ่งหากองค์กรใดต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เข้าร่วมทำงานกับองค์กร ก็จำเป็นต้องมีการนำเสนอปัจจัยจูงใจที่มีแรงดึงดูดที่มากพอต่อบุคคลเหล่านั้น แต่ในทางกลับกันในองค์กรของภาครัฐ หรือองค์กรรัฐวิสาหกิจนั้น มีระบบการทำงานจะเป็นระบบที่มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันท่วงทีตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป เพราะการปรับเปลี่ยนใดๆ จะต้องสอดคล้องกับกฎระเบียบหรือนโยบายของทางภาครัฐที่บังคับใช้งานอยู่ใน

ขณะนั้น ซึ่งอาจจะเป็นส่วนหนึ่งให้กลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพโดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่ชอบความอิสระ ต้องการความรวดเร็วในการทำงาน ไม่สนใจในงานที่เป็นองค์กรของภาครัฐ หรือองค์กรรัฐวิสาหกิจ

ดังนั้น ในงานวิจัยชิ้นนี้ จึงจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยด้านแรงจูงใจใดบ้าง ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) และนำผลการศึกษาที่ได้ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารในองค์กรได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหา การประชาสัมพันธ์องค์กร หรือกำหนดนโยบายในการทำงาน เพื่อดึงดูดกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ให้เลือกทำงานกับองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ของพนักงาน แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามปลายปิด เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้)
2. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) เท่านั้น
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และครอบครัว และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ส่วนแปรตาม คือ กระบวนการตัดสินใจเลือกทำงาน ประกอบด้วย การรับรู้ความต้องการ การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจ และพฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจ
4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงเดือน สิงหาคม - พฤศจิกายน 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทวี เกื้อนคำแสน และคณะ (2559) ได้อธิบายแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ (Biographical Characteristics) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจ อำนาจ และการเมืองหรือวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งยังเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์กร เพราะถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เป็นต้น

ตามแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน อุบล วุฒิพรโสภณ, 2558 หน้า 90) ได้สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในหน้าที่แตกต่างกันเป็นอิสระ ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคล เกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความเจริญเติบโตขององค์กร เป็นต้น และ 2) ปัจจัยชำระรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

ปัทมาพร ทองอุ่น (2560 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล, 2562 หน้า 64) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่ทำ 2) การนิเทศงาน 3) ความมั่นคงในงาน 4) สถานประกอบการและการจัดการ 5) สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน 6) ค่าจ้าง 7) ความก้าวหน้าในการทำงาน 8) ลักษณะทางสังคม 9) การติดต่อสื่อสาร และ 10) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

เนื่องจากงานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจในการเลือกทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคมาประยุกต์ใช้ โดย ชนวรรณ แสงสุวรรณ และคณะ (2547 หน้า 275) ได้อธิบายกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตระหนักถึงปัญหา 2) การค้นหาข้อมูลข่าวสาร 3) การประเมินทางเลือก 4) การตัดสินใจซื้อ และ 5) พฤติกรรมภายหลังการซื้อ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสฏฐวุฒิ หนูมคำ และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิต มี 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน 2) ด้านขนาดองค์กร 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน 4) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตรงกับความสามารถ 5) ด้านสภาพแวดล้อมของงาน 6) ด้านความมั่นคงขององค์กร 7) ด้านระยะเวลาในการเดินทาง และ 8) ด้านชื่อเสียงขององค์กร

นุจรี สุพัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความตั้งใจขององค์กรนายจ้างในมุมมองของผู้ที่กำลังหางานทำ ในส่วนของงานวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าความตั้งใจขององค์กรนายจ้างมี 4 ประการ ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน 3) ด้านความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านบรรยากาศและการบริหารองค์กร งานวิจัยเชิงปริมาณจะพบว่า มีเฉพาะองค์กรประกอบด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านบรรยากาศและการบริหารองค์กรเท่านั้นที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงาน

ธาวิณ เมืองพุทธ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร ได้แก่ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านแนวทางการประกอบอาชีพ

ไพลิน บรรพโต (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษา สาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านภูมิลาเนาไม่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาได้แก่ ด้านค่านิยมทางการงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับชื่อเสียงของอาชีพ ด้านทัศนคติที่มีต่ออาชีพ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านแนวโน้มทางการตลาด ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา

ชนัญญา อมรวงศ์ไพบูลย์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตร พบว่า การตัดสินใจเข้ารับราชการอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลาเนา และรายได้ของครอบครัวแตกต่างกันจะมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการ ส่วนปัจจัยด้านระบบค่าตอบแทน ภาพลักษณ์ของระบบราชการ และกระบวนการสรรหา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคใต้) ซึ่งมาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของพนักงานโดยใช้สูตร Taro Yamane(อ้างถึงใน เสฏฐวุฒิ หนุ่มคำ และคณะ, 2557) โดยกำหนดค่าคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้จำนวน 323 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเป็นจำนวน 350 คน จากนั้นจึงนำไปตรวจสอบหาค่า IOC และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ประกอบด้วย การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยแต่ละข้อ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ Independent Sample T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.10 อายุอยู่ในช่วงอายุ 34 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.30 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.57 มีครอบครัวหรือคนใกล้ชิดทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 59.10 และมีภูมิลำเนาอยู่ในท้องที่เดียวกับสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ คิดเป็นร้อยละ 52.60

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 4.16$) โดยด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์กร ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.43$) และด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.21$) อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.96$) อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

3. ด้านกระบวนการตัดสินใจเลือกทำงานพบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 4.16$) โดยด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยสูงสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมหลังการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.28$) อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ด้านการประเมินทางเลือก ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการแสวงหาข้อมูล ($\bar{X} = 4.11$) อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ ($\bar{X} = 3.94$)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ของพนักงานแตกต่างกันพบว่า ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รวมถึงภูมิลำเนา ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านครอบครัว มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน โอกาส

เจริญก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกทำงานไม่แตกต่างกัน และในเรื่องของภูมิลำเนา กับสถานที่ปฏิบัติงานที่อยู่ต่างท้องที่กัน พบว่าไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อาจเนื่องมาจากจากว่า องค์กรนั้นมีนโยบายขอโยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงานได้ภายหลัง หลังจากการปฏิบัติงาน ณ ที่บรรจุครบ 4 ปีขึ้นไป ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านครอบครัว (การมีครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิดทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค) นั้นมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่าง จะพบว่ามีจำนวนกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 59.10 ที่มีครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิดทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งอาจจะได้รับการส่งเสริมหรือการสนับสนุนจากครอบครัวหรือคนใกล้ชิด เช่นในแง่การปลุกฝังในเรื่องแนวคิด ค่านิยม ทักษะคิด ต่อการเลือกเข้าทำงานกับองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้ง 7 ปัจจัยสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ดังนี้

1) ด้านชื่อเสียง ภาพลักษณ์องค์กร แสดงให้เห็นว่า พนักงานต้องการทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสฏฐวุฒิ หนู่มคำ และคณะ (2557) ว่าบัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทิร์น มีความต้องการทำงานในสถานประกอบการที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

2) ด้านลักษณะงาน แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่จะต้องเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีการทำงานการวัดผล มี SLA ที่ชัดเจน รวมถึงเป็นงานที่มีความท้าทายเหมาะกับความรู้ความสามารถ แตกต่างจากงานวิจัยของ ไพลิน บรรพโต (2561) ที่พบว่าลักษณะงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกอาชีพของนักศึกษา โดยผู้วิจัยให้เหตุผลเนื่องจากสภาวะสังคมในปัจจุบันการเลือกประกอบอาชีพไม่ได้ดูที่ลักษณะงานเพียงอย่างเดียว บางคนอาจจะต้องทนทำงานที่ตนเองไม่ชอบ เพราะมีปัจจัยอย่างอื่นเป็นตัวประกอบ

3) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แสดงให้เห็นว่า พนักงานต้องการทำงานกับองค์กรที่มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาระงานมีความเหมาะสมกับเวลาที่มี สามารถจัดสรรเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและงานได้อย่างลงตัว สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชสิรี ชมภูคำ และคณะ (2563) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่น Y เทียบกับคน

เจเนอเรชัน Z พบว่า คนในเจเนอเรชัน Z จะให้ความสำคัญมากกว่าคนในเจเนอเรชัน Y ในเรื่องการทำงานที่ได้ใช้ความคิดและได้สมดุลชีวิต รวมถึงปัจจัยจูงใจที่เป็นการทำงานเพื่อความสุขของตนเอง

4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกันได้ มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รวมถึงที่ตั้งหน่วยงานต้องสะดวกต่อการเดินทาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นุจรี สุพัฒน์ (2560) ซึ่งพบว่า บรรยากาศในการทำงานและการบริหารองค์กร เช่น การให้ความเท่าเทียมกับบุคลากรทุกคนโดยไม่มีอคติ การมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร การเปิดกว้างให้พนักงานที่ไม่ได้อยู่ในระดับบริหารแสดงความคิดเห็น การให้อิสระในการทำงานไม่ตีกรอบความคิด นั้นมีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานในมุมมองของผู้ที่กำลังหางานทำ

5) ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน แสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรมีการวางแผนการเติบโตในสายอาชีพของพนักงาน การสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามผลงานของพนักงานเอง เป็นแรงจูงใจให้พนักงานยังเลือกทำงานกับองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาวิน เมืองพุทธ และคณะ (2561) ว่าปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหาร โดยหากมีการส่งเสริมเพิ่มโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการรับราชการที่สูงขึ้น ก็จะเป็นแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการได้มากขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนุจรี สุพัฒน์ (2560) ซึ่งพบว่า การที่บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน บุคลากรมีโอกาสพัฒนาอย่างก้าวกระโดด บุคลากรจะรู้สึกดีกับตัวเองที่ได้ทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงานนั้น มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานในมุมมองของผู้ที่กำลังหางานทำ

6) ด้านความมั่นคงในงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานต้องการทำงานองค์กรที่มีความมั่นคง ไม่มีความเสี่ยงในการเลิกจ้างโดยง่าย ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างตรงเวลา หรืองานที่ทำอยู่นั้นมีส่วนทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี

ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจทั้ง 6 ปัจจัยข้างต้นนั้น สอดคล้องกับ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษา ของ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg และ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2533) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลสัมพันธ์กับงาน รวมถึงเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานรักและพึงพอใจในงานที่ทำ

7) ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ นั้นไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนั้น แสดงให้เห็นว่า อัตราค่าเงินเดือนแรกบรรจุ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เมื่อเทียบกับหน่วยงานเอกชนแล้วนั้นไม่แตกต่างกันมากนักเหมือนสมัยก่อน รวมถึงด้วยสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่มีความผันผวนมาก ส่งผลให้แรงงานเน้นหาปัจจัยอื่นเข้ามาทดแทนในการตัดสินใจเลือกทำงาน เช่น ปัจจัยด้านความมั่นคง ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง ความเติบโตในหน้าที่การงาน หรือแม้แต่ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรี สุพัฒน์ (2560) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น เงินเดือนที่สูงกว่าที่อื่น หรืออยู่ในระดับที่ต้องการ เป็นความดึงดูดใจขององค์กรในมุมมองของผู้ที่กำลังหางานทำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้ง 5 ด้านสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ดังนี้

1) ด้านกระบวนการตัดสินใจด้านการรับรู้ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก แสดงให้เห็นว่า ในปัจจุบันการรับรู้ข่าวสารจะเน้นไปทางออนไลน์มากขึ้นกว่าการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโปสเตอร์ หรือผ่านการบอกเล่าแบบปากต่อปาก ดังนั้น การออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ให้น่าสนใจ แสดงถึงภาพลักษณ์หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ตีบนเว็บไซต์ หรือเฟสบุ๊คขององค์กร จะเป็นส่วนดึงดูดกลุ่มคนที่สนใจเข้ามาหาข้อมูลได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา กาญจนศิริสกุล และคณะ (2563) ที่พบว่า การรับรู้ถึงภาพลักษณ์บริษัท ข้อมูลทั่วไปของบริษัท รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร จะส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงาน

2) ด้านกระบวนการตัดสินใจด้านการแสวงหาข้อมูล อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก แสดงให้เห็นว่า การที่มีรายละเอียดข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กร รายละเอียดการรับสมัคร รายละเอียดงาน เช่น ตำแหน่งงาน คุณสมบัติของผู้สมัคร สถานที่ปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ อัตราเงินเดือน รวมถึงขั้นตอนการสมัคร ที่ครบถ้วนบนเว็บไซต์ขององค์กรนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งในการดึงดูดกลุ่มคนที่สนใจเข้ามาสมัครงานกับองค์กรได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทชัย สาสดีอ่อง และคณะ (2563) ที่พบว่า กระบวนการตัดสินใจในด้านการค้นหาข้อมูลของผู้บริโภค ได้แก่การค้นหาข้อมูลจากคำแนะนำของเพื่อน และการค้นหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3) ด้านกระบวนการตัดสินใจด้านการประเมินทางเลือก อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ หากสามารถเลือกสถานที่ปฏิบัติงานได้ มักจะเลือกสถานที่ที่อยู่ในภูมิลำเนาของตนเอง รองลงมาได้แก่ด้านของตำแหน่งงาน และคุณสมบัติของผู้สมัครงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินเชิง แก้วก่า และคณะ(2565) ที่พบว่า นักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จะเลือกทำงานในองค์กรที่จะช่วยให้ประหยัดที่พัก ค่าเดินทาง และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รวมถึงจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีลักษณะงานตรงกับความสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถ

4) ด้านกระบวนการตัดสินใจในด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือ เป็นส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร รองลงมาได้แก่ด้านรายละเอียดข้อมูลขององค์กรโดยทั่วไป เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา กาญจนศิริสกุล และคณะ (2563) ซึ่งพบว่า การตัดสินใจสมัครงานเข้าทำงานของนักศึกษาจบใหม่ จะตัดสินใจจากตำแหน่ง เงินเดือน สวัสดิการ ภาพลักษณ์องค์กร และความชัดเจนในเส้นทางอาชีพ

5) กระบวนการตัดสินใจในด้านพฤติกรรมหลังการตัดสินใจ อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีการเห็นด้วยสูงสุด ได้แก่ เมื่อได้รับคัดเลือกเข้าทำงานทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ มีความผูกพันกับองค์กร และอยากแนะนำคนอื่นให้เข้ามาร่วมงานด้วย แสดงให้เห็นว่า เมื่อได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานกับองค์กรแล้ว องค์กรได้ตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ แก่พนักงานได้อยู่ในระดับที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจ จนทำให้เกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ปุณฺณธรรมิ สังข์เอี่ยม (2558) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในงานแล้วจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการวิจัย มาเป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารในสายงานเพื่อเป็นแนวทางในกำหนดนโยบายต่างๆ ในองค์กร เพื่อดึงดูดกลุ่มคนที่มีคุณภาพให้เข้ามาเลือกทำงานกับองค์กรต่อไป ดังนี้

1. องค์กรควรมีการทำประชาสัมพันธ์งานองค์กร ที่เข้าถึงแหล่งแรงงานที่เหมาะสมโดยตรง เพื่อให้นักศึกษาที่ใกล้จบจะการศึกษา ได้ทราบถึงข้อมูลขององค์กรได้อย่างถูกต้องและชัดเจน เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร

2. ผู้บริหารควรมีนโยบายการบริหารงานหรือกระบวนการทำงาน ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามแต่ละยุคสมัย ทำให้พนักงานในองค์กรหรือคนที่จะเข้ามาทำงานในอนาคต มีความเชื่อมั่นและมั่นใจว่า องค์กรจะยังคงความเข้มแข็ง การดำเนินการธุรกิจยังคงเติบโตได้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

3. ด้านของนโยบายปรับขึ้นเงินเดือน พนักงานยังมีความรู้สึกว่าจะยังไม่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาปรับปรุงเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม รวมถึงด้านสวัสดิการต่างๆ ควรมีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงาน เพื่อนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ รวมถึงวิถีชีวิตของสังคมในปัจจุบัน ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้สถานที่ทำงานมีความน่าอยู่ ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่เอื้อต่อการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมร่วมงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้โดยไม่มีภาระแบ่งแยก ลดความแตกต่างทางความคิดระหว่างเจเนอเรชั่น สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่กำลังอยู่ระหว่างหางานหรือกลุ่มที่ใกล้จะจบการศึกษา เพื่อให้ทราบผลการวิจัยในวงกว้าง ซึ่งจะสามารถนำมาเปรียบเทียบข้อมูลของประชากรทั้ง 2 กลุ่มได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ ค่านิยม คุณภาพชีวิต ที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลาย

4. นอกเหนือจากปัจจัยที่เป็นสิ่งดึงดูดหรือแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกทำงาน ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยด้านใดที่ทำให้พนักงานยังคงทำงานมีกับองค์กรต่อไป เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้ยังคงอยู่ และทำงานได้อย่างมีความสุขเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล. (2562). พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด ยูเคชั่น
 ชณัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และเชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2561). การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. วารสารสหวิทยาการวิจัย. 7(1), 178-186.
 สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2565 จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/download/229581/156228/769142>
- ชินเชิง แก้วก่า, สาธิตา กลิ่นสุคนธ์ และ รัชดาพร คำแก้ว. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของนักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 17(60), 62-72
- ธาวิณ เมืองพุทธ, ยุภาพร ยุภาค และทรงศักดิ์ จีระสมบัติ (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี. วารสารรัชต์ภาคย์, 12(27), 222-233. สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2565 จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/download/162618/117400/450693>
- นุจรี สุพัฒน์. (2560). ความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างในมุมมองผู้หางาน. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ. 6(1), 69-79. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2565 จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/apheitvu/article/view/95263/74442>
- นันทชัย สาสดีอ่อง และ ถนอมศักดิ์ สุวรรณน้อย. (2563). กระบวนการตัดสินใจในการพิจารณาเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs). วารสารรัชต์ภาคย์. 14(37), 166-177
- ปุกฤษดิ์ สันข์เอี่ยม. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พรทวิ เกื่อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร. 13(1), 1-22. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2565 จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journalmbsmut/article/view/77268/62008>

- ไพลิน บรรพโต. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษา สาขาการจัดการการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2565 จาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3908/3/pailin_banp.pdf
- รัตนา กาญจนศิริสกุล และ กรเอก กาญจนโกคิน. (2563). *การจัดการทุนมนุษย์ของบริษัทเอกชนที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานของนักศึกษาจบใหม่*. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 3(3), 548-562
- เสฏฐจุฑา หม่อมคำ และ สัชฌุกรษฎี เรืองเดชสุวรรณ. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*. FEU ACADEMICREVIEW. 7(2), 160 – 167. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2565 จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/FEU/article/view/24707/21027>
- อุบล วุฒิพรโสภณ. (2558). *ทฤษฎีและพฤติกรรมองค์การ [เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]*. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2565 จาก <https://rk.mcu.ac.th/rbAcademic/FILES/merged.pdf>