

การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

Career Decision Making of Private Enterprise Employees in Nakhon
Pathom Province



การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

Career Decision Making of Private Enterprise Employees in Nakhon Pathom Province



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2560



© 2561

ธีรยุทธ แก้วเกร็ด

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัย อธิยุทธ แก้วเกร็ด

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ชุติมาวดี ทองจีน)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสัน ต้นสกุล)

(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

25 พฤศจิกายน 2561

ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, พุทธศักราช 2561, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม (85 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. ชุตินาถ ทองจีน

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยมุ่งใจในการประกอบอาชีพ
ทัศนคติในการประกอบอาชีพ และเกณฑ์การเลือกอาชีพกับกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ
ของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานใน
องค์กรภาคเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ใช้วิธีการสุ่มแบบน่าจะเป็น แบบเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างที่
ยินดีให้ข้อมูลในการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 คน การทดสอบความตรงของเนื้อหาและความ
น่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.962 สำหรับ
วิธีการทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยมุ่งใจในการประกอบอาชีพ ทัศนคติในการประกอบอาชีพ ทฤษฎี
เกณฑ์การเลือกอาชีพ และกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัด
นครปฐมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยมุ่งใจ
ในการประกอบอาชีพ ทัศนคติในการประกอบอาชีพ ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ มีความสัมพันธ์กับ
กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม ที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยมุ่งใจในการประกอบอาชีพ, ทัศนคติในการประกอบอาชีพ, ทฤษฎีเกณฑ์การเลือก
อาชีพ, กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ

Kaewkred, T. M.B.A., November 2018, Graduate School, Bangkok University.
Career decision Making of private enterprise employees in Nakhon Pathom province.
(85 pp.)
Advisor: Chutimavadee Thongieen, Ph.D.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the relationship between the factors of career motivation, career attitudes, career choice theory and career decision process of private enterprise employees in Nakhon Pathom province. The sample used in this study is private enterprise employees in Nakhon Pathom province. A simple random sampling by purposive random sampling was used to collect 400 questionnaires. Reliability method was tested with 40 samples with a Cronbach's Alpha value of 0.962. Statistical methods include the distribution of frequency, percentage, mean, standard deviation, and the multiple regression analysis.

The results showed that the career motivation, career attitudes, career choice theory and career decision process was at a highest level. The results of the hypotheses testing showed that the career motivation, career attitudes and career choice theory related to career decision process in private enterprise employees in Nakhon Pathom province at the statistical significant level of 0.05.

Keywords: Career Motivation, Career Attitudes, Career Choice Theory, Career Decision Process

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเฉพาะบุคคลนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยความช่วยเหลือจาก ดร.ชุติมาวดี ทองจีน อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคลซึ่งท่านได้อบรม ชี้แนะอธิบายถึงแนวทางข้อคิดเห็นต่างๆ ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยและช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณสำหรับความกรุณา ความเอาใจใส่ คำแนะนำ ความช่วยเหลือและการสนับสนุนตลอดการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน ให้กำลังใจ ช่วยเหลือและสนับสนุนทุกเรื่อง ตลอดจนเพื่อนๆ ช่วยเหลือให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจเสมอมา จนกระทั่งการดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี ข้าพเจ้าหวังว่าวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจต่อไป

ธีรยุทธ แก้วเกร็ด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามในการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา	4
1.4 ขอบเขตการศึกษา	4
1.5 ประโยชน์ที่ใช้ในการศึกษา	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 กรอบแนวคิด	7
1.8 สมมติฐาน	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการประกอบอาชีพ	28
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ	31
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ	37
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	50
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	52
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ	52
3.4 องค์ประกอบของแบบสอบถาม	53
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	68
บทที่ 5 สรุป และอภิปรายผล	
5.1 สรุปผลการศึกษา	70
5.2 อภิปรายผล	72
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ทางธุรกิจ	73
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	74
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	79
ประวัติผู้เขียน	85
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1: การเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ	26
ตารางที่ 3.1: ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่	51
ตารางที่ 3.2: แสดงการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	53
ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	56
ตารางที่ 4.2: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	56
ตารางที่ 4.3: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตาม สถานภาพสมรส	57
ตารางที่ 4.4: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	57
ตารางที่ 4.5: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้	58
ตารางที่ 4.6: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	59
ตารางที่ 4.7: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนที่ทำงาน	59
ตารางที่ 4.8: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	60
ตารางที่ 4.9: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่เลือก ทำงานปัจจุบัน	60
ตารางที่ 4.10: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของ ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ	61
ตารางที่ 4.11: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความ สำคัญของทัศนคติในการประกอบอาชีพ	63
ตารางที่ 4.12: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญ ของทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ	64
ตารางที่ 4.13: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความ สำคัญของกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ	66
ตารางที่ 4.14: แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทัศนคติในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ มี ความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กร เอกชน ในจังหวัดนครปฐม	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.15: สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน
--

หน้า
68



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	8
ภาพที่ 2.1: กระบวนการเกิดแรงจูงใจ	12
ภาพที่ 2.2: ทักษะและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude and Attitude Change)	31



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การทำงานเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ มีเพียงมนุษย์เท่านั้นที่ต้องทำงาน และมีเพียงมนุษย์เท่านั้นที่สามารถทำงานได้ การทำงานของมนุษย์จะถูกสั่งงานโดยสมองก่อนที่จะลงมือกระทำ กิจกรรมที่กระทำลงไปนั้นมีเป้าหมาย ใช้ทักษะในการทำ และความรู้สึก จะมีการตัดสินใจก่อนที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งลงไป และมีการตระหนักถึงผลกระทบที่จะตามมาหากกระทำลงไป คาดกันว่ามนุษย์ใช้เวลาโดยเฉลี่ยประมาณหนึ่งในสามของช่วงชีวิตในฐานะผู้ใช้แรงงานโดยมีอาชีพให้มนุษย์เลือกทำอย่างหลากหลาย โดยนายอนุรักษ์ ทศรัตน์ อธิบดีกรมการจัดหางาน กล่าวถึงอัตราการว่างงานของประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับ 214 ประเทศทั่วโลกจากเว็บไซต์ TradingEconomics.com และ Index mundi.com ที่สำรวจข้อมูลเมื่อเดือนมีนาคม 2561 พบว่าประเทศไทยมีอัตราการว่างงานน้อยที่สุดเป็นอันดับที่ 4 ของโลก โดยประเทศไทยมีประชากรประมาณ 66,200,000 คน มีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.2 ขณะที่ประเทศในแถบยุโรป อาทิ ฝรั่งเศสมีประชากรประมาณ 67,200,000 คน มีอัตราการว่างงานร้อยละ 9.2 ประเทศอังกฤษมีประชากรประมาณ 65,650,000 คน มีอัตราการว่างงานร้อยละ 4.2 และประเทศจีนซึ่งมีประชากรมากถึง 1,385,260,000 คน มีอัตราการว่างงานร้อยละ 3.89 ทั้งหมดสำรวจข้อมูลเมื่อเดือนมกราคม 2561 โดยการว่างงานเกิดจากองค์ประกอบต่างๆ เช่น การเลือกเรียนในสายที่ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ผู้สำเร็จการศึกษาบางส่วนยังไม่ต้องหางานทำเนื่องจากอยู่ในช่วงของการตัดสินใจ ผู้สำเร็จการศึกษาบางส่วนประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยรับช่วงต่อจากครอบครัว เป็นต้น ทั้งนี้การทดสอบความพร้อมทางอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกตัดสินใจสมัครงาน รวมถึงการแนะแนวอาชีพแก่นักเรียนที่จะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ทราบถึงอาชีพและลักษณะอาชีพที่อยู่ในความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเลือกสาขาที่เรียนต่อระดับปริญญาตรีที่มีตลาดแรงงานรองรับจะเป็นแนวทางแก้ปัญหาการว่างงานในอนาคตได้ (“ไทย” อยู่อันดับ 4 ว่างงาน”, 256)

ดังนั้นการตัดสินใจเลือกอาชีพจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อชีวิตคนเรามาก การเลือกอาชีพควรพิจารณาให้รอบคอบทั้งตัวเองและทั้งงานอาชีพว่าเหมาะสมกันเพียงใด ถ้าตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างรีบร้อนไม่รอบคอบ อาจต้องทำงานที่ไม่ตรงกับอุปนิสัย ซึ่งเป็นผลให้ทำงานนั้นไม่ดีเท่าที่ควร ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงานนั้นๆ เป็นเหตุให้อยากเปลี่ยนงาน และอาจเป็นผู้ว่างงานในที่สุด ซึ่งจะเป็นผลเสียหายนั่นเองต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศชาติอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากหากมนุษย์เลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองจะก่อให้เกิดความเพลิดเพลินและความสุขในการทำงาน และยังมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมาก ในทาง

ตรงกันข้ามหากบุคคลประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเองแล้ว ก็จะเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และเนื่องจากคนเราต้องใช้เวลาในการประกอบอาชีพ ภายหลังจากการศึกษาเป็นเวลานานถึงหนึ่งในสามของชีวิต หรือประมาณ 100,000 ชั่วโมง การที่จะต้องอดทนต่อกิจกรรมที่น่าเบื่อหน่ายเป็นระยะเวลาอันแสนนานเช่นนี้ จึงทำให้ชีวิตของตนไม่มีความสุข การประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ความสนใจและความถนัด นอกจากจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพน้อยแล้ว ยังเป็นการทรมานชีวิตอย่างหนึ่งอีกด้วย (พินโย พรหมเมือง, ม.ป.ป.)

ปัญหาการเลือกอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับบุคลิก ลักษณะอุปนิสัย ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดในงานอาชีพของตนเองและความต้องการของตลาดแรงงาน อาจก่อให้เกิดผลเสียหายหลายประการ เช่น เรียนไม่สำเร็จต้องเปลี่ยนวิชาใหม่ ทำให้เสียเวลาและทุนทรัพย์ไปโดยเปล่าประโยชน์ หางานทำยาก หางานทำไม่ได้ หรือไม่อยากทำงานอาชีพตามที่ได้รับการศึกษาอบรมมา ทำงานไม่ก้าวหน้า เนื่องจากการทำงานอาชีพจะต้องทำด้วยใจรัก ตั้งใจและมีความรับผิดชอบในหน้าที่หากได้งานทำที่ไม่เหมาะสมกับบุคลิกลักษณะอุปนิสัย ความสามารถ ความถนัด หรือความสนใจแล้วโอกาสที่รักงาน ตั้งใจทำงาน หรือรับผิดชอบในหน้าที่การงานก็จะมีน้อย มีแต่ความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานหรือทำไปอย่างแค้นๆ โอกาสก้าวหน้าจึงมีน้อย เปลี่ยนบ่อย เมื่อเกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานก็จำเป็นต้องหางานใหม่ที่น่าสนใจและถูกใจกว่า จึงต้องเปลี่ยนงานบ่อยไปเรื่อยๆ จนกว่าจะถูกใจ ซึ่งจากผลเสียที่เกิดขึ้นทั้งหมดนี้ ก่อให้เกิดการสูญเสียเปล่าทั้งเวลาความเจริญก้าวหน้าของบุคคล เศรษฐกิจของครอบครัว รวมถึงองค์กรก็ต้องเสียประโยชน์อีกด้วย (พินโย พรหมเมือง, ม.ป.ป.)

การตัดสินใจเลือกอาชีพ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่า "งานคือชีวิต" ดังนั้นในการเลือกอาชีพจำเป็นต้องมีการเริ่มต้นด้วยการวางแผนชีวิตด้านอาชีพ ตั้งแต่วัยเรียน ซึ่งเป็นการวางแผนระยะยาวที่ต้องใช้เวลานานมาก และใช้ความพยายามอย่างมาก ผลตอบแทนที่ได้รับก็คุ้มค่าอีกด้วย โดยเลือกงานที่ชอบอาชีพที่ใช้ในลักษณะที่เหมาะสมกับตนเองให้มากที่สุดเพื่อความสุขในชีวิตการทำงานอย่างยั่งยืน รวมถึงองค์กรก็จะได้รับผลประโยชน์จากพนักงานที่ทุ่มเทให้กับการทำงานเนื่องจากตนมีความสุขในการทำงานเนื่องจากได้เลือกงานที่ชอบแล้วก็จะมีความมุ่งมั่นเพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในสายงาน

เมื่อมนุษย์เลือกอาชีพที่เหมาะสมผ่านกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพที่ตรงกับความชอบของตนได้แล้ว ก็จะมีชีวิตการทำงานที่มีความมั่นคง พร้อมทั้งจะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อตอบสนองปัจจัยที่จะส่งผลให้การทำงานมีความสุขอย่างยั่งยืน ได้แก่ ปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน และการเลือกอาชีพ ซึ่งแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดโดยคร่าวๆ ดังนี้

ปัจจัยหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของมนุษย์ คือปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน ทั้งนี้มนุษย์เงินเดือนทุกคนต่างทำงานเพื่อเงินเป็นหลัก เนื่องจากเงินจะนำมาใช้ตอบสนองความต้องการสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และ

เครื่องนุ่งห่ม การทำงานจึงจะช่วยตอบสนองความต้องการพื้นฐานเหล่านี้ได้ ขณะเดียวกันชีวิตการทำงานของมนุษย์ย่อมต้องการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ราบรื่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้การทำงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อชีวิตการทำงานของคุณคนนั้นเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพแล้ว ชีวิตในการทำงานของคุณคนนั้นย่อมมีโอกาสสูงต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Alderfer, 1972) จึงเห็นได้ว่าแรงจูงใจเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของมนุษย์เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการในด้านต่างๆ ที่ได้กล่าวไปข้างต้น

ขณะเดียวกันทัศนคติก็เป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกอาชีพของมนุษย์เช่นกัน ซึ่งมนุษย์ต้องใช้ความคิด ความรู้ที่ตนมีอยู่เพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกอาชีพที่ตนเองมีความรู้ดีอยู่ ส่วนด้านอารมณ์เป็นความรู้สึกเฉพาะตัวของมนุษย์ สิ่งได้รับผลกระทบมาจากสิ่งเร้าและสิ่งแวดล้อม ซึ่งความรู้ ความเข้าใจ และอารมณ์เฉพาะตัวของมนุษย์ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมนุษย์ที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น มีความรู้ด้านการตลาด ชอบในด้านการตลาด จึงตัดสินใจเลือกอาชีพนักการตลาด เป็นต้น (Katz & Scotland, 1959)

เหตุผลในการเลือกอาชีพนั้นเกิดจากทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ ที่ Holland (1973) เชื่อว่าบุคลิกภาพของคนจะสะท้อนผ่านการเลือกอาชีพของตน โดยเหตุผลในการเลือกอาชีพนั้นเกิดจากการผสมผสานความคิดต่อตัวเอง และความเข้าใจต่ออาชีพที่เลือก นั่นคือ คนที่เลือกอาชีพได้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนมากที่สุด จะมีความพึงพอใจในอาชีพและส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพนั้นๆ ได้ โดยความคิดพื้นฐาน 8 ประการที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพประกอบด้วยความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ดังนี้ บุคลิกภาพทางอาชีพ สิ่งแวดล้อมของบุคคล บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพของสิ่งแวดล้อม ความสอดคล้องต้องการ ความแตกต่างกัน ความเหมาะสมกัน และการคาดคะเน ซึ่งความคิดพื้นฐานเหล่านี้ทำให้เกิดปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเลือกอาชีพขึ้น หากมนุษย์จะเลือกอาชีพให้เข้ากับตนเองแล้ว มนุษย์ต้องพิจารณาจากปัจจัยหลายๆ ส่วนที่ส่งผลกระทบกับการดำรงชีวิตของตน เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจที่จะเลือกอาชีพที่ตนคิดว่าเหมาะสมกับตนที่สุด

จากที่มาและสถานการณ์ปัญหาและความสำคัญที่ได้กล่าวไปข้างต้น ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการเลือกอาชีพให้เข้ากับตนเองมากที่สุดอันมีผลต่อการทำงานในอนาคต ซึ่งผู้ศึกษาต้องการทราบว่าปัจจัยใดที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการเลือกอาชีพและการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ซึ่งการเลือกอาชีพที่ถูกต้องเหมาะสมมีผลกระทบอย่างมากต่อการทำงานในอนาคตให้กับตัวบุคคล อีกทั้งผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญว่าหากองค์กรเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรของตนได้ ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะใช้ในการจูงใจให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานได้มากขึ้นอีกด้วย

1.2 คำถามในการวิจัย

- 1.2.1 แรงจูงใจด้านใดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐมมากที่สุด
- 1.2.2 ทศนคติในการทำงานแต่ละด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพปัจจุบันของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐมอย่างไร
- 1.2.3 ปัจจัยการเลือกอาชีพปัจจุบันของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพปัจจุบันของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐมหรือไม่ อย่างไร
- 1.2.4 กระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม
- 1.3.2 เพื่อศึกษาทัศนคติในการประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม
- 1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพปัจจุบันของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม
- 1.3.4 เพื่อศึกษากระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม
- 1.3.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทัศนคติในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพกับกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยเลือกใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้คือ

- 1.4.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในองค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในจังหวัดนครปฐม
- 1.4.2 ตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเลือกจากประชากร เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ

Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และขนาดความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

1.4.3 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยมุ่งใจในการประกอบอาชีพ ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ

ตัวแปรตาม คือ กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน

1.4.4 สถานที่ศึกษาที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริเวณที่มีองค์กรภาคเอกชนตั้งอยู่ในจังหวัดนครปฐม

1.4.5 ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2561 ถึงเดือนตุลาคม 2561

1.4.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว จากนั้นผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วแสดงผลการวิจัยด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานทางสถิติด้วย Multiple Regression

1.5 ประโยชน์ที่ใช้ในการศึกษา

1.5.1 เพื่อทราบถึงแรงจูงใจ ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพในปัจจุบันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชน เพื่อที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะได้นำไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรและเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยใจรักอย่างทุ่มเทจนจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจต่อไป

1.5.2 เพื่อให้พนักงานองค์กรเอกชนหรือบัณฑิตที่กำลังจะเริ่มทำงานใช้เป็นแนวทางพัฒนาความสามารถในการเลือกอาชีพให้สอดคล้องกับลักษณะตนเองสูงขึ้น

1.5.3 เพื่อให้องค์กรธุรกิจต่างๆ สามารถนำผลการวิจัยไปต่อยอดกระบวนการทางการคิดและประยุกต์ใช้กำหนดนโยบายการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ ต่อไป

1.5.4 เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพซึ่งจะเป็นข้อมูลให้ฝ่ายแนะแนวโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยใช้เป็นข้อมูลช่วยวางแผนการเลือกอาชีพให้นักเรียนหรือนักศึกษาได้ต่อไป

1.5.5 เพื่อให้นักวิจัยที่สนใจได้นำผลการวิจัยไปต่อยอดการวิจัยต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ หมายถึง ปัจจัยที่สามารถกระตุ้น จูงใจหรือผลักดันให้พนักงานองค์กรเอกชนใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน (Steers & Porter, 1979) ประกอบด้วย ความต้องการที่จะดำรงชีวิต ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Alderfer, 1972, p. 182)

ทัศนคติในการประกอบอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นที่พนักงานมีต่ออาชีพที่ตนทำอยู่ในทางที่จะยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้พนักงานพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมอย่างเดียวกันตลอด (Munn, 1971) โดยเกิดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (Triandis, 1971, pp. 8-12)

- 1) ด้านความรู้ (The Cognitive Component) หมายถึง ความรู้ ความเชื่อ และความคิดของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในอาชีพ/องค์กรปัจจุบัน
- 2) ด้านความรู้สึก (The Effective Component) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบต่อการปฏิบัติงานในอาชีพ/องค์กรปัจจุบัน
- 3) ด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้ม หรือความพร้อมที่บุคคลจะตอบรับหรือปฏิเสธการปฏิบัติงานในอาชีพ/องค์กรปัจจุบัน

ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ หมายถึง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมสอดคล้องกับสิ่งที่พนักงานเป็น โดยพนักงานจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกภาพตัวตนของตนเอง และสิ่งแวดล้อมในอาชีพนั้นๆ ที่เอื้ออำนวยสอดคล้องกับความต้องการ ตรงกับทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของตนเอง (Holland, 1973, p. 2-10)

กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ หมายถึง ขั้นตอนทางสติปัญญาไตร่ตรองข้อมูลการทำงานอย่างมีเหตุผล และพนักงานเลือกแนวทางการเลือกอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบันที่คิดว่าดีที่สุด มีความเสี่ยงน้อย และคำนึงถึงข้อจำกัดจากแหล่งต่างๆ อย่างรอบคอบ ประกอบด้วย การตระหนักในปัญหา การระบุและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การแสวงหาทางเลือก การประเมินทางเลือก การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด การนำทางเลือกไปปฏิบัติ และติดตามการดำเนินงาน (สมคิด บางโม, 2538, หน้า 181)

องค์กรเอกชน หมายถึง องค์กรที่จัดทำขึ้นเพื่อดำเนินกิจกรรมทางการค้าและทางธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร เช่น บริษัทห้างร้านต่าง ๆ ได้แก่ ธนาคาร ห้างสรรพสินค้า ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด เป็นต้น (“องค์กร หมายถึง?” , 2558)

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยศึกษาและประยุกต์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยองค์ประกอบแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

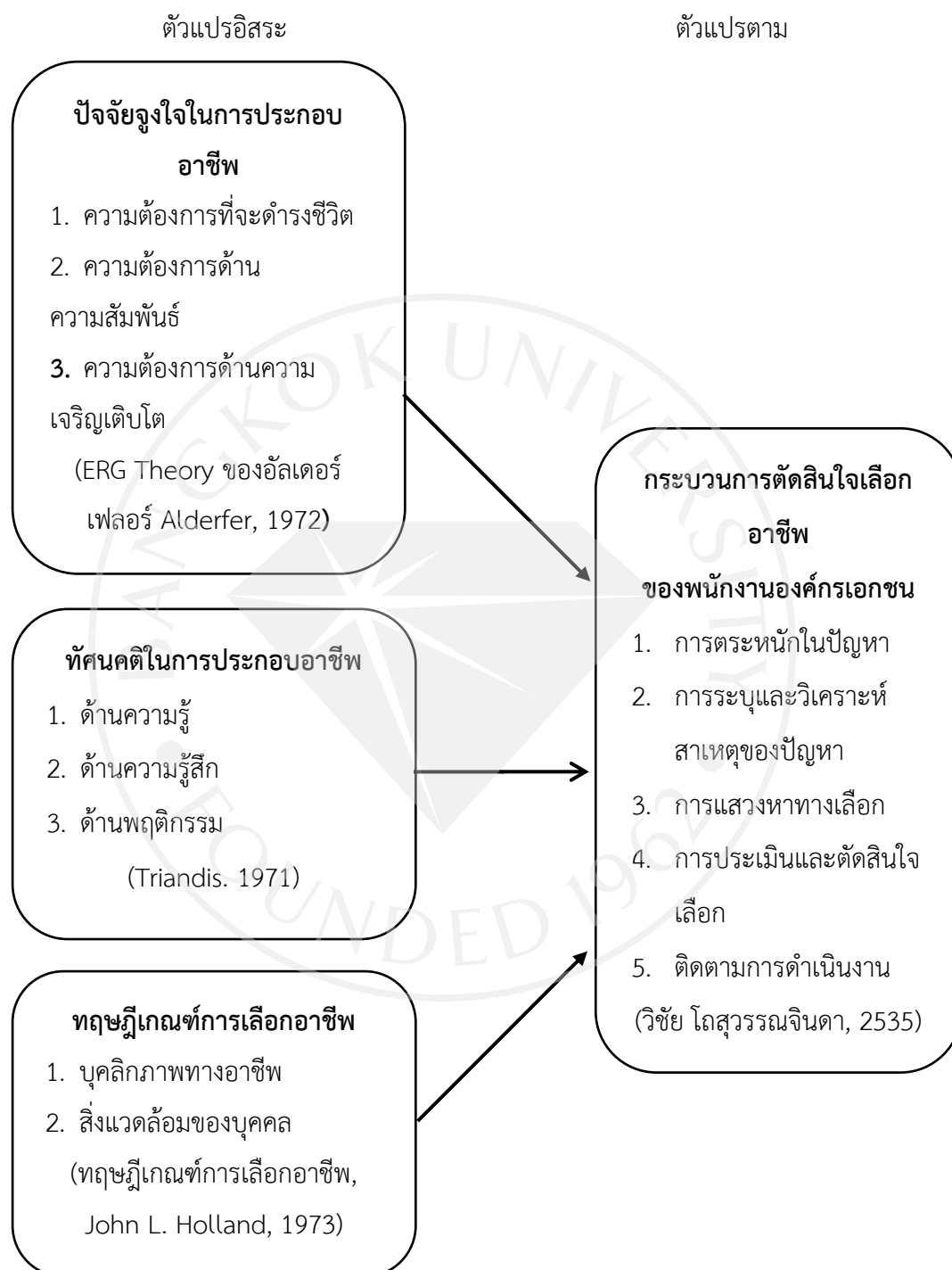
กรอบแนวคิดที่ 1 ปัจจัยมุ่งในการประกอบอาชีพ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดมาจากทฤษฎี ERG Theory ของอัลเดอร์เฟลอร์ (Alderfer, 1972) เพื่อใช้วิเคราะห์และหาความสัมพันธ์ของปัจจัยมุ่งในการประกอบอาชีพปัจจุบัน ซึ่งแรงจูงใจแบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ความต้องการที่จะดำรงชีวิต 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และ 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต

กรอบแนวคิดที่ 2 ทศนคติในการประกอบอาชีพ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดมาจากไตรแอนดิส (Triandis, 1971) เพื่อใช้วิเคราะห์องค์ประกอบของทศนคติไว้ว่า จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านความรู้สึก และ 3) ด้านพฤติกรรม

กรอบแนวคิดที่ 3 ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดมาจากทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ (Holland, 1973) เพื่อใช้วิเคราะห์บุคลิกภาพทางอาชีพ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกอาชีพปัจจุบัน

กรอบแนวคิดที่ 4 กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดมาจาก วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535) เพื่อใช้วิเคราะห์ระดับความสำคัญของกระบวนการตัดสินใจ และหาความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและองค์ประกอบของการเลือกอาชีพ ซึ่งกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพมีขั้นตอน ดังนี้ 1) การตระหนักในปัญหา 2) การระบุและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา 3) การแสวงหาทางเลือก 4) การประเมินและตัดสินใจเลือก และ 5) ติดตามการดำเนินงาน ดังแสดงในภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1: ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา



1.8 สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยมุ่งใจในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 2 ทศนคติในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 3 ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้นำศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาศึกษาเพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางและเครื่องมือการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการประกอบอาชีพ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกณฑ์การเลือกอาชีพ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ

ความหมายของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจไว้อย่างต่าง ๆ ดังนี้

Kidd (1973 อ้างใน บุญทวี ชันทะ, 2550, หน้า 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “To Move” มีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ”

Goods (1973, p. 375) กล่าวว่าเหตุจูงใจ หมายถึง กระบวนการเร้าที่สนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีระบบ

Guilford & Gray (1979, p. 189 อ้างใน สุชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550, หน้า 19) กล่าวว่าเหตุจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่นำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

Steers & Porter (1979 อ้างใน บุญทวี ชันทะ, 2550, หน้า 5) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมซึ่งเป็นแรงให้พลังงานกระตุ้นร่างกายให้กระทำพฤติกรรม เป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร แบบใดและเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษากิจกรรมนั้นเอาไว้

Lovell (1980, p. 109 อ้างใน สุชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550, หน้า 19) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Brown (1980, pp. 112-113 อ้างใน สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม, 2550, หน้า 19) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ประกอบด้วยอารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาในปริมาณมากน้อยไม่เท่ากัน

กิติ ตยัคคานนท์ (2533 อ้างใน ดลกร ลำชัย, 2549, หน้า 8) ว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าให้บุคคลนั้นๆ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งพลังจิตนี้เกิดจากการกระตุ้น หรือสิ่งเร้าต่างๆ ภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกาย

อารี พันธมณี (2534 อ้างใน ดลกร ลำชัย, 2549, หน้า 9) คำว่า แรงจูงใจมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า สิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อ (Incentive) กล่าวคือเป็นสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ช่วยให้เกิดการจูงใจอันเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่

- 1) ลักษณะภูมิหลังต่างๆ เช่น อาชีพของบิดา
- 2) ค่านิยมเกี่ยวกับอาชีพ
- 3) ความสามารถทางกายภาพและทางสติปัญญา
- 4) การเสนอค่าจ้างงาน
- 5) การตัดสินใจและอาชีพที่เลือก

ชินขรร วิชาเศรษฐ และมุกดา ศรียงค์ (2537 อ้างใน ดลกร ลำชัย, 2549, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากปัจจัยต่างๆ ทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้ชักจูงใจกำหนด

สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม (2550, หน้า 20) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นความปรารถนา ความต้องการตามเป้าหมาย จุดประสงค์ หรือแรงขับเมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจจะเกิดสภาวะแรงกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ตนได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย

โดยสรุปแรงจูงใจ จึงหมายถึง สภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่างๆ ภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกายที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งเป็นเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในปริมาณมากน้อยต่างกัน

ความสำคัญของแรงจูงใจ

ชัยนาถ นาคบุปผา (2529, หน้า 54-56 อ้างใน สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม, 2550, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้พวกเขาตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

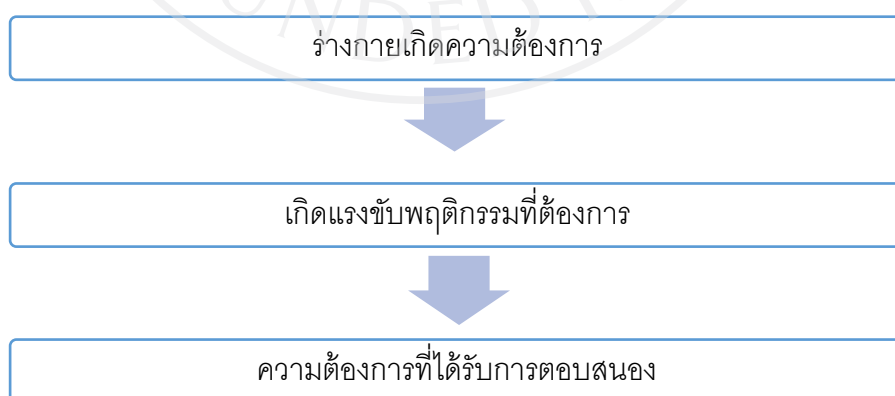
พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529, หน้า 44 อ้างใน บุญทวี ชันทะ, 2550, หน้า 8) กล่าวว่า พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากสาเหตุประการใดประการหนึ่งกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมนั้นๆ ออกมา โดยการปฏิบัติงานนั้นนับได้ว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่บุคคล

แต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปอย่างไรบ้างนั้น เป็นผลจากแรงจูงใจของบุคคลผู้นั้นด้วย โดยผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือผู้บริหารมีหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานอย่างกระตือรือร้นและทุ่มเทความสามารถให้เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการของตนมากขึ้น ดังนั้นการที่จะจูงใจมนุษย์ให้ตรงกับความประสงค์ของสถานประกอบการได้นั้น จำเป็นจะต้องทราบถึงเหตุผลและผลของพฤติกรรม ตลอดจนองค์ประกอบต่างๆ ที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางใดทางหนึ่งของมนุษย์ด้วย เมื่อมนุษย์มีความพอใจอะไรบางอย่าง พวกเขา ก็อาจแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา เช่น ความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ผลผลิตลดลง เกิดการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน การขาดงาน หรือลาออก เป็นต้น ตรงกันข้ามหากมนุษย์มีความพอใจองค์กรของตนแล้วก็จะทุ่มเทกำลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดมกำลังการผลิต อันเป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นในการทำงานและการสร้างสรรค์การทำงานซึ่งนอกเหนือไปจากการปฏิบัติงานตามปกติ

ลำดับการเกิดแรงจูงใจ

อัญชลี แจ่มเจริญ (2530 อ้างใน บุญทวี ชันทะ, 2550, หน้า 9-10) ได้สรุปว่า การเกิดแรงจูงใจนั้นมีลำดับขั้นตอนเริ่มต้นจากมีสิ่งเร้าที่ทำให้ร่างกายเกิดความต้องการจึงเกิดแรงขับให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วร่างกายก็จะกลับเข้าสู่สภาวะความชุ่มชื้นและค่อยๆ เข้าสู่ภาวะปกติ ซึ่งการจูงใจจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องล่อซึ่งต้องจัดให้เหมาะสมกับบุคคล ดังนั้นการจูงใจจึงมีขบวนการเป็นขั้นตอนดังนี้

ภาพที่ 2.1: กระบวนการเกิดแรงจูงใจ



ที่มา: บุญทวี ชันทะ. (2550). แรงจูงใจของผู้เข้ารับการศึกษา อาชีพช่างอุตสาหกรรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย. ภาคนิพนธ์ปริญญา

มหบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุภททา ปินทะแพทย์ (2523, หน้า 62-63 อ้างถึงใน สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม, 2550, หน้า 21-22) ได้จำแนกการเกิดของเหตุจูงใจไว้ 5 ประการ

1. เกิดจากความต้องการความสุขส่วนตัว โดยพยายามหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจ ดังนั้นเหตุจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อแสวงหาความสุขไม่ว่าจะเป็นด้านความสุข ความเจ็บปวด ขึ้นอยู่กับความพอใจของตนเอง
2. เกิดจากการตอบสนองสัญชาตญาณ โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เช่น การตอบสนองต่ออาหาร ตอบสนองต่อสิ่งเร้าทางเพศและความเจ็บปวดต่าง ๆ
3. เกิดขึ้นตามหลักเกณฑ์และผล ซึ่งคนเรามีอิสระที่จะเลือกกระทำหรือตัดสินใจต่าง ๆ โดยมีเหตุผล รู้ว่าตนเองต้องการอะไร ดังนั้นการตัดสินใจเลือกดังกล่าวจึงเป็นเหตุจูงใจตามหลักเหตุผล
4. เกิดจากแรงขับ ซึ่งการที่มนุษย์จะเลือกกระทำเพียงไร ขึ้นอยู่กับความมากน้อยของแรงขับที่ตัดสินใจให้เกิดการกระทำนั้น ๆ
5. เกิดจากการกระตุ้นของอารมณ์ในบางครั้งบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามหลังของอารมณ์

ประเภทของแรงจูงใจ

เมื่อให้เกณฑ์แบ่งประเภทตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกของพฤติกรรม แบ่งได้เป็น 2 ประเภท (เชียรศรี วิวิธศิริ, 2527, หน้า 25) ได้แก่

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตัวเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวาง โดยนักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายในนั้นมีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวาง เป็นต้น
2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้มองเห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับแรงจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น

กิติ ตยัคคานนท์ (2533, หน้า 120 อ้างใน สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม, 2550, หน้า 23) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

1. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย หรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความหิวกระหาย ความรัก ความใคร่ เป็นต้น

2. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับรางวัล ค่าตอบแทน เงินเดือน ยศถาบรรดาศักดิ์ การยอมรับหรือการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นๆ เป็นต้น

ซึ่งสิ่งเร้าทั้งสองประเภทนี้คือ ตัณหา หรือ ความอยากตามหลักของพระพุทธศาสนานั่นเอง หรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งก็ได้ว่า แรงจูงใจนั้นเกิดจากตัณหาของมนุษย์

พรหม ชูทัยเจนจิต (2533, หน้า 268 อ้างใน ตลกร ลำชัย, 2549, หน้า 14) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจทางสังคมว่าเป็นแรงจูงใจอันเนื่องมาจากลักษณะและท่าทีในการอบรมเลี้ยงดู ตลอดจน สภาพของสังคมที่บุคคลที่เกี่ยวข้องจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันเกิดจากแรงจูงใจภายนอกหรือ แรงจูงใจภายใน อาจจะจำแนกได้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความต้องการที่จะสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตลอดจน ประสบการณ์ที่ความสำเร็จจะมีผลต่อการตั้งระบบความคาดหวัง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ เป็นความต้องการเป็นที่ยอมรับ ได้รับความนิยมในกลุ่ม หลีกเลี่ยงการโต้แย้งและมีพฤติกรรมคล้อยตาม

3. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว เป็นความต้องการที่จะขจัดความโกรธ หรือความคับข้องใจ โดยใช้ความรุนแรงทางวาจาหรือท่าทาง การก้าวร้าวเกิดจากการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ

4. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของบุคคลทั้ง โดยทางตรงและโดยอ้อม เป็นความพยายามที่จะควบคุมสิ่งที่มีอำนาจเหนือตน

5. แรงจูงใจใฝ่พึงพา เป็นความต้องการความช่วยเหลือต้องการความมั่นใจจากผู้อื่น
Morgan & King (1966, p. 281 อ้างใน บุญทวี ชันธะ, 2550, หน้า 12) ได้แบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affection Need) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึง จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและ สบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกันหรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการต่างๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Need) ในชุมชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามจะสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือ ให้ดีกว่าคนอื่นๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและ อำนาจ

เทคนิคการจูงใจเฉพาะงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, หน้า 136-140) กล่าวถึงเทคนิคการจูงใจที่จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ผู้บริหารควรเลือกใช้ซึ่งจูงใจให้เหมาะสมกับสภาพของพนักงานดังต่อไปนี้

1. การจูงใจด้วยงาน (Task Motivation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม พนักงานจึงมีความภูมิใจ กระตือรือร้น เพียรพยายาม ทุ่มเท และอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะที่เดียวกันพนักงานก็รู้สึกเป็นอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างตั้งใจและมีความสุข ไม่ได้ทำงานเพราะถูกบีบบังคับ โดยลักษณะการจูงใจประกอบด้วย

1.1 ลักษณะเฉพาะงาน (Job Specification) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ การท้าทายและความท้าทาย โอกาสแห่งความสำเร็จของงาน และประโยชน์จากงานนั้นมีผลดีต่อสังคม เช่น งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น งานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความชำนาญของบุคคล ตลอดจนงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม ต้องการการตัดสินใจ งานที่อยู่ในความสนใจ งานที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1.2 การมอบหมายงาน (Job Delegation) หมายถึง การให้บุคคลรับผิดชอบงานเพื่อจูงใจให้เกิดความสุขและความพอใจกับงานที่ได้รับ ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงความรู้ความชำนาญ ความต้องการและนิสัยของแต่ละบุคคล เช่น บางคนชอบงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ก็ต้องมอบหมายงานที่มีหน้าที่ควบคุมการต้อนรับแขก เป็นต้น

1.3 รายละเอียดของงาน (Job Description) ผู้บริหารควรกำหนดขอบข่ายและขอบเขตของงานให้ชัดเจน ตั้งแต่เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ขอบเขตของงานในความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะทำให้บุคคลสะดวกในการปฏิบัติงาน ป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงาน ควบคุมการทำงานได้ทั่วถึง และสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจน แต่หากมอบหมายความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจนจะทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจไม่มีความแน่ใจ ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และทำงานไม่เต็มความสามารถมีผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

1.4 การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge Enrichment) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความชำนาญในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการจูงใจ เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัดโปรแกรมฝึกอบรม การจัดวิทยากรมาบรรยาย การให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางหน่วยงานอื่นจัด หรือการจัดประชุมกลุ่มเพื่อป้อนข้อมูลกลับแก่พนักงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากขึ้น

1.5 การชี้แจงผลงาน (Job Supervision) ผู้บริหารที่ดูแลติดตามการทำงาน of พนักงานอย่างใกล้ชิดจะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้

ทราบว่าตนปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเพียงใด การให้บุคคลได้ทราบถึงผลงานจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติหน้าที่และปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขส่วนที่ยังขาด หรือบกพร่องให้ดีขึ้นได้

1.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job Advancement) ผู้บริหารควรอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์การในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสจะมีความก้าวหน้าในเรื่องการศึกษา ต่อ การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การบอกถึงโอกาสก้าวหน้าเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลา พยายามความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

1.7 การเน้นให้เห็นว่างานที่มีความสำคัญ (Task Implement) ผู้บริหารควรอธิบายชี้แจง หรือทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่พนักงานรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ใด ตั้งแต่นายกสมาคมความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาดไปจนถึงระดับผู้บริหาร ซึ่งทุกหน้าที่ต่างมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์และความสำเร็จขององค์กรทั้งสิ้น หากแต่ละหน้าที่บกพร่องก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กรด้วย ดังนั้นเมื่อพนักงานรู้ถึงความสำคัญในงานของตนก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ

1.8 การแข่งขัน (Competitive) ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การแข่งขันเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานด้วยการแข่งขันกับตนเองและแข่งขันกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น การประกวดการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายหรือแต่ละกลุ่มก็จะทำให้พนักงานรวมตัว สามัคคี และระดมกำลังทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับและความสำเร็จของกลุ่ม

1.9 การมอบอำนาจ (Delegation of Authority) เมื่อผู้บริหารมอบหมายงาน ความรับผิดชอบแก่พนักงาน ก็ควรมีการมอบอำนาจในการสั่งการ การตัดสินใจในบางระดับแก่พนักงาน เพราะเป็นการจูงใจและเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเนื่องจากพนักงานสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดอย่างทันที่

2. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money Incentive) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่างๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งตอบแทนสนองความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงาน รวมถึงความรู้สึกปลอดภัย มั่นคง และอาจเสริมสร้างความต้องการทางสังคมได้ด้วย การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินจึงเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน ทำให้พนักงานกระตือรือร้น ตั้งใจ เสียสละ พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลา เต็มที่ เต็มความสามารถ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้ ผลตอบแทนที่เป็นเงินมีหลายประเภทดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้มาปฏิบัติงานได้รับเป็นประจำแน่นอนอาจจ่ายเป็นรายเดือน รายปี หรือเหมาจ่ายก็ได้

2.2 ค่าจ้าง (Wage) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้มาปฏิบัติงานได้รับโดยถือเกณฑ์ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งอาจจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายปักษ์ รายเดือน หรือตามจำนวนชิ้นงานที่ตกลงว่าจ้าง

2.3 โบนัส (Bonus) เป็นเงินพิเศษที่องค์กรจ่ายตอบแทนแก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษ อาจเป็นโบนัสประจำปี โบนัสประจำเดือน โบนัสสำหรับพนักงานที่ทำงานมาเป็นเวลา 10 ปี 15 ปี เป็นต้น

2.4 การแบ่งปันผลกำไร (Profit Sharing) กำไรที่ธุรกิจได้รับจะนำมาเฉลี่ยแบ่งปันให้กับพนักงานโดยใช้เกณฑ์การทำงานมานาน เพื่อจูงใจให้บุคคลทำงาน และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของแก่พนักงาน

2.5 บำเหน็จ (Reward) เป็นเงินเดือนที่พนักงานได้รับหลังเมื่อออกจากงานหรือครบเกษียณอายุ โดยจำนวนเงินที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน และได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ่ายบำเหน็จ เมื่อถึงเวลาหรือเกษียณอายุองค์กรก็จะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่พนักงาน

2.6 ค่าล่วงเวลา (Overtime) เป็นเงินพิเศษที่จ่ายสำหรับการทำงานนอกเหนือเวลาปกติ เมื่อมีงานพิเศษให้ทำ เช่น เวลาหลังเลิกงาน วันหยุด เป็นต้น

2.7 การให้สิทธิซื้อหุ้น (Rights) องค์กรหรือบริษัทจะให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานซื้อหุ้นของกิจการในราคาต่ำกว่าราคาที่ขายในท้องตลาด

2.8 ค่านายหน้า (Commission) เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ทำงานมากก็ได้เงินมาก เช่น พนักงานขายที่สามารถทำยอดขายได้มาก ก็จะได้เงินค่านายหน้ามากขึ้น

3. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-Money Incentive Motivation) การตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูงขึ้น เช่น ความต้องการได้รับการยกย่อง ต้องการความมีชื่อเสียง ต้องการมีเกียรติ ต้องการผูกพัน ต้องการอำนาจ เป็นต้น เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการให้เหมาะสม ซึ่งการตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่

3.1 การยกย่อง (Esteem) เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลแต่ละคนชอบการยกย่องมากกว่าการดำเนินคดีหรือลงโทษ เพราะการยกย่องจะทำให้เกิดกำลังใจ มีความรู้สึกที่ดี และเป็นสิ่งจูงใจบุคคลได้ดี ไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่ คนหนุ่มสาวหรือคนมีอายุจะพอใจการยกย่องทั้งนั้น โดยการยกย่องทำได้หลายลักษณะ เช่น ให้การชมเชยสรรเสริญต่อหน้าสาธารณชน การประกาศเป็นพนักงานดีเด่น ตีตรูปลำดับผู้มีผลงานดีเด่น ลงประวัติการทำงานไว้ในที่ที่เห็นได้ชัดเจน มอบรางวัลโล่เกียรติดียจัดงานเลียงแสดงความยินดีในโอกาสที่ได้รับการยอมรับ ประชาสัมพันธ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

3.2 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เช่น พนักงานที่ทำงานดี มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง ก็ควรได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เช่น ตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก และได้รับสิทธิพิเศษในการรักษาพยาบาลตรวจสุขภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โทรศัพท์มือถือ รถประจำตำแหน่ง สถานที่จอดรถโดยเฉพาะ เป็นต้น

3.3 การให้โอกาสการพัฒนาศักยภาพ (Potential Opportunity) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ร่วมทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ ให้มีโอกาสร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานขององค์กร ส่งเสริมให้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เข้าร่วมฝึกอบรม ศึกษาต่อ เป็นต้น

3.4 การให้ความมั่นคง (Safety) ผู้บริหารหรือองค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตของงาน มีหลักประกันความมั่นคงว่าจะได้ทำงานตลอดไป มีการบำเหน็จเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

3.5 การให้ความสนใจ (Care) ผู้บริหารควรใส่ใจพนักงานทุกคนด้วยการพบปะ ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย ชมเชย ปลอบใจ ไว้วางใจ เป็นต้น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าความเป็นส่วนหนึ่ง การได้รับการยอมรับ ก็จะจงใจให้พนักงานซึ่งใจและอุทิศตนในการทำงาน

4. การจงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical Environmental Motives) พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ในวันหนึ่งๆ เป็นเวลาหลายชั่วโมงฉะนั้นหากสถานที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น รู้สึกสะดวกสบาย รู้สึกอยากทำงาน และขยันทำงาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานก็มีส่วนจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่เช่นกัน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีลักษณะดังนี้

4.1 ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Environmental Facilities) มีบรรยากาศที่ดี ได้แก่ ความสะดวกสบาย สะอาด ความพร้อม แสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย มีการตกแต่งพอสมควร มีเนื้อที่กว้างขวางพอเพียง มีห้องน้ำสะอาด มีห้องพัก ดื่มน้ำ ดื่มกาแฟในช่วงเวลาพัก เป็นต้น

4.2 มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ (Equipment Availability) ภายในห้องทำงานควรมีอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานที่นั่งสบาย โทรศัพท์ และอุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้

4.3 สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง (Atmosphere) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรักมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคีให้การยกย่องชมเชย และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

5. การจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ (Fringe Benefit) การให้สวัสดิการพนักงาน เสริมสร้างให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงปลอดภัยเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขในการทำงาน โดยสวัสดิการมีหลายลักษณะดังนี้

5.1 การอำนวยความสะดวกทั่วไป (General Facilities) เช่น การบริการด้านร้านอาหาร ร้านค้า การจัดงานสินค้าราคาถูก มีรถรับส่ง มีที่จอดรถ มีห้องพักผ่อนอยู่ในช่วงเวลาพัก เป็นต้น

5.2 การบริการด้านสุขภาพ (Health Care Services) เช่น การจัดให้มีห้องพยาบาล การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพ มีบริการด้านการออกกำลังกาย เป็นต้น

5.3 การบริการด้านนันทนาการ (Recreation Services) เช่น มีสโมสร มีที่เล่นกีฬาดนตรี จัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล จัดทัศนศึกษาเพื่อช่วยพนักงานให้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ และคลายเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน เป็นต้น

5.4 การบริการด้านการศึกษา (Educational Services) เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมจัดให้เรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ จัดทัศนศึกษา ดูงาน จัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่และสื่อสารรวมทั้งให้ความรู้แก่พนักงาน เป็นต้น

5.5 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Socio-Economical Service) เช่น การทำประกันสังคม การประกันชีวิต การให้กู้ยืมเงิน ซื้อบ้าน ซื้อรถยนต์ หรือเพื่อการศึกษาต่อ ตลอดจนจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

การจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ได้นานนั้นจะต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่สำคัญ 5 ประการ ตามที่อนุสรณ์ ทองสำราญ (2541, หน้า 25-26) กล่าวถึง ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจมากขึ้นและมีโอกาสได้ตำแหน่งสูง
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้มีที่นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัวให้หัวหน้างานใหญ่กว่าใต้บุคลากรอื่นๆ เป็นต้น
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคม ครูในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่
5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจและสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วมอย่าง สำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน

สำหรับปัจจัยที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติมี 7 ประการ ได้แก่ (อนุสรณ์ ทองสำราญ, 2541, หน้า 25-26)

1. การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่ได้กระทำ
2. เป็นผลงานที่ควรแก่การสนใจท้าทายความสามารถ
3. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานเป็นอย่างดี
4. มีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา
5. มีความมั่นคงในการทำงาน
6. มีความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
7. มีการควบคุมที่ดี

การสร้างแรงจูงใจของบุคคลเพื่อให้มีพฤติกรรมต่างๆ ตามที่องค์กรต้องการนั้น ผู้บริหารอาจกระทำได้โดยใช้เครื่องมือใจต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม ซึ่งการจูงใจบุคคลอาจกระทำได้หลายวิธีทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ (อนุสรณ์ ทองสำราญ, 2541, หน้า 25-26) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การจูงใจในเชิงบวก (Positive Motivation) เป็นการใช้สิ่งล่อใจซึ่งเป็นที่ยปรารถนาของมนุษย์เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้มนุษย์มีพฤติกรรมในทางที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งสิ่งล่อใจนั้นจะออกมาในรูปแบบใดก็ได้ เช่น เพิ่มเงินเดือน หรือการให้มีส่วนแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ การจูงใจในเชิงบวกนี้จะก่อให้เกิดผลผลิตที่สูงขึ้นและก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. การจูงใจในเชิงลบ (Negative Motivation) เป็นการล่อใจไม่ให้พนักงานทำอย่างหนึ่งอย่างใดซึ่งไม่เป็นที่พึงปรารถนาของหน่วยงาน เช่น การลงโทษ ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้ การตัดเงินเดือน สักพักงาน ไล่ออก ซึ่งการจูงใจด้วยวิธีนี้นี้อาจก่อผลกระทบต่างๆ จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จึงมักจะหาทางคลี่คลายความตึงเครียดด้วยการแสดงออกต่างๆ เช่น ขาดงาน มาสาย หรือลาออก เป็นต้น

นอกจากนั้นกัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา (2545, หน้า 25-28) ยังได้กล่าวเสริมเรื่องการสร้างแรงจูงใจกับพนักงานว่า การใช้สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงาน การที่พนักงานทุกคนทำงานอย่างเข้มแข็งเนื่องจากต้องการได้รับค่าตอบแทน เพื่อการยังชีพ และยกระดับมาตรฐานการครองชีพ เงินมีความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่สามารถใช้บำบัดความต้องการได้เกือบทุกประเภท นอกจากนั้นเงินยังเป็นเครื่องแสดงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตและครอบครัวแม้ว่าสิ่งที่ต้องการในการทำงานนั้นมีมากกว่าค่าจ้างและเงินเดือน แต่ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญของพนักงานให้ดีขึ้น

จึงสรุปได้ว่าการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ ขณะที่การใช้กำลังบังคับหรือการจูงใจในเชิงลบอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดีและการจูงใจในเชิงลบเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติให้ได้อยู่เสมอ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

1. ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's Theory of Human Motivation)

Maslow (1970 อ้างใน สุชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2549, หน้า 25-26) พื้นฐานของมนุษย์ย่อมมีความต้องการไม่สิ้นสุดโดยจะเริ่มเรียกร้องความต้องการจากขั้นมูลฐานที่จำเป็นที่สุดเป็นลำดับขึ้นไปตามทฤษฎีนี้ Maslow ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนที่ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) เป็นความต้องการความต้องการที่จะมีชีวิตที่มั่นคง ปลอดภัย ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากบุคคลไม่ต้องการเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต เช่น การสูญเสียตำแหน่ง การขาดแคลนทรัพย์สิน การถูกขู่เข็ญบังคับจากผู้อื่น มนุษย์จึงเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และหลักประกันชีวิต เช่น มีอาชีพที่มั่นคง มีการออมทรัพย์หรือสะสมทรัพย์ มีการประกันชีวิต เป็นต้น โดยจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตัวเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะทำให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) ลำดับความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จในชีวิตตาม

ความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

ดังนั้นทฤษฎีของมาสโลว์สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ในแนวคิดที่ว่า ก่อนที่จะสามารถจูงใจบุคคลให้เกิดพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดนั้น ควรคำนึงถึงลำดับขั้นของความต้องการของบุคคลเสียก่อนหรือไม่ เช่น ถ้าองค์กรพยายามให้พนักงานเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่ออุทิศให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และจะได้รับการคัดเลือกให้เป็นพนักงานดีเด่นประจำปี ในขณะที่พนักงานผู้นั้นมีข้อจำกัดด้านการหาค่าใช้จ่ายมาดูแลครอบครัวรวมทั้งเงินที่องค์กรให้ยังไม่สามารถสนองความต้องการขั้นต่ำของตนเองได้ดีพอ จึงจำเป็นต้องหารายได้พิเศษเพิ่มเติมนอกเหนือเวลางาน ถ้าเป็นเช่นนี้การจูงใจด้วยการให้รางวัลดังกล่าวจึงคงไม่เป็นผล ดังนั้นการจูงใจที่ดีจึงต้องคำนึงถึงความพร้อมของบุคคลด้วย ดังนั้นประสิทธิภาพของการจูงใจจึงขึ้นอยู่กับข้อสำคัญที่ว่าองค์กรได้ทำการจูงใจได้ถูกช่วงจังหวะ หรือเหมาะสมกับเงื่อนไขของพนักงานหรือไม่

2. ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg (Frederick Herzberg's Motivation Hygiene Theory)

Herzberg (1959, p. 284) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene Theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี โดยได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คนก็คือความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่าปัจจัยหลายๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ จำแนกเป็นปัจจัยในการจูงใจออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หรือตัวความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอันใดๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อ สื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาหมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือ ความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg และคณะได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใญ่น้อยางดีที่สุคก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg และคณะได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหาสูงขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในต้วงาน การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้นและส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมากจะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg และคณะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวที่เดียวกัน

3. ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

McClelland (1961, pp. 100-110) แมคเคลแลนด์ มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุความสำเร็จ ความต้องการความรักความผูกพัน และความต้องการอำนาจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power) พบว่าบุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation) เสนอว่าบุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึงในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับ บุคคลอื่น อย่างเช่น เพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement) บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความสำเร็จล้มเหลว และมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

McClelland (1961) ได้พบว่า รูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่สุดคือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก มีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมาก แต่ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่พบว่า หัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จในระดับปานกลางเท่านั้น

4. ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

Alderfer (1972, p. 182) ได้เสนอทฤษฎี ERG ว่าเป็นความต้องการที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการหลายๆ อย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันไม่จำเป็นว่าความต้องการเบื้องต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะเกิดความต้องการเบื้องต้น
2. ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น
3. ยิ่งความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก
4. ยิ่งความต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับมากขึ้นเท่านั้น

Alderfer (1972) จึงได้ทำการวิจัย โดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ในปี ค.ศ 1969 ที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” จากผลของการศึกษาครั้งนี้ เขาพบว่า มนุษย์เราจะมีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs: E) เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัยนอกจากนี้ ค่าจ้าง แรงงาน ความมั่นคง สุขภาพ ความปลอดภัยก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับบางส่วนกับความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคมความต้องการความรู้สึกรักและปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความ

ต้องการด้านความสัมพันธ์นี้ จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคมและบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs: G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ภาวะภูมิใจในตนเองตลอดจนการเข้าใจในตนเองและการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับทฤษฎีมาสโลว์ความต้องการด้านการเติบโตนี้จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรีและความต้องการทำตนให้ประจักษ์ทั้งหมด

ทฤษฎี E.R.G นี้ นับว่าเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งได้จำแนกลำดับขั้นของความต้อการไว้ 5 ขั้นดังได้กล่าวมาแล้ว แต่ Alderfer ได้มาจำแนกกลุ่มของความต้อการใหม่่ออกได้เป็นสามประเภท กล่าวคือ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต

ตารางที่ 2.1: การเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎี ERG	ทฤษฎี ของ Maslow	ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง	ทฤษฎี 2 ปัจจัย
ความต้องการด้านการเจริญเติบโต	ความต้องการประสบ ความสำเร็จสูงสุดใน ชีวิต	ความต้องการจะ ประสบความสำเร็จ	ปัจจัยจูงใจ
	ความต้องการการ ยอมรับนับถือ	ความต้องการใน อำนาจ	
ความต้องการด้าน ความสัมพันธ์กับคน อื่น	ความต้องการทาง สังคม	ความต้องการมี ความสัมพันธ์กับคน อื่น	ปัจจัยบำรุงรักษา

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ): การเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎี ERG	ทฤษฎี ของ Maslow	ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง	ทฤษฎี 2 ปัจจัย
ความต้องการในการดำรงชีวิต	ความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย		
	ความต้องการทางด้าน ร่างกาย		

ที่มา: สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จากความหมายของการจูงใจหรือแรงจูงใจดังที่นำมากล่าวไว้นี้ พอจะสรุปได้ว่า การจูงใจหรือแรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ เมื่อบุคคลตกอยู่ในสภาวะที่ได้รับ การจูงใจ ก็จะมีผลกระตือรือร้น และขวนขวายในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ ดังนั้นหากองค์กรต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และทำงานอย่างขยันขันแข็ง และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็จำเป็นต้องเข้าใจถึงกลไกของพฤติกรรม และสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อที่จะสามารถชักจูง กำกับ หรือผลักดันพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ และดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจทั้ง 4 แนวคิด ผู้วิจัยพบว่าแต่ละทฤษฎีมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของแต่ละทฤษฎีที่ทับซ้อนกันบางทฤษฎีได้แบ่งไว้เพียงกว้างๆ บางครั้งอาศัยการจำแนกกลุ่มที่แตกต่างกัน แต่ทุกทฤษฎีจะบอกถึงการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์คล้ายๆ กัน และแรงจูงใจทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ แต่ละทฤษฎีได้สรุปพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจคล้ายคลึงกัน โดยบอกว่าแรงจูงใจนั้นเกิดจากความต้องการของมนุษย์ สิ่งที่ต้องการนั้นคือแรงจูงใจให้กระทำหรือพฤติกรรม การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรนั้นทำได้หลายวิธี ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎี ERG ของ Alderfer เนื่องจากได้จัดกลุ่มความต้องการซึ่งเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรวมกันได้ 3 ชั้นแต่ครอบคลุมเท่ากับความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต เปรียบเทียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคม ทฤษฎีความต้องการ ซึ่งหมายถึง ความต้องการในการยังชีพ ที่พักอาศัย รวมทั้งความปลอดภัยจากอันตรายทั้ง

ปวง ความต้องการความสัมพันธ์ มีลักษณะเหมือนกันกับความต้องการทางสังคม ซึ่งได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความต้องการเจริญเติบโตสามารถเปรียบเทียบได้กับความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์ ซึ่งหมายถึงความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่มีอยู่ อีกทั้งมีความยืดหยุ่นมากกว่าทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ที่ได้กล่าวว่าความต้องการทั้ง 5 เกิดขึ้นอย่างเป็นลำดับขั้น ขณะที่แนวทางทฤษฎีนี้เสนอว่าบุคคลอาจจะมีความต้องการหลายๆ อย่างได้พร้อมกัน โดยอาจจะมีความต้องการในระดับสูงพร้อมกับความต้องการในระดับต่ำ ในขณะที่บุคคลพึงพอใจจากความต้องการที่ได้รับเพื่อที่จะนำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง บุคคลอาจจะมี ความคับข้องใจในความพยายามที่จะบรรลุให้ถึงระดับขั้นนั้นๆ ลักษณะเช่นนี้อาจจะเป็นเหตุให้บุคคลมีความพยายามที่จะกลับไปแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าก็ได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการประกอบอาชีพ

ความหมายของทัศนคติ

Schiffman & Kanuk (1994, p. 124) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติหมายถึง ความโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจหมายถึงการแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าบุคคลมีความโน้มเอียง พึงพอใจหรือไม่พอใจต่อบางสิ่ง เช่น ตราสินค้า บริการ ร้านค้าปลีก เนื่องจากเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ทัศนคติไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่ต้องแสดงว่าบุคคลกล่าวถึง อะไร หรือทำอะไร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542, หน้า 58) กล่าวว่า ทัศนคติหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งผู้บริโภครู้จักจากประสบการณ์ในอดีต โดยใช้เป็นตัวเชื่อมระหว่างความคิดและพฤติกรรม นักการตลาดนิยมใช้โฆษณา เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อผลิตภัณฑ์และตราสินค้า เสริมแรง และ หรือเปลี่ยนทัศนคติ

Newcomb & Bentler (1988, p. 595) ให้คำจำกัดความไว้ว่า ทัศนคติ ซึ่งมีอยู่ในเฉพาะคนนั้น ขึ้นกับสิ่งแวดล้อม อาจ แสดงออก ในพฤติกรรม ซึ่งเป็นไปได้ใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะชอบหรือพึงพอใจซึ่งทำให้ผู้อื่นเกิดความรักใคร่ อยากใกล้ชิดสิ่งนั้นๆ หรืออีกลักษณะหนึ่งแสดงออกในรูปความไม่พอใจ เกลียดชัง ไม่อยากใกล้ชิดสิ่งนั้น

Carter (1959, p. 33) ให้คำจำกัดไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ที่เป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคล หรือสิ่งใด ๆ

Rosenberg & Hovland (1960, p. 54) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ ไว้ว่า ทัศนคติ โดยปกติสามารถนิยามว่า เป็นการจูงใจต่อแนวโน้มในการตอบสนองอย่างเฉพาะเจาะจงกับสิ่งที่เกิดขึ้น

Kendler (1963, p. 65) กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์

Munn (1971, p. 168) กล่าวว่า ทศนคติ คือ ความรู้สึกและความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใดๆ ในทางที่จะยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะ แสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมอย่างเดียวกันตลอด

Murphy & Newcombe (1986, pp. 992-995) ให้ความหมายของคำว่า ทศนคติ หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบ พึงใจหรือไม่พึงใจที่บุคคลแสดงออกมาต่อสิ่งต่างๆ

สุรพงษ์ โสรณะเสถียร (2533, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ทศนคติ ว่าเป็นดัชนีชี้ว่าบุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ โดยทศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทศนคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าและเป็นมิติของการประเมิน เพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบ ต่อประเด็นหนึ่งๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารอันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป

เดโช สวนานนท์ (2512, หน้า 15) กล่าวถึง ทศนคติ ว่าเป็นบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นได้เปลี่ยนแปลงได้และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

ศักดิ์ สุนทรเสณี (2531, หน้า 76) กล่าวถึง ทศนคติที่เชื่อมโยงไปถึงพฤติกรรมของบุคคลว่า ทศนคติหมายถึง

1. ความสลับซับซ้อนของความรู้สึกหรือการมีอคติของบุคคล ในการที่จะสร้างความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามประสบการณ์ของบุคคลนั้นที่ได้รับมา
2. ความโน้มเอียง ที่จะมียุติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือต่อต้านสิ่งแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด
3. ในด้านพฤติกรรม หมายถึง การเตรียมตัว หรือความพร้อมที่จะตอบสนอง

องค์ประกอบของทศนคติ

Triandis (1971, pp. 8-12) กล่าวว่า ทศนคติเป็นความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละคน เป็นแนวโน้มของคนๆ หนึ่งที่มีต่อสิ่งเร้าหรือเรื่องบางเรื่อง รวมถึงผลรวมของความรู้สึก อคติ ความกลัว ความคิดและความรู้สึกอื่นๆ ที่มีต่อเรื่องต่างๆ และมีความสัมพันธ์กับความเชื่อในเรื่องต่างๆ หรือโลกทรรศน์ที่ปลูกฝังอยู่ก่อนแล้ว โดยทั้งทศนคติและความเชื่อเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นไม่ได้เป็นเพียงสภาพการรู้และจิตสำนึก ไม่สามารถเห็นไม่ได้ เป็นเพียงสภาพการรู้และจิตสำนึกที่ไม่สามารถเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น สัมผัสได้ โดยทศนคติและความเชื่อเป็นสะพานเชื่อมระหว่างพฤติกรรมและกระบวนการรับรู้และจิตสำนึก โดยองค์ประกอบของทศนคติมี 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ความคิด (The Cognitive Component) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ข้อมูล และความรู้เกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคล หรือสถานการณ์ต่างๆ ในสังคมหรือเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดๆ ก็ตาม ซึ่งมักสืบเนื่องมาจากความเชื่อของบุคคล โดยมีผลต่อการแยกแยะและการกำหนดความสัมพันธ์ของสิ่งนั้นๆ ทั้งนี้อาจแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล เชื้อชาติ ภาษา สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม เป็นต้น ซึ่งหากบุคคลมีความรู้สิ่งใดที่ดีหรือความเชื่อต่อสิ่งต่างๆ ว่าดี ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น

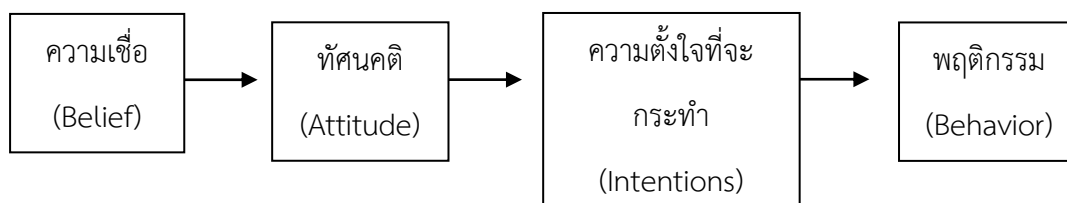
2. ด้านความรู้สึก (The Effective Component) เป็นองค์ประกอบที่ต่อเนื่องมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความคิดหรือเหตุผลกับสิ่งใดว่าเป็นสิ่งดีมีประโยชน์ บุคคลก็จะรู้สึกทางบวกและมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมสนับสนุนสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความคิดหรือเหตุผลเกี่ยวกับสิ่งใดว่าเป็นสิ่งไม่ดีหรือมีโทษ บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกในทางลบ และมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อต้านสิ่งนั้นต่อไป

3. ด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมแนวโน้มที่จะกระทำโดยอาจตอบรับหรือปฏิเสธ เป็นพฤติกรรมภายนอกของบุคคลที่แสดงออกโดยตรงต่อสิ่งของหรือบุคคล เมื่อบุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทำให้เกิดความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งนั้นตามมา บุคคลก็พร้อมที่จะแสดงออกในทางสนับสนุนหรือต่อต้านสิ่งนั้น

ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามส่วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน บางครั้งอาจจะแยกไม่ออกจากกัน เช่น บุคคลที่ตั้งใจทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดแล้วได้รับการยกย่องจากองค์กรให้เป็นพนักงานดีเด่น คนๆ นั้นก็จะมีความรู้สึกในด้านบวกต่อผู้บริหารองค์กร แต่ในขณะเดียวกัน คนๆ นั้น ก็ต้องยอมรับว่ารางวัลพนักงานดีเด่นเป็นสิ่งที่ไม่ยั่งยืนมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากมีพนักงานคนอื่นที่ทำได้ดีกว่าหรือตนทำงานแยลงก็ต้องยอมรับได้ ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่าบุคคลผู้นั้นจะพยายามรักษาพฤติกรรมการทำงานที่ดีไว้ หรือหากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่การงานที่ดีต่อองค์การย่อมเกิดความรู้สึกที่ดีและมีปฏิกิริยาตอบสนองในทางที่ดีต่อการบริหารจัดการขององค์การ และเมื่อพนักงานเห็นความจำเป็นและความสำคัญ และเข้าใจรูปแบบในการบริหารจัดการองค์การแล้ว ก็จะทำให้ความร่วมมือและมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตนเองและองค์กรกำหนดไว้

Triandis (1971) ได้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของการเกิดทัศนคติและพฤติกรรม ดังแสดงในภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.2: ทศนคติและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude and Attitude Change)



ที่มา: Triandis, H.C. (1971). *Attitude and change*. New York: Wiley.

จากภาพจึงสรุปได้ว่าขั้นตอนของการเกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงาน เริ่มมาจากความเชื่อ (Belief) คือสิ่งที้นำมาสู่ทัศนคติ (Attitude) และความตั้งใจที่จะกระทำ (Intentions) จะเป็นผลลัพธ์ที่เกิด ในขณะที่ผลลัพธ์ทางพฤติกรรมจริงๆ (Behaviors) จะเป็นผลที่ตามมาจากทัศนคติ และส่งผลให้เกิดความตั้งใจ ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคล เป็นผลมาจากทัศนคติ บรรทัดฐานของสังคม นิสัย และผลที่คาดหวังการเปลี่ยนแปลงทัศนคติโดยการสื่อสาร ซึ่งเกิดจาก 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ประกอบด้วยความเชื่อ ความรู้ ความคิดและความคิดเห็น 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) คือความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ หรือ ทำทางที่ดี-ไม่ดี และ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือแนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกณฑ์การเลือกอาชีพ

Holland (1973, pp. 2-10) เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยจอห์นฮอปกิน ได้สร้างทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ แบบสำรวจความสนใจในอาชีพ และแบบสำรวจบุคลิกภาพของตนเองเพื่อช่วยในการเลือกอาชีพ โดยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้ คือ

1. การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกถึงบุคลิกภาพของบุคคล ความสนใจในอาชีพ แสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพในการทำงาน การใช้เวลาว่าง และงานอดิเรกของบุคคล
2. การสำรวจความสนใจในอาชีพเป็นการวัดบุคลิกภาพของบุคคล
3. ถ้าบุคคลเลือกประกอบอาชีพอย่างหนึ่ง อันเนื่องมาจากประวัติและบุคลิกภาพของเขาอาชีพอย่างเดียวกันนั้นก็จะดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีบุคลิกภาพหรือลักษณะที่ตรงหรือคล้ายคลึงกัน

4. บุคคลแต่ละคนมีความสนใจต่ออาชีพอยู่สองสามอาชีพซึ่งจะมีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพมาก

5. ความพึงพอใจ ความมั่นคง และความสำเร็จ ในการประกอบอาชีพขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับสภาพแวดล้อมของงาน

ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพของฮอลแลนด์สร้างขึ้นโดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่างๆ ต่อไปนี้คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค งานบริการการศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่างๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย คักดิ์ตระกูล บิดามารดา ระดับชั้นทางสังคม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ประสบการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้จะกลายเป็นความสนใจ และจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะ ท้ายที่สุดความสนใจและความสามารถเฉพาะจะกำหนดให้บุคคลคิด รับรู้ และแสดงเอกลักษณ์ของตน

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคลก็แบ่งได้เป็น 6 อย่างตามความสนใจอาชีพประเภทต่างๆ ข้างต้นเช่นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างนี้ถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพ และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความกดดันบางประการ และโดยเหตุที่บุคลิกภาพต่างกัน ทำให้ความสนใจ และความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้นบุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไรๆ คล้ายๆ กัน

3. บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขาทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

4. พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคล ก็จะทำให้เราทราบถึงผลที่จะติดตามมาด้วย ซึ่งได้แก่ การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะ พฤติกรรมทางการศึกษาและสังคม

นอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้นแล้ว ฮอลแลนด์ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ ดังนี้

1. ความสอดคล้องต้องกัน (Consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องกันเช่น บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้งกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค หรือบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียนกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม

2. ความแตกต่างกัน (Differentiation) โดยปกติบุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่นๆ ปะปนอยู่บ้าง แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่า บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด

3. ความเหมาะสมกัน (Congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกัน เช่น สิ่งแวดล้อมของผู้ที่มีความสนใจประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง ย่อมเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจประเภทอื่น

4. การคาดคะเน (Calculus) โดยเหตุที่บุคลิกภาพแต่ละลักษณะและสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด และต่างก็มีความสัมพันธ์ภายในกันอยู่ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะหนึ่งก็ทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นได้ด้วย

การกำหนดลักษณะบุคลิกภาพ

Holland (1973) ได้จำแนกลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจอาชีพต่างๆ 6 ประเภท ได้แก่

1. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง (Realistic) พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ เครื่องมือ จักรกล และสัตว์เลี้ยง แต่ไม่ชอบกิจกรรมด้านการศึกษาและการแพทย์ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านการช่าง เครื่องยนต์ การเกษตร ไฟฟ้า และเทคนิค แต่ด้อยความสามารถทางด้านสังคมและการศึกษา สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1) ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม

2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขาได้แก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่นๆ

3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้มีความสามารถทางด้านเครื่องยนต์ และกีฬา แต่ขาดความสามารถทางด้านการเข้าสังคม

4) เขาจะนิยมสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนิยมลักษณะภายนอกของบุคคล เช่น เงิน อำนาจ สถานภาพ และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถและค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ ขี้อาย หัวอ่อน เป็ดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม เป็นธรรมชาติ เรียบๆ พากเพียร เสมอต้นเสมอปลาย เก็บตัว มั่นคง มัธยัสถ์ ไม่คิดลึก ไม่หมกมุ่น

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างวิทยุ ช่างทำบล็อคนคนขับรถชุดดิน เป็นต้น

2. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค (Investigative) พันธุกรรม และประสบการณ์ ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตสัญลักษณ์ การจัดระบบ การทดลองด้านกายภาพ ชีวภาพ และปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อจะได้เข้าใจและควบคุมปรากฏการณ์นั้น ๆ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ

ชักชวน การเข้าสังคม และการเลียนแบบ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์ และการคำนวณ แต่ด้อยความสามารถทางการโฆษณาชักชวน สรุปแล้วบุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1) ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค และไม่ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย

2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขาใช้แก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะนักวิชาการ เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง มีความสามารถทางการคำนวณและวิทยาศาสตร์ แต่ขาดความสามารถทางการเป็นผู้นำ

4) เขามีค่านิยมทางด้านวิทยาศาสตร์

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นนักวิเคราะห์ รอบคอบ เป็นนักวิจารณ์ ใฝ่รู้ รักอิสระ ฉลาด เกือบตัว มีหลักการ อดทน ฉะฉาน มีเหตุผล ไว้วางใจ

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักอุตุนิยมวิทยา นักชีววิทยา นักเคมี นักฟิสิกส์ นักเขียน บทความทางวิชาการ เป็นต้น

3. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรีและวรรณกรรม (Artistic) พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนามธรรม เป็นอิสระ ไม่เป็นระเบียบแบบแผน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปธรรม เป็นระเบียบแบบแผน ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านศิลปะ ภาษา ดนตรี การละคร การเขียน แต่ด้อยความสามารถด้านธุรกิจ งานสารบรรณสรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1) ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน

2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขาใช้แก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบแสดงออก มีความคิดริเริ่ม มีพรสวรรค์ มีความเป็นหญิง ไม่ชอบเลียนแบบ รักอิสระ มีความสามารถทางด้านศิลปะและดนตรี การแสดง การเขียนการพูด

4) เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางการศึกษา

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็น จุกจิก ไม่มีระเบียบ เจ้าอารมณ์ มีความเป็นหญิงมีอุดมคติ เพ้อฝัน ไม่จริงจัง ใจร้อน รักอิสระ ช่างคิด ไม่ชอบเลียนแบบ มีความคิดริเริ่ม

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักดนตรี นักประพันธ์ นักโฆษณา นักร้อง ผู้ค้า ศิลปวัตถุ เป็นต้น

4. บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม (Social) พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ การฝึกหัด การพัฒนา การอนุรักษ์ และการสั่งสอน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ เครื่องมือ เครื่องยนต์ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ แต่ด้วยความสามารถด้านการช่างและเทคนิค สรุปลแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1) ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลา่งแจ้ง

2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขาแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีความสามารถทางการสอน แต่ขาดความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และวิทยาศาสตร์

4) เขาจะมีค่านิยมเกี่ยวกับปัญหาและกิจกรรมด้านสังคมและการกีฬา และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ มีอำนาจ ให้ความร่วมมือ มีความเป็นหญิง มีไมตรีจิต กว้างขวาง ชอบบำเพ็ญประโยชน์ มีอุดมคติ มีความคิดลึกซึ้ง เมตตากรุณา จุงใจคนเก่ง มีความรับผิดชอบ ชอบเข้าสังคม รู้จักกาลเทศะ มีความเข้าใจเพื่อนมนุษย์

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ครู นักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัว เป็นต้น

5. บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย (Enterprising) พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน หรือผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นระเบียบแบบแผน ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางการเป็นผู้นำ การประชาสัมพันธ์ การชักชวนแต่ด้วยความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ สรุปลแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1) ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค

2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขาแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้กว้างขวาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมเก่ง มีความสามารถทางการเป็นผู้นำ การพูด แต่ด้วยความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์

4) เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางการเมืองและเศรษฐกิจ

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ ชอบเสี่ยงภัย ทะเยอทะยาน กล้าได้กล้าเสีย นำเชือถือ กระป๋องเปร่า เปิดเผย ใจร้อน มองโลกในแง่ดี สนุกสนาน เชื้อมั่นในตนเอง เข้าสังคมง่าย ช่างพูด อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักธุรกิจ พ่อค้า แอร์โฮสเตส นายหน้า นักจัดรายการโทรทัศน์ เป็นต้น

6. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน (Conventional) พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เป็นการจัดระบบหรือระเบียบ เช่น เก็บรายงาน จัดข้อมูล คัดลอกข้อมูล จัดหมวดหมู่รายงาน และข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลข แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เป็นนามธรรม มีอิสระ ต้องค้นคว้า ไม่เป็นระบบแบบแผน ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านงานสารบรรณ การคำนวณ งานธุรกิจ แต่ด้วยความสามารถทางด้านศิลปะ สรุปลแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

- 1) ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม
- 2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่นๆ
- 3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้ชอบเลียนแบบ ชอบจัดระเบียบ มีความสามารถทางด้านงานสารบรรณและตัวเลข แต่ขาดความสามารถทางด้านศิลปะ
- 4) เขาจะนิยมผู้ประสบความสำเร็จด้านงานธุรกิจและเศรษฐกิจ

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ ชอบเลียนแบบ ยุติธรรม วางท่า มีสมรรถภาพ ไม่ยืดหยุ่น มีหิริ-โอตตัปปะ อ่อนน้อม เรียบร้อย พากเพียร คล่องแคล่ว เจียรระเบียบ เยือกเย็น ไม่มีจินตนาการ อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักบัญชี ผู้ควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ เสมียนจ่ายเงิน ผู้ดูแลสินค้าในสต็อก พนักงานจดคำให้การในศาล เป็นต้น

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ "ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ" ของฮอลแลนด์เป็นกรอบแนวคิดส่วนของตัวแปรอิสระ เนื่องจากแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของอาชีพต่างๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถที่สอดคล้องกับงานและทักษะในการทำงานที่แต่ละบุคคลมี

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ

แนวคิดกระบวนการตัดสินใจ

ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกคนมีสถานการณ์หลายสิ่งให้คิดตัดสินใจ และสำหรับบัณฑิตที่จบใหม่กำลังจะเริ่มทำงานก็จำเป็นต้องคิดตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง จึงต้องอาศัยกระบวนการตัดสินใจวิเคราะห์พิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้การตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยกระบวนการตัดสินใจนั้นประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ (สมคิด บางโม, 2538, หน้า 181)

1. การหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ กระบวนการรวบรวมข่าวสารข้อมูลจากสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหา แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ ยิ่งได้ข้อมูลมากเท่าไรยิ่งดีเท่านั้นเพราะจะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง ไม่ผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยที่สุด
 2. คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
 3. การพิจารณาแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปใช้ รวมทั้งการคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อพิจารณาแก้ปัญหา รวมทั้งวิเคราะห์ประเมินค่าสำหรับแนวทางปฏิบัติต่างๆ ควรพิจารณาหาทางเลือกไว้หลายๆ ทาง
 4. เลือกทางปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากแนวทางที่เกี่ยวข้อง อาจจะเป็นไปได้หลายๆ ทาง โดยเลือกแนวทางที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่ออนาคตตนเอง
 5. ตัดสินใจเลือกอาชีพที่ดีที่สุดต่อตนเอง
 6. วัดผลอาชีพงานที่เลือกไป โดยนำไปเปรียบเทียบกับความคาดคะเนที่เคยตั้งไว้
- วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546, หน้า 50) ระบุกระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ระบุปัญหา (Identify a Problem) ปัญหาคือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ เป็นอยู่ กับสิ่งที่เราต้องการให้เป็น

ขั้นที่ 2 ระบุเกณฑ์ที่จะใช้ตัดสินใจ (Identifying Decision Criteria) คือปัจจัยที่เป็น เหตุสัมพันธกับการตัดสินใจ (Relevant in Making a Decision)

ขั้นที่ 3 กำหนดน้ำหนักให้กับเกณฑ์เหล่านั้น (Allocation Weights to the Criteria) เป็นเรื่องของการกำหนดน้ำหนักให้กับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมาน้อยแตกต่างกันไปตามความสำคัญ โดยให้น้ำหนักมากกับเกณฑ์ที่สำคัญต่อการตัดสินใจ

ขั้นที่ 4 กำหนดทางเลือก (Developing Alternatives) ซึ่งอาจมีหลายๆ ทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ทางเลือก (Analyzing Alternatives) นำทางเลือกเหล่านั้นมาวิเคราะห์ถึงข้อดีข้อเสียโดยละเอียดแต่ละทางเลือก เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกในขั้นที่ 6 ต่อไป

ขั้นที่ 6 เลือกทางเลือก (Selecting an Alternative) ที่ดีที่สุดจากทางเลือกทั้งหลาย

ขั้นที่ 7 ดำเนินการตามทางเลือก (Implementing the Alternative) การตัดสินใจจะไม่สมบูรณ์หากไม่ได้มีการดำเนินการติดตามมา

ขั้นที่ 8 ประเมินผลการตัดสินใจ (Evaluation Decision Effectiveness) เพื่อประเมินว่าทางเลือกที่เลือกมาได้สามารถแก้ปัญหา หรือปัญหาที่มีอยู่ได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

นอกจากนี้ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535, หน้า 187-194) ได้เสนอขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจไว้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การตระหนักในปัญหา หมายถึง การค้นหาปัญหาและตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาก่อน
2. การระบุและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา โดยอาจเริ่มจากระบุสภาพและขอบเขตของปัญหาก่อน และพยายามค้นหาในแนวกว้างว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ก่อให้เกิดปัญหา
3. การแสวงหาทางเลือก โดยเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหาให้มากที่สุด ให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยที่สุด
4. การประเมินและตัดสินใจเลือก โดยจัดอันดับความสำคัญทางเลือกแล้วใช้วิจารณ์ญาณประเมินทางเลือกให้เหมาะสมกับสภาพและความสำคัญของปัญหา จากนั้นจึงหาทางเลือกที่ดีที่สุด โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นหลัก และคำนึงถึงว่าเป็นทางเลือกที่มีประสิทธิภาพสูงสุดหรือไม่ และสามารถนำไปปฏิบัติได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำทางเลือกไปปฏิบัติ โดยการตัดสินใจที่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ถือว่าการตัดสินใจที่ไม่มีประสิทธิภาพ
5. การติดตามการดำเนินงาน เพื่อจะได้ทราบว่า การตัดสินใจได้ผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ หรือมีปัญหาและอุปสรรคใดในทางเลือกอาชีพที่ตัดสินใจไปแล้วเพื่อจะได้หาทางแก้ไขได้อย่างทัน่วงที

จากแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 3 ท่านได้ให้แนวคิดและกำหนดขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจไว้ในลักษณะที่มีสาระที่คล้ายกันอยู่มาก โดยเริ่มมองที่ตัวของปัญหาก่อนแล้วมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุ หาทางเลือกเพื่อไว้หลายๆ ทาง เลือกทางที่ดีที่สุดแล้วนำไปแก้ปัญหา แล้วมีการประเมินผลในการแก้ปัญหานั้น

นอกจากนั้น วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546, หน้า 135) ได้กล่าวเสริมถึงเกณฑ์การตัดสินใจที่ดีเพื่อจะได้นำมากำหนดแนวทางในการตัดสินใจ ได้แก่

1. เกณฑ์หาจุดสูงสุด เช่น ทางเลือกไหนแก้ปัญหาได้ดีที่สุด ขจัดปัญหาได้หมดสิ้นก็เลือกทางนั้น หรือทางเลือกไหนให้ประโยชน์กับตนเองมากที่สุดก็เลือกทางนั้น เป็นต้น
2. เกณฑ์หาจุดสูงสุดของทางเลือกที่ต่ำๆ เช่น ตนเองอาจมีข้อจำกัดด้านสถานที่ทำงาน ต้องอยู่ในภูมิลำเนาเนื่องจากต้องช่วยเหลือลูกพการี ดังนั้นในขอบเขตของสถานที่ทำงานก็ต้องเลือกสถานที่ที่อยู่ใกล้บ้านที่จะได้ผลตอบแทนหรือประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ก็ตัดสินใจเลือกทางนั้น
3. เกณฑ์ที่จะสร้างความเสียใจน้อยที่สุด เป็นการเลือกทางที่จะก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบน้อยที่สุด เช่น ใช้เวลาเดินทางน้อยที่สุด เสียค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพน้อยที่สุด เป็นต้น
4. เกณฑ์สร้างความพึงพอใจ ในบางกรณีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการทำงานมีมากขึ้น เช่น ค่าโดยสาร ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร แต่ผลตอบแทนที่ได้รับ ชื่อเสียงองค์กร รวมถึงความก้าวหน้าในงานมีมาก ตนเองอาจต้องเลือกเนื่องจากผลแห่งความพึงพอใจมีมากกว่า

กิติมา ปรีดีดิลก (2529, หน้า 91-99) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจมีมากมายหลายวิธีการ ซึ่งการตัดสินใจเรื่องหนึ่งๆ อาจใช้วิธีการหรือรูปแบบเทคนิคที่ใช้ในการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การตัดสินใจโดยใช้สัญชาตญาณ เป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นโดยใช้ความรู้สึกของผู้ตัดสินใจเองเป็นหลัก ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ อิทธิพลต่อการตัดสินใจ การตัดสินใจแบบนี้เป็นการคาดการณ์ในอนาคตของผู้ตัดสินใจเองโดยปราศจากข้อมูล
2. การตัดสินใจโดยถือข้อเท็จจริง คือ การนำข้อเท็จจริงมาใช้ในการตัดสินใจถือว่าเป็นการตัดสินใจที่เป็นผล มีสิ่งสนับสนุนจึงเป็นการตัดสินใจที่น่าเชื่อถือได้
3. การตัดสินใจโดยอาศัยประสบการณ์ ผู้ตัดสินใจใช้ประสบการณ์ในอดีตมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ
4. การตัดสินใจโดยวิธีการวิจัยปฏิบัติการ เป็นการตัดสินใจที่นำเอาข้อมูลที่หามาได้มากระทำตามวิธีการทางสถิติ เพื่อเปรียบเทียบผลได้ผลเสียของการปฏิบัติงานในแต่ละวิธีเพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูงสุดโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
5. การตัดสินใจโดยจำลองสถานการณ์ เป็นการตัดสินใจโดยทำให้ปัญหาต่างๆ คล้ายหรือสอดคล้องกับผลสำเร็จครั้งก่อน หรือการตัดสินใจแบบนี้จะเลียนแบบสิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว
6. การตัดสินใจโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น เป็นการตัดสินใจที่นำการคิดคำนวณหรือการประมาณ มาเลือกวิธีการตัดสินใจที่ดีที่สุด สถานการณ์นั้น
7. การตัดสินใจโดยใช้ตัดสินพหุภาษา เป็นการตัดสินใจที่ออกมาในรูปของไดอะแกรมของเหตุการณ์ที่จะเป็นไปได้ในอนาคต
8. การตัดสินใจแบบมอนติคาร์โล เป็นการตัดสินใจที่แคบกว่าการจำลองสถานการณ์ แต่จะรวมเอาความน่าจะเป็นมาด้วย

9. การตัดสินใจโดยใช้ทฤษฎีการเข้าคิว เป็นการตัดสินใจโดยพิจารณาจากปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งจัดลำดับก่อนหลัง

10. การตัดสินใจโดยใช้ทฤษฎีเกมส์ เป็นการตัดสินใจที่ผู้บริหารพยายามหาสิ่งที่อยู่ในสถานการณ์ ที่คล้ายกันมาแล้วแก้ปัญหา

รูปแบบการตัดสินใจ

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 188) ได้แบ่งรูปแบบการตัดสินใจไว้ 2 แบบ ดังนี้

1. การตัดสินใจโดยใช้สามัญสำนึก ประสบการณ์และความรู้สึกต่างๆ (Spontaneous Decision Making) การตัดสินใจแบบนี้เป็นการตัดสินใจโดยไม่มีหลัก เพราะเพียงแต่คิดว่าอะไรเหมาะสมหรือเห็นว่าควรจะเป็นอะไร ก็วินิจฉัยหรือตัดสินใจไปตามนั้น ซึ่งบางทีก็เป็นลักษณะของการตัดสินใจโดยปราศจากการไตร่ตรองและมักจะอาศัยสามัญสำนึก ความรู้สึกหรือสัญชาตญาณเป็นสำคัญ

2. การตัดสินใจด้วยการใช้เหตุผลไตร่ตรอง (Rational Decision Making) การตัดสินใจแบบนี้เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและวิธีการที่เหมาะสมเข้าช่วย เพื่อให้เกิดผลในทางที่ดีและถูกต้องที่สุด

โดยสรุปการตัดสินใจเป็นการเลือกปฏิบัติจากหลายทางเลือก โดยคาดหวังว่าทางเลือกนั้นมีความเหมาะสมและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ ถือเป็นหลักของการวางแผนเพราะเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเริ่มต้นปฏิบัติงาน ซึ่งผลลัพธ์ของการตัดสินใจล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน และอนาคตของตนเองโดยตรงจึงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจึงต้องพยายามศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและสร้างทักษะด้านการตัดสินใจ เพราะการตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนและละเอียดอ่อน เป็นทั้งศาสตร์ที่ต้องเรียนรู้ และเป็นทั้งศิลปะที่ต้องฝึกฝน ผู้บริหารที่มีความเข้าใจในปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นก็จะสามารถทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

แนวคิดการเลือกอาชีพ

การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์เป็นอันมาก ทั้งนี้ก็เพราะอาชีพไม่ใช่จะสนองตอบความต้องการของมนุษย์เพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสนองตอบความต้องการด้านอื่นๆ เช่น ด้านสังคมและด้านจิตใจ เป็นต้น การเลือกอาชีพจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของบุคคลมาก ถ้าบุคคลสามารถเลือกอาชีพได้เหมาะสม บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมีความเจริญก้าวหน้าเป็นอันมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเลือกอาชีพไม่เหมาะสม โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพก็มีอยู่ไม่มากนัก

อุณรัตน์ ธรรมมิโกมินทร์ (2543, หน้า 18-26) กล่าวว่า การประกอบอาชีพเป็นภาระหน้าที่อย่างหนึ่งของมนุษย์ ในอันที่จะให้ดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างสุขสบายพอสมควรตามแต่อัตภาพ

เริ่มแรกมนุษย์พยายามดิ้นรนเพื่อหาอาหารมาเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง และในอันดับต่อไปก็พยายามเพื่อหาฐานะหน้าที่ทางสังคมและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้ตนเองมีความสุข ทั้งนี้โดยทั่วไปการเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งนั้น สิ่งสำคัญจะต้องให้เป็นไปตามแนวโน้มของแต่ละคนเป็นสำคัญ แนวโน้มนี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล หากได้รับการฝึกฝนหรือได้รับการศึกษาเพิ่มเติมให้ตรงกับแนวโน้มของเขามาก ก็จะเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการที่จะเลือกอาชีพสำหรับผู้นั้น แต่อย่างไรก็ตามมีความจริงอยู่ว่า การเลือกอาชีพไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามแนวโน้มหรือตามความสามารถเฉพาะของคน หากแต่ขึ้นอยู่กับอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ในด้านอาชีพนั้นๆ ด้วย

นอกจากนั้นอาชีพบางอย่างที่ได้รับการยกย่องจากสังคมมาก ก็จะมีผู้ไปเลือกประกอบอาชีพนี้นั้นมาก หรืออาชีพบางอย่างมีความเป็นอิสระรายได้ดี ก็จะมีผู้ประกอบอาชีพนั้นๆ มากเช่นเดียวกัน

อุณรัตน์ ธรรมโกมินทร์ (2543, หน้า 19) ได้จำแนกอาชีพออกเป็นหลายลักษณะ เช่น ในด้านแรงงาน จะแบ่งออกเป็นประเภทอาชีพ ดังนี้

1. ด้านวิชาชีพ และวิชาการ
2. เสมียนพนักงาน
3. พนักงานขายของและเดินตลาด
4. งานเกษตรกรรม
5. คนงานเหมืองแร่
6. พนักงานขับรถ
7. ช่างและผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต
8. กรรมกรและคนงานทั่วไป
9. งานบริการ

หรือถ้าแบ่งตามสาขาวิชาก็อาจจะเป็น อาชีพแพทย์ วิศวกร ครู ธนาคาร งานบริการ งานเสมียน เป็นต้น

วัชร ทรัพย์มี (2551, หน้า 18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพซึ่งมีทั้งจากภายในบุคคลและองค์ประกอบภายนอกที่มาจากสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบที่เป็นข้อจำกัดอันเนื่องมาจากบุคคล เช่น ความสามารถ ความถนัด ทักษะความรับผิดชอบ ความพยายาม
2. องค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคล เช่น ค่านิยม ความสนใจ จุดมุ่งหมายในชีวิต และเจตคติที่มีต่ออาชีพ
3. องค์ประกอบที่เป็นข้อจำกัดอันเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อม เช่น ฐานะโอกาสในสังคม เกี่ยวกับการศึกษาและการประกอบอาชีพ ข้อกำหนดหรือลักษณะของอาชีพหรือการศึกษา

4. องค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม เช่น พ่อแม่ เพื่อน ครู หรือบุคคลแวดล้อมอื่นๆ

สอดคล้องกับที่ Garrison (1956, pp. 415-423 อ้างใน อภิศักดิ์ ดวงภักดี, 2550, หน้า 52) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนโดย แบ่งเป็น

1. องค์ประกอบทางด้านบุคคล ได้แก่ บิดามารดา ญาติ พี่น้อง เพื่อน ตลอดจนผู้ที่เด็กรู้จัก
2. องค์ประกอบทางด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ สถิติปัญญา ค่านิยม ความสนใจ ความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับเพื่อนวัยเดียวกัน และเจตคติของเด็กที่มีต่ออาชีพนั้นๆ
3. องค์ประกอบทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการของสังคม เพราะความต้องการทางสังคมส่งผลถึงโอกาสที่จะได้งานทำและความก้าวหน้าในการทำงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Yih (1992) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเรื่อง A study of job satisfaction in Taiwan โดยได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานประจำในสายงานโลจิสติกส์ และพนักงานที่เกี่ยวข้องของไต้หวัน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยเก็บตัวอย่างข้อมูลจำนวน 18,972 คน ในปี 1989 โดย Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, R.O.C. โดยศึกษาเจาะจงและให้น้ำหนักใน 3 ตัวแปรหลัก ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual characteristics) เช่น อายุ เพศ สถานะการสมรส และการศึกษา 2) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Job-related variables) เช่น อาชีพ อุตสาหกรรม อุบิสัย ขนาดของบริษัท และรายได้ 3) คุณค่างาน (Work value) เช่น ความไม่เท่าเทียมกันในการทำงาน ณ ตอนนั้น พบว่า Job-related variables เป็นตัวความสำคัญในการทำนายความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า Individual characteristics เมื่อควบคุมตัวแปร Work value และจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน พบว่า อายุ และ เพศ จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอายุจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ส่วนเพศหญิงจะมีความพึงพอใจในการทำงานของตนเองสูงกว่าความพึงพอใจในการทำงานของเพศชาย (อ้างถึงใน มั่นรัตน์ คงสุข เข้าถึงเมื่อ 20 เมษายน 2561)

อภิศักดิ์ ดวงภักดี (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ว่างงาน ทิศทางการเลือกอาชีพของผู้ว่างงาน ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคมพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่ค่าเฉลี่ยสูงใกล้เคียง

กัน และด้านเกียรตินิยม มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อพิจารณาการเลือกตอบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นรายประเด็น พบว่า ผู้ว่างงานเลือกตอบปัจจัยด้านค่าตอบแทน ในประเด็นของสวัสดิการและบริการที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนทิศทางการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานพบว่า ผู้ว่างงานเกินกว่าครึ่งหนึ่งสนใจเลือกประกอบอาชีพอิสระ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะประชากรและทิศทางการเลือกอาชีพกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ พบว่าผู้ว่างงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยการเลือกอาชีพด้านค่าตอบแทนมากกว่ากลุ่มอายุ 30-39 ปี และ 40 ปีขึ้นไปและผู้ว่างงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 3 ปี และ 5-7 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านด้านความรับผิดชอบในงาน มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 7 ปีขึ้นไป ส่วนปัจจัยทิศทางการเลือกประกอบอาชีพ พบว่าผู้ว่างงานที่มีทิศทางการเลือกอาชีพไปทำงานในต่างประเทศให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน มากกว่าผู้ที่เลือกประกอบอาชีพอิสระ และผู้ว่างงานที่เลือกประกอบอาชีพอิสระให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบมากกว่าผู้เลือกไปทำงานในต่างประเทศ

นิปัทม์ พิษณุอิน (2551) ได้ศึกษาโมเดลการวัดโปรไฟล์การตัดสินใจเลือกอาชีพและผลต่อพัฒนาการทางอาชีพของผู้ใหญ่ตอนต้น: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของโมเดลแข่งขัน เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ใหญ่ตอนต้นชายและหญิง อายุ 22-35 ปี ที่ประกอบอาชีพแล้วจำนวน 1,497 คน โดยการเปรียบเทียบความตรงของโมเดลการวัดโปรไฟล์การตัดสินใจเลือกอาชีพ (Career Decision Profile) ตามแนวของ Jones et al. (1989) ประกอบด้วยการตัดสินใจเลือกอาชีพ ความรู้สึกสบายใจต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ และสาเหตุของปัญหาการตัดสินใจเลือกอาชีพ (ได้แก่ ความชัดเจนเกี่ยวกับตนเอง การมีข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ การมีบุคลิกภาพไม่ตัดสินใจ และการให้ความสำคัญกับการเลือกอาชีพ) ผู้วิจัยนำเสนอในรูปโมเดลแข่งขัน 2 โมเดล โมเดลที่ 1 เป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบสองขั้นตอนของโปรไฟล์การตัดสินใจเลือกอาชีพ โมเดลที่ 2 เป็นโมเดลการวัดโปรไฟล์การตัดสินใจเลือกอาชีพในรูปโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ จากนั้นนำโมเดลที่มีความตรงสูงกว่าไปวิเคราะห์ผลของโปรไฟล์การตัดสินใจเลือกอาชีพที่มีต่อพัฒนาการทางอาชีพ ซึ่งได้แก่การมีพันธะผูกพันต่ออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ จากการทดสอบโมเดลพบว่า โมเดลทั้งสองมีความตรงซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (โมเดลที่ 1 $\chi^2 = 24.792$, $df = 17$ $p = .099$, RMSEA = 0.018, CFI = 0.99 โมเดลที่สอง $\chi^2 = 22.314$, $df = 17$ $p = .172$, RMSEA = 0.014, CFI = 1.00) หลังจากนั้นนำโมเดลที่ 2 ซึ่งมีความตรงสูงกว่าไปวิเคราะห์ผลของโปรไฟล์การตัดสินใจเลือกอาชีพที่มีต่อพัฒนาการทางอาชีพ พบว่าโมเดลมีความตรงซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 32.651$, $df = 26$ $p = .172$, RMSEA = 0.0131, CFI = 0.999) และจากการวิเคราะห์อิทธิพล พบว่าโปรไฟล์การตัดสินใจเลือกอาชีพมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อพัฒนาการ

ทางอาชีพ โดยการตัดสินใจเลือกอาชีพความรู้สึกสบายใจต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพและสาเหตุของปัญหาการตัดสินใจเลือกอาชีพ มีอิทธิพลต่อการมีพันธะผูกพันต่ออาชีพ ($r = 0.139, 0.501$ และ 0.2381 ตามลำดับ) และความก้าวหน้าในอาชีพ ($r = 0.155, 0.276$ และ 0.136 ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบอิทธิพลทางอ้อมที่การตัดสินใจเลือกอาชีพและความรู้สึกสบายใจต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพมีต่อการมีพันธะผูกพันต่ออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพโดยมีสาเหตุของปัญหาการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นตัวแปรสื่อบางส่วน

จิรนนท์ ไวยศรีแสง (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 276 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ บริษัทหรือห้างร้านเอกชนเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อาชีพทางานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ อาชีพราชการ อาชีพรัฐวิสาหกิจ อาชีพองค์กรระหว่างประเทศและอันดับสุดท้ายคืออาชีพอื่นๆ เช่น งานบริการ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในระดับอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ คณะ ภูมิสำเนา และบิดามารดาหรือผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในระดับอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ สถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัย เกรดเฉลี่ย อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง รายได้ของครอบครัว ปัจจัยการมุ่งใจด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 กรณีศึกษา นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม พบว่า 1. นักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะงาน 2. เปรียบเทียบความ

คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จำแนกตามคณะ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จำแนกตามเกรดเฉลี่ยสะสม โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงาน 5. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จำแนกตามอาชีพที่นักศึกษาเลือก โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6. คณะที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 7. เกรดเฉลี่ยสะสมของนักศึกษามีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 8. อาชีพของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 9. รายได้ของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปรารธนา พลอภิชาติ (2553) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความลังเลใจในการเลือกประกอบอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับความลังเลใจในการเลือกประกอบอาชีพ การเปรียบเทียบระดับความลังเลใจในการเลือกประกอบอาชีพนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 900 คน พบผลการวิจัยที่สรุปได้ดังนี้ 1) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีระดับความลังเลใจในการเลือกประกอบอาชีพอยู่ในระดับสูง 2) ค่าเฉลี่ยของความลังเลใจในการเลือกประกอบอาชีพของนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามภูมิหลังได้แก่ ตัวแปรสังกัดของโรงเรียน แผนการเรียน ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม อาชีพของบิดา และรายได้ของบิดามารดา 3) โมเดลเชิงสาเหตุของความลังเลใจในการเลือกประกอบอาชีพประกอบด้วยตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความลังเลใจ 5 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความวิตกกังวลในการเลือกอาชีพ อิทธิพลภายนอกที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพ การไม่เห็นคุณค่าของอาชีพ และความไม่เพียงพอของข้อมูล 4) โมเดลเชิงสาเหตุของความลังเลใจในการเลือกประกอบอาชีพมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-

สแควร์เท่ากับ 30.326 องศาอิสระเท่ากับ 31 มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.501 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเท่ากับ 0.996 และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วเท่ากับ 0.982 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพ ได้ ร้อยละ 95.1 5) ความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการไม่ เห็นคุณค่าของอาชีพ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเลือกอาชีพ และความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้าน อิทธิพลภายนอกที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุนจิตร ชูสุจิโร (2556) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี จากผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรีมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้านรวม 11 ด้าน อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านกฎ ระเบียบ นโยบาย ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า 2. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้านรวม 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพทางสังคม และด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี ($r = .509$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี ดังนั้น ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหาร ยังคงต้องให้การสนับสนุนความต้องการของพนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมถึงการเอาใจใส่ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานควบคู่กันไป เพื่อให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จิตรลดา ดีพร้อมพงศ์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาเกาหลีและไทย ในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาเกาหลีและไทย ในคณะมนุษยศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณมาใช้ โดยการแจกแบบสอบถามเพื่อการสำรวจข้อมูลจาก นักศึกษาไทยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 200 คน และนักศึกษาเกาหลีจากมหาวิทยาลัยโซล ประเทศเกาหลีใต้ 200 คน ซึ่งกำหนดปัจจัยที่ใช้ศึกษา 5 ปัจจัยคือ ความสนใจส่วนบุคคลและอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม, ประสบการณ์เรียนรู้, การเตรียมพร้อมของนักศึกษาต่อการเข้าสู่การทำงาน, ความคาดหวังต่ออาชีพและแรงจูงใจต่ออาชีพนั้นๆ ซึ่งปัจจัยแต่ละด้านมีผลต่อนักศึกษาไทยและเกาหลีเหมือนและแตกต่างกัน ผลจากการศึกษาพบว่า นักศึกษาเกาหลีให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสนใจส่วนบุคคลและอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมในระดับสูงส่วนนักศึกษาไทยให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านอื่นๆอีกสี่ด้านนั้น นักศึกษาเกาหลีและไทยให้ความสำคัญในระดับที่สูงเหมือนกัน โดยนักศึกษาเกาหลีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักศึกษาไทยในทุกด้าน ประเด็นที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนของนักศึกษาไทยและเกาหลีได้แก่ ในปัจจัยด้านความสนใจส่วนบุคคล นักศึกษาเกาหลีมีความสำคัญมากกว่านักศึกษาไทยโดยคำนึงถึงผลตอบแทนและลักษณะของงานมากที่สุด ปัจจัยด้านการรับรู้ตนเองและการเตรียมพร้อมในการเข้าสู่อาชีพของนักศึกษาไทยและเกาหลีมีความแตกต่างกัน โดยจากผลการศึกษานักศึกษาเกาหลีมีความมั่นใจในศักยภาพของตนและมุ่งมั่นในการเตรียมตัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากกว่านักศึกษาไทย ทางด้านอิทธิพลจากความคาดหวังต่ออาชีพ นักศึกษาไทยนั้นมีความต้องการที่จะทำงานในอาชีพอิสระมากกว่าในขณะที่นักศึกษาเกาหลีต้องการงานที่ให้ความมั่นคงและมีความปลอดภัยในอาชีพมากกว่านักศึกษาไทย ปัจจัยสุดท้ายคือ แรงจูงใจในการเลือกอาชีพ นักศึกษาเกาหลีได้รับอิทธิพลจากปัจจัยนี้มากกว่านักศึกษาไทย โดยให้ความสำคัญทางด้านค่าตอบแทนของอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือความเหมาะสมต่อความสามารถและความสนใจของตนและภาพลักษณ์ของอาชีพในสังคม ส่วนนักศึกษาไทยให้ความสำคัญต่อลักษณะของอาชีพเป็นอย่างแรก รองลงมาคือความเหมาะสมต่อความสามารถและความสนใจและค่าตอบแทนจากอาชีพนั้นๆ โดยปัจจัยต่างๆที่กล่าวถึงในข้างต้นสามารถวัดค่าความเหมือนหรือแตกต่างได้ทางสถิติ

มลนิชา จันทรเปรม (2557) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด โดยศึกษาจาก 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยองค์กร และ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อวัดระดับความสุขเป็นรายด้านยังพบอีกว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคล และด้านปัจจัยองค์กรของพนักงานบริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสัมพันธภาพในครอบครัว 2) ด้านปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน 3) ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทสามเสน บริวเวอรี่ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือด้านสุขภาพ 2) ปัจจัยองค์กร คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก คือ ด้านการเมืองการปกครอง และด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับปรุงนโยบายที่ครอบคลุม ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร โดยคำนึงถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ และจะส่งผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

พรนิภา ชาตวิเศษ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.802) และความจงรักภักดีต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.822) และพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 2 ด้านได้แก่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโต มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต โดยเฉพาะการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์โดยเฉพาะความร่วมมือในการทำงานกับทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และ 3. ความต้องการในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

น้ำทิพย์ บุตรทศ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพพรตต์เอ็มซี คือความสามารถ โดยเฉพาะการเป็นคนทีกล้าแสดงออก และกล้าพูดในที่สาธารณะ รองลงมาคือ ด้านความต้องการ โดยเฉพาะไม่ต้องการทำงานหนัก แต่ได้ค่าตอบแทนสูงและมีความสุขและมีความ

สนใจส่วนบุคคลในการประกอบอาชีพ รองลงมาคือ ค่านิยม โดยเฉพาะอาชีพพริตตี้เอ็มซีเป็นอาชีพที่เปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อย ไม่จำเจ และทำให้ได้ประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการประกอบอาชีพรายด้าน คือความต้องการขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะต้องการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิต รองลงมาคือ ด้านความต้องการทางสังคม โดยเฉพาะต้องการได้รับความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิด ผูกพันจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป และด้านความต้องการความสำเร็จ โดยเฉพาะต้องการเข้าสู่การบันเทิง ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพมากกว่าการวางแผนอาชีพ ส่วนผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี พบว่าการตัดสินใจเลือกอาชีพและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ $r = 0.80$ อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ $r = 0.92$ อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากการตัดสินใจเลือกอาชีพต้องประกอบด้วยความสามารถ ความถนัด ความสนใจและความมั่นใจที่จะประกอบอาชีพ ส่วนแรงจูงใจต้องประกอบ ด้วยความต้องการขั้นพื้นฐาน อันได้แก่ ค่าตอบแทน การยอมรับจากสังคม และความสำเร็จ ซึ่งส่วนประกอบทั้งสองนี้มีความสำคัญอย่างมากในการที่จะผลักดันให้ผู้ประกอบอาชีพ พริตตี้เอ็มซีสามารถประกอบอาชีพได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซีต่อไป

ในส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักตัดสินใจประกอบอาชีพ พริตตี้เอ็มซีเนื่องจากความชอบและความสนใจเป็นส่วนตัว และผู้ประกอบอาชีพมีความสามารถด้านการพูดและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ คือ ค่าตอบแทนค่อนข้างสูงมาก แต่ใช้ระยะเวลาในการทำงานสั้น สำหรับแนวโน้มการประกอบอาชีพในอนาคต ผู้ให้ข้อมูลหลักต้องการเป็นเจ้าของกิจการเปิดบริษัท หรือรับจัดกิจกรรมต่างๆ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในนครปฐม” นี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณที่เน้นการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และดำเนินการกำหนดเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
 - 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
 - 3.4 องค์ประกอบของแบบสอบถาม
 - 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
- ซึ่งแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในองค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในจังหวัดนครปฐม โดยใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ ∞ ได้จำนวน 400 คน โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1: ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่

ขนาด ประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน (e)					
	$\pm 1\%$	$\pm 2\%$	$\pm 3\%$	$\pm 4\%$	$\pm 5\%$	$\pm 10\%$
500	*	*	*	*	222	83
1,000	*	*	*	385	286	91
1,500	*	*	638	441	316	94
2,000	*	*	714	476	333	95
2,500	*	1,250	769	500	345	96
3,000	*	1,364	811	517	353	97
3,500	*	1,458	843	530	359	97
4,000	*	1,538	870	541	364	98
4,500	*	1,607	891	549	367	98
5,000	*	1,667	909	556	370	98
6,000	*	1,765	938	566	375	98
7,000	*	1,842	959	574	378	99
8,000	*	1,905	976	580	381	99
9,000	*	1,957	989	584	383	99
10,000	5,000	2,000	1,000	588	385	99
15,000	6,000	2,143	1,034	600	390	99
20,000	6,667	2,222	1,053	606	392	100
25,000	7,143	2,273	1,064	610	394	100
50,000	8,333	2,381	1,087	617	397	100
100,000	9,091	2,439	1,099	621	398	100
∞	10,000	2,500	1,111	625	400	100

ที่มา: จักรกฤษณ์ สำราญใจ. (2544). การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. สืบค้นจาก http://www.jakkrit.lpru.ac.th/pdf/27_11_44/9.pdf.

ส่วนวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การเลือกตัวอย่างของแต่ละกลุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีให้ข้อมูล รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 400 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามที่เรียบเรียงขึ้นเองจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี ที่ข้อง โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทักษะในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ ที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์เพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.2.4 ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่งให้อาจารย์ที่ปรึกษานุมัติก่อนแจกแบบสอบถาม

3.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

3.2.6 ปรับปรุงและนำเสนอเพื่อแจกแบบสอบถาม

3.2.7 แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานองค์กรเอกชนตามจำนวนและพื้นที่ตามที่กำหนดใน

ข้อ 3.1

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.3.1 การตรวจสอบเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบให้มั่นใจว่าแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมีความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา

3.3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552) ที่มีค่า ≥ 0.7 จำนวน 40 ชุด ที่ได้นำไปทดลองใช้กับพนักงานและ ลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2: แสดงการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด

Reliability	Cronbach's Alpha Coefficient
ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ	0.920
ทัศนคติในการประกอบอาชีพ	0.887
ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ	0.933
กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กร เอกชน	0.843
ค่าความเชื่อมั่นรวม	0.962

จากตารางการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างของจำนวน 40 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.962 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามอยู่ในระดับที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ มีค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีระดับความน่าเชื่อถือที่ได้มาตรฐานสามารถนำไปใช้ได้

3.4 องค์ประกอบของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของแบบสอบถามเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบคำถาม ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนสถานที่ที่เคยทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน เหตุผลที่เลือกทำงานในปัจจุบัน โดยเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบ จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ แบ่งเป็น 1) ความต้องการที่จะดำรงชีวิต 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และ 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต จำนวนรวม 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการประกอบอาชีพ แบ่งเป็นองค์ประกอบของทัศนคติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านความรู้สึก และ 3) ด้านพฤติกรรม จำนวนรวม 7 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ แบ่งเป็นบุคลิกภาพทางอาชีพ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกอาชีพปัจจุบัน จำนวนรวม 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน แบ่งเป็น 1) การตระหนักในปัญหา 2) การระบุและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา 3) การแสวงหาทางเลือก 4) การประเมินและตัดสินใจเลือก และ 5) ติดตามการดำเนินงาน จำนวนรวม 7 ข้อ

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

สำหรับลักษณะคำถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 และส่วนที่ 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale) ของ Likert ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันดับ (กานดา คำมาก, 2555, หน้า 58) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันดับภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความหมายแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลทำได้โดยนำแบบสอบถามสอบถามไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างวิจัยคือพนักงานในองค์กรเอกชน จำนวนตัวอย่าง 400 คน และทำการตรวจสอบข้อมูล พร้อมบันทึกจัดเก็บข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งแหล่งข้อมูลมีดังนี้

3.5.1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ในหนังสือพิมพ์ วารสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ และหนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.5.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

- 1) ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด
- 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน
- 3) นำแบบสอบถามฉบับที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อ

นำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.6.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล โดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทศนคติในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ และกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน โดยนำมาคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.2 สถิติเชิงวิเคราะห์ (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวเดียวกับตัวแปรหลายตัว ซึ่งในที่นี้คือความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทศนคติในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีการเกณฑ์เลือกอาชีพ กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการอธิบายและการทดสอบสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนที่ทำงาน ตำแหน่งงาน และเหตุผลที่เลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	208	52.0
หญิง	192	48.0
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 ขณะที่เพศหญิงจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0

ตารางที่ 4.2: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าอายุ 25 ปี	65	16.3
26-34 ปี	138	34.5

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ): จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
35-44 ปี	91	22.8
45-54 ปี	58	14.5
55 ปีขึ้นไป	48	12.0
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-34 ปี ซึ่งจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาคือ อายุ 35-44 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 มีอายุต่ำกว่าอายุ 25 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 มีอายุ 45-54 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และอายุ 55 ปีขึ้นไปน้อยที่สุดคือ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0

ตารางที่ 4.3: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	133	33.3
สมรส	237	59.3
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	30	7.5
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาคือ โสด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และหม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่น้อยที่สุด มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ตารางที่ 4.4: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช. / ปวส.	205	51.2

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ): จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	166	41.5
สูงกว่าปริญญาตรี	29	7.2
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ปวส. ซึ่งมีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคือ ปริญญาตรี มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2

ตารางที่ 4.5: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	78	19.5
15,001 – 25,000 บาท	187	46.8
25,001 – 35,000 บาท	87	21.8
35,001 – 45,000 บาท	35	8.8
45,000 บาทขึ้นไป	13	3.3
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เท่ากับ 15,001 – 25,000 ซึ่งมีจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคือ รายได้ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 มีรายได้ 35,001 – 50,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และมีรายได้ 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	57	14.2
2 – 5 ปี	114	28.5
6 – 10 ปี	110	27.5
10 ปีขึ้นไป	119	29.8
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 2 – 5 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนที่ทำงาน

จำนวนที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ที่นี่ทีเดียว	147	36.8
2 – 3 แห่ง	198	49.5
4 – 5 แห่ง	45	11.3
มากกว่า 5 แห่งขึ้นไป	10	2.5
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยทำงานมาแล้ว 2 – 3 แห่ง ซึ่งมีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคือ เคยทำงานที่นี่ทีเดียว มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 เคยทำงานมาแล้ว 4 – 5 แห่ง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และเคยทำงานมาแล้วมากกว่า 5 แห่งขึ้นไป มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างชั่วคราว	15	3.8
ลูกจ้าง	67	16.8
พนักงาน	189	47.3
เจ้าหน้าที่	42	10.5
หัวหน้างาน	66	16.5
ผู้จัดการ	19	4.8
ผู้บริหาร	2	0.5
อื่นๆ	-	-
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงาน ซึ่งมีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาคือ ลูกจ้าง มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 หัวหน้างาน มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 เจ้าหน้าที่ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ผู้จัดการ มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และผู้บริหาร มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่เลือกทำงานปัจจุบัน

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ดี	97	24.3
ใกล้บ้าน	95	23.8
สวัสดิการดี	122	30.5
ได้ทำงานที่ชอบ	40	10.0
ผู้ใหญ่แนะนำ	21	5.3
ได้รับการคัดเลือกจากบริษัท	9	2.3
ชื่อเสียงขององค์กร	14	3.5

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ): จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่เลือกทำงาน
ปัจจุบัน

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
อื่นๆ	2	0.5
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานที่องค์กรปัจจุบันเนื่องจากมีสวัสดิการดี ซึ่งมีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา คือ รายได้ดี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ใกล้เคียง มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ได้ทำงานที่ชอบ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ผู้ใหญ่นำ มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ชื่อเสียงขององค์กร มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ได้รับการคัดเลือกจากบริษัท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และอื่นๆ โดยไม่ระบุ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญ

ตารางที่ 4.10: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ

ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	SD	การแปลผล
1. องค์กรได้พิจารณาปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้ อย่างสม่ำเสมอ	4.19	0.836	มาก
2. สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดสรรให้มีความเหมาะสม	4.25	0.839	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์และเอาใจใส่ต่อพนักงาน ทุกคน	4.35	0.765	มากที่สุด
4. เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี	4.36	0.732	มากที่สุด
5. พนักงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.31	0.742	มากที่สุด

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตในการประกอบอาชีพ

ปัจจัยเชิงจิตในการประกอบอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	SD	การแปลผล
6. ทุกคนร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	4.41	0.744	มากที่สุด
7. องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเรื่องความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.745	มากที่สุด
8. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า	4.34	0.816	มากที่สุด
9. งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	4.25	0.813	มากที่สุด
10. การเลื่อนตำแหน่งงานมีความเป็นธรรม	4.15	0.863	มาก
11. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	4.33	0.874	มากที่สุด
12. พนักงานทุกคนได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค	4.23	0.893	มากที่สุด
รวม	4.29	0.646	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการประกอบอาชีพพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเชิงจิตในการประกอบอาชีพในระดับมากที่สุดจำนวน 10 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ทุกคนร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดเป็นอันดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์และเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเรื่องความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดสรรให้มีความเหมาะสม ที่

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 พนักงานทุกคนได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนปัจจัยมุ่งใจในการประกอบอาชีพในระดับมากมีจำนวน 2 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ องค์การได้พิจารณาปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้อย่างสม่ำเสมอ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และการเลื่อนตำแหน่งงานมีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการประกอบอาชีพ โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญ

ตารางที่ 4.11: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของทัศนคติในการประกอบอาชีพ

ทัศนคติในการประกอบอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	SD	การแปลผล
1. งานที่เลือกประกอบอาชีพตรงกับสาขาวิชาที่เรียนหรือจบมา	4.36	2.699	มากที่สุด
2. ท่านมีประสบการณ์และความสามารถที่ตรงกับอาชีพนั้นๆ	4.21	0.900	มากที่สุด
3. งานที่ตัดสินใจเลือกก่อให้เกิดการเรียนรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์	4.35	0.820	มากที่สุด
4. ท่านเปิดรับและแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อใช้ประกอบอาชีพสม่ำเสมอ	4.30	0.809	มากที่สุด
5. อาชีพที่ท่านเลือกมีเกียรติและได้รับการยอมรับ	4.27	0.801	มากที่สุด
6. ครอบครัวรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านทำ	4.38	0.733	มากที่สุด
7. ท่านมีความรอบคอบและคิดสร้างสรรค์งานในหน้าที่ใหม่ๆ ตลอดเวลา	4.31	0.787	มากที่สุด
รวม	4.30	0.784	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของทัศนคติในการประกอบอาชีพที่ทำปัจจุบันพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติในการประกอบอาชีพในระดับมากที่สุดโดยครอบครัวรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านทำมีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดเป็นอันดับแรก ที่

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ งานที่เลือกประกอบอาชีพตรงกับสาขาวิชาที่เรียนหรือจบมา ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 งานที่ตัดสินใจเลือกก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ท่านมีความรอบคอบและคิดสร้างสรรค์งานในหน้าที่ใหม่ๆ ตลอดเวลา ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ท่านเปิดรับและแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อใช้ประกอบอาชีพสม่ำเสมอ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อาชีพที่ท่านเลือกมีเกียรติและได้รับการยอมรับ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และท่านมีประสบการณ์และความสามารถที่ตรงกับอาชีพนั้นๆ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ

ตารางที่ 4.12: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ

ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	SD	การแปลผล
1. ท่านคิดว่าอาชีพที่เลือกมีความเหมาะสมกับตัวท่าน	4.30	0.795	มากที่สุด
2. ท่านมีบุคลิกภาพเฉพาะที่ตรงกับลักษณะอาชีพที่เลือก	4.23	0.828	มากที่สุด
3. ท่านทราบเป็นอย่างดีว่าอาชีพที่เลือกควรมีบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยเช่นไร ที่จะช่วยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ	4.35	0.786	มากที่สุด
4. ท่านมีความชอบลักษณะงานในอาชีพที่เลือก	4.29	0.833	มากที่สุด
5. ท่านเลือกอาชีพที่ตรงกับความชอบของตนเป็นหลัก มากกว่าคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กร หรือค่าตอบแทน	3.78	0.910	มาก
6. ท่านคิดว่าอาชีพที่เลือกเป็นที่ยอมรับกับบุคคลหรือสังคมรอบข้าง	4.25	0.765	มากที่สุด
7. ท่านเลือกอาชีพที่ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.25	0.807	มากที่สุด

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของ
ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ

ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	SD	การแปลผล
8. ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการเลือกอาชีพด้วยเสมอ	4.16	0.954	มาก
9. ครอบครัวมีความภาคภูมิใจกับอาชีพของท่าน	4.38	0.713	มากที่สุด
10. ท่านเลือกอาชีพที่ท่านมีความถนัด สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว	4.30	0.740	มากที่สุด
11. ท่านคิดว่าอาชีพที่เลือกเป็นงานที่มีเกียรติ	4.36	0.770	มากที่สุด
12. ท่านมีทักษะเฉพาะที่ตรงกับลักษณะอาชีพที่เลือก	4.30	0.819	มากที่สุด
รวม	4.24	0.613	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพกับอาชีพที่ทำปัจจุบันพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพกับอาชีพปัจจุบันในระดับมากที่สุดเมื่อครอบครัวมีความภาคภูมิใจกับอาชีพของท่าน มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดเป็นอันดับแรก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ท่านคิดว่าอาชีพที่เลือกเป็นงานที่มีเกียรติ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ท่านทราบเป็นอย่างดีว่าอาชีพที่เลือกควรมีบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยเช่นไร ที่จะช่วยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ท่านเลือกอาชีพที่ท่านมีความถนัด สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ท่านมีทักษะเฉพาะที่ตรงกับลักษณะอาชีพที่เลือก และท่านคิดว่าอาชีพที่เลือกมีความเหมาะสมกับตัวท่าน ที่ค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือเท่ากับ 4.30 ท่านมีความชอบลักษณะงานในอาชีพที่เลือก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ท่านคิดว่าอาชีพที่เลือกเป็นที่ยอมรับกับบุคคลหรือสังคมรอบข้าง และท่านเลือกอาชีพที่ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านมีบุคลิกภาพเฉพาะที่ตรงกับลักษณะอาชีพที่เลือก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพกับอาชีพปัจจุบันในระดับมากเมื่อครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการเลือกอาชีพด้วยเสมอ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และท่านเลือกอาชีพที่ตรงกับความชอบของตนเป็นหลัก มากกว่าคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรหรือค่าตอบแทน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

**ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานและระดับความสำคัญ**

ตารางที่ 4.13: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของ
กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ

กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	SD	การแปลผล
1. ท่านมั่นใจว่าความรู้ความสามารถที่ท่านมีจะสามารถทำให้ท่านประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพได้ แม้จะไม่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพนั้นๆ ก็ตาม	4.34	0.728	มากที่สุด
2. ท่านเข้าไปเรียนรู้งานที่ท่านสนใจผ่านการฝึกอบรม/ฝึกงาน	4.25	0.795	มากที่สุด
3. ท่านเลือกที่จะประกอบอาชีพที่ตรงกับความรู้ ความสนใจและความถนัดของท่าน	4.30	0.785	มากที่สุด
4. ท่านตัดสินใจทำงานอาชีพที่จะได้รับค่าตอบแทนสูง	4.28	0.756	มากที่สุด
5. ท่านเลือกที่จะทำงานที่มีความก้าวหน้าในอนาคตสูง	4.33	0.751	มากที่สุด
6. ท่านคิดว่าอาชีพที่ทำปัจจุบัน ตรงกับอาชีพที่ท่านคาดหวังอยากจะทำไว้	4.21	0.864	มากที่สุด
7. ท่านคิดว่าอาชีพที่ทำปัจจุบันทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้	4.28	0.814	มากที่สุด
รวม	4.28	0.662	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการตัดสินใจเลือกอาชีพเมื่อท่านมั่นใจว่าความรู้ความสามารถที่ท่านมีจะสามารถทำให้ท่านประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพได้ แม้จะไม่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพนั้นๆ ก็ตาม มากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.34 ท่านเลือกที่จะทำงานที่มีความก้าวหน้าในอนาคตสูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ท่านตัดสินใจทำงานอาชีพที่จะได้รับค่าตอบแทนสูง และท่านคิดว่าอาชีพที่ท่านทำปัจจุบันทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และท่านคิดว่าอาชีพที่ท่านทำปัจจุบัน ตรงกับอาชีพที่ท่านคาดหวังอยากจะทำได้ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คนให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ดังนี้ การตัดสินใจเลือกอาชีพของตน ได้แก่ 1. ควรเลือกงานที่ชอบ สามารถใช้ความรู้ที่มีทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า 2. มีความมั่นคงตลอดชีพ และ 3. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของพนักงานและองค์กรอย่างเสมอภาค

ผลการทดสอบสมมติฐาน

เพื่อทดสอบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 3 สมมติฐาน ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยมุ่งใจในการประกอบอาชีพ ทักษะคนในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยมีการวิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยมุ่งใจในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 2 ทักษะคนในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 3 ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4.14: แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
(Constant)	.165		1.509	.132
(ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ	.080	.078	1.997	.047
ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ	.144	.171	4.701	.000
ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ	.743	.689	16.102	.000

$$R^2 = 0.762, F = 505.298, p = 0.000$$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐมโดยมีระดับค่าอิทธิพลร้อยละ 76.2 (R^2) ที่เหลือร้อยละ 23.8 เกิดจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่อาจทราบได้ และพบว่าทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ ($Beta = 0.689$) มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐมมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ ($Beta = 0.171$) และปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ($Beta = 0.078$) มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.15: สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม	สอดคล้อง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ): สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐาน	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
สมมุติฐานที่ 2: ทศนคติในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม	สอดคล้อง
สมมุติฐานที่ 3: ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม	สอดคล้อง

ผลการทดสอบสมมุติฐานตามตารางที่ 4.15 สรุปได้ว่า ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับ

สมมุติฐาน คือ

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

สมมุติฐานที่ 2 ทศนคติในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

สมมุติฐานที่ 3 ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

บทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษา ผลการทดสอบสมมุติฐาน การอภิปรายผลของการศึกษาเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นและนำเสนอไว้ในบทที่ 2 การนำผลการศึกษาไปใช้ในทางปฏิบัติและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้ทางธุรกิจ

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาด้านคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลสรุปตามวัตถุประสงค์มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.0 มีอายุระหว่าง 26 – 34 ปี ร้อยละ 34.5 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 59.3 มีการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ปวส. ร้อยละ 51.2 มีรายได้เท่ากับ 15,001 – 25,000 ร้อยละ 46.8 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 29.8 เคยทำงานมาแล้ว 2 – 3 แห่ง ร้อยละ 49.5 มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงาน ร้อยละ 47.3 และเหตุผลที่ทำงานกับองค์กรปัจจุบันเนื่องจากมีสวัสดิการดี ร้อยละ 30.5

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ

สรุปผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพเมื่อทุกคนร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี แต่ให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งงานมีความเป็นธรรมน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ทักษะในการประกอบอาชีพ

สรุปผลการศึกษาทักษะในการประกอบอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อทักษะในการประกอบอาชีพที่ทำปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีทักษะในการประกอบอาชีพที่ทำปัจจุบันเมื่อครอบครัวยุติภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่เลือก

ประกอบอาชีพตรงกับสาขาวิชาที่เรียนหรือจบมา แต่ให้ความสำคัญกับท่านมีประสบการณ์และความสามารถที่ตรงกับอาชีพนั้นๆ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ

สรุปผลการศึกษาทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพกับอาชีพปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพกับอาชีพที่ทำปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพที่ตรงกับครอบครัวมีความภาคภูมิใจกับอาชีพของท่านมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าอาชีพที่เลือกเป็นงานที่มีเกียรติ แต่ให้ความสำคัญกับท่านเลือกอาชีพที่ตรงกับความชอบของตนเป็นหลัก มากกว่าคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรหรือค่าตอบแทนน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ

สรุปผลการศึกษากระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจเลือกอาชีพเมื่อท่านมั่นใจว่าความรู้ความสามารถที่ท่านมีจะสามารถทำให้ท่านประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพได้ แม้จะไม่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพนั้นๆ ก็ตามมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านเลือกที่จะทำงานที่มีความก้าวหน้าในอนาคตสูง แต่ให้ความสำคัญกับท่านคิดว่าอาชีพที่ทำปัจจุบันตรงกับอาชีพที่ท่านคาดหวังอยากจะทำไว้น้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ดังนี้ การตัดสินใจเลือกอาชีพของตน ได้แก่ 1. ควรเลือกงานที่ชอบ สามารถใช้ความรู้ที่มีทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า 2. มีความมั่นคงตลอดชีพ และ 3. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของพนักงานและองค์กรอย่างเสมอภาค

ส่วนที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ปัจจัยมุ่งในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
2. ทักษะคิดในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
3. ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปได้ว่า ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ

1. ปัจจัยมุ่งในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

2. ทศนคติในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

3. ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

5.2 การอภิปรายผล

ผลการศึกษาที่สรุปว่าปัจจัยแรงจูงใจในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความสำคัญของแรงจูงใจของ ชัยนาถ นาคบุผา (2529 อ้างใน สุราทิพย์ ใหม่ชุ่ม, 2550) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้พวกเขาตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับแนวคิดเทคนิคการจูงใจเฉพาะงานของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ที่อธิบายว่าเทคนิคการจูงใจที่จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรควรเลือกใช้สิ่งจูงใจให้เหมาะสมทั้งการจูงใจด้วยงาน การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน และการจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ โดยจากผลการวิจัยพบว่าความร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จึงสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่าหนึ่งในปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการประกอบอาชีพคือ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต ตรีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ผลการศึกษพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญมากระดับที่ 2 ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุนจิตร ธูสุจิเรข (2556) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษาที่สรุปว่า ทศนคติในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐมในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดการเลือกอาชีพของ วัชร ทรัพย์มี (2551) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพซึ่งมีทั้งจากภายในบุคคลและองค์ประกอบภายนอกที่มาจากสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะแรงผลักดันจากพ่อแม่ครอบครัว โดยจากผลการวิจัยพบว่าครอบครัวรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านทำ

มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรนนท์ ไวยศรีแสง (2552) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยการมุ่งด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในระดับอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาที่สรุปว่า ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐมในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดการเลือกอาชีพของ อุณารัตน์ ธรรมมิโกมินทร์ (2543) ที่ได้กล่าวว่าการประกอบอาชีพเป็นภาระหน้าที่อย่างหนึ่งของมนุษย์ ในอันที่จะให้ดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างสุขสบาย พอสมควรตามแต่อัตราภาพ การเลือกอาชีพไม่จำเป็นเสมอไปที่จะให้เป็นไปตามแนวโน้มหรือตามความสามารถเฉพาะของคน ขณะเดียวกันผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพของ Holland (1972) ที่กล่าวว่าบุคคลมีแนวโน้มจะหันเข้าหาอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน โดยจากผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการมีบุคลิกภาพเฉพาะที่ตรงกับลักษณะอาชีพที่เลือกในลำดับท้ายๆ แต่ให้ความสำคัญเลือกอาชีพจากความภาคภูมิใจของครอบครัวหรืองานที่มีเกียรติมากกว่าจะคำนึงถึงว่าต้องมีบุคลิกภาพหรือความชอบที่ตรงกับอาชีพที่เลือกทำในปัจจุบัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ อภิศักดิ์ ดวงภักดี (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1 ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในประเด็นของสวัสดิการและบริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าได้เลือกอาชีพโดยคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรหรือค่าตอบแทนมากกว่าที่ตรงกับความชอบของตนเป็นหลัก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำทิพย์ บุตรทศ (2558) ที่ได้ทำการศึกษการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพชีวิตดีเยี่ยม โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพคือความชอบและความสนใจเป็นส่วนตัว ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการเลือกอาชีพที่มีความเหมาะสมกับตัวเอง มีความถนัดสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วเป็นลำดับต้นๆ

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้ทางธุรกิจ

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคลในองค์กรเอกชน สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ได้ดังนี้

5.3.1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยมุ่งในการประกอบอาชีพด้านความร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือ

ร่วมใจกันปฏิบัติงาน และเผยแพร่เป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้พนักงานรับทราบและมี
จุดมุ่งหมายให้พนักงานยึดถือปฏิบัติ

5.3.2 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะคติในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการ
ตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงาน โดยเฉพาะด้านความรู้สึกภาคภูมิใจของครอบครัวในอาชีพที่ทำมี
ค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดเป็นอันดับแรก ดังนั้นฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรสร้างทัศนคติให้พนักงาน
รู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ทํานหรือตำแหน่งงานที่ทำ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองสำคัญต่อองค์กรและ
จะได้มุ่งมั่นปฏิบัติในอาชีพของตนต่อไป

5.3.2 ผลการศึกษาพบว่า ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการ
ตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงาน โดยเฉพาะความภาคภูมิใจกับอาชีพของครอบครัวที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด ดังนั้นฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีวิธีการปลูกฝังและให้พนักงานพึงระลึกอยู่เสมอว่า
ตำแหน่งงานของตนเป็นงานที่มีเกียรติมีส่วนช่วยสร้างความภาคภูมิใจกับองค์กรและบุคคลแวดล้อมได้

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในทัศนะที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์
ในการอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกัน
ผู้ทำวิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.4.1 แนะนำให้ทำการศึกษาในกลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ในองค์กรภาครัฐหรือ
รัฐวิสาหกิจ เนื่องจากองค์กรภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจมีปัจจัยแวดล้อมที่ต่างจากองค์กรภาคเอกชน

5.4.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพ เพื่อที่จะได้ทราบว่า
ปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยจูงใจให้พนักงานเลือกอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตน

5.4.3 ควรทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน เพื่อได้ข้อมูลในสอง
มุมมองทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติที่ส่งผลให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้นำไปปรับใช้เป็นกลวิธีสร้าง
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยู่ธยา. (2545). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาจิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2552). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติมา ปรีดีติลล. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ชนະการพิมพ์.
- จิตรลดา ดีพร้อมพงศ์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาที่กำลังจะ สำเร็จการศึกษา: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาเกาหลีและไทย ในสาขาวิชามนุษย์ ศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับ ปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ภาควิชาศิลป ศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สาขาพัฒนาศาสตร์ คณะพัฒนาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม, สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุนจิตร ธาตุจิรัช. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จักรกฤษณ์ สำราญใจ. (2544). การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. สืบค้นจาก http://www.jakkrit.lpru.ac.th/pdf/27_11_44/9.pdf.
- เชียรศรี วิวิธศิริ. (2527). ปัจจัยทางจิตวิทยาในเวทีเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กของมารดาไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ดลกร ลำชัย. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนต่อในระดับปริญญาโทในสถาบันการศึกษา ภายในประเทศของบัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ปริญญา โทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เดโช สนวนานนท์. (2512). ปทานุกรมจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- “ไทย” อยู่อันดับ4ว่างงานน้อยที่สุดในโลก. (2561). เดลินิวส์. สืบค้นจาก <https://www.dailynews.co.th/politics/651025>.
- นิปัทม์ พิษณุอิน. (2551). โมเดลการวัดโปรไฟล์การตัดสินใจเลือกอาชีพ และผลต่อพัฒนาการทาง อาชีพของผู้ใหญ่ตอนต้น: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของโมเดลแข่งขัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- น้ำทิพย์ บุตรทศ. (2558). การตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพชีวิตที่เข้มแข็ง. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 10(1), 121-132.
- บุญทวี ชันทะ. (2550). แรงจูงใจของผู้เข้ารับการศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อประกอบอาชีพช่างอุตสาหกรรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรารณา พลอภิชาติ. (2553). โมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการเลือกประกอบอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรนิภา ชาตวิเศษ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พินโย พรหมเมือง. (ม.ป.ป.). แนวทางการเลือกอาชีพ. สืบค้นจาก <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=1095>.
- มลนิชา จันทร์เปรม. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สามเสน นบวิเวอรี่ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). ความลึบองค์การ: พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โฟร์เนซ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น.กรุ๊ป.
- วัชร ทรัพย์มี. (2551). ทฤษฎีให้บริการปรึกษา. กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศศิริโรจน. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: เทคนิค.
- ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิตกรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์มและโซฟท์แวร์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: Dimond Business World.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2531). เจตคติ. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คส์.
- สมคิด บางโม. (2538). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิจัยพัฒน์.

- สุรทพิย์ ใหม่ชุ่ม. (2550). *การตัดสินใจเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนศูนย์บริการการศึกษาโรงเรียน อำเภอมืองจังหวัดยะลา*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2533). *การสื่อสารกับสังคม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์กร หมายถึง?. (2558). สืบค้นจาก <https://www.im2market.com/2015/12/12/2175>.
- อมสิน, ธนากร. (2561). *โตขึ้นอยากเป็นอะไร มาค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพตนเอง*.
สืบค้นจาก <https://www.gsbgen.com/index.php?page=smartgen&id=46731>.
- อนุสรณ์ ทองสำราญ. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ ธนาคารอาคารสงเคราะห์*. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อภิศักดิ์ ดวงภักดี. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1*. ม.ป.ท.:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุณรัตน์ ธรรมมิโกมินทร์. (2543). *การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนิสิตปีสุดท้ายของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free.
- Carter, V.G. (1959). *Dictionary of education*. New York: Wiley.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-hill Book.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John & Sons.
- Holland, J.L. (1973). *Making vocational choice: A theory career*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Jones, B.F. (1989). Teaching Students to Construct Graphic Organizers. *Educational Leadership*, 46(4), 20-25.
- Katz, D., & Scotland, E. (1959). A Preliminary Statement of a Theory of Attitude Structure and Change. *Psychology: A study of a Science*, 3(1959), 482.
- Kendler, H.H. (1963). *Basic psychology*. New York: Wiley.
- McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.

- Munn, N.L. (1971). *The evolution of the human mind*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt (HMH).
- Murphy, J.F., Newcombe, R.G., O'Riordan, J., Coles, E.C., & Pearson, J.F. (1986). Relation of haemoglobin levels in first and second trimesters to outcome of pregnancy. *The Lancet*, 327(8488), 992-995.
- Newcomb, M.D., & Bentler, P.M. (1988). Structure of drug use behaviors and consequences among young adults: Multitrait - multimethod assessment of frequency, quantity, work site, and problem substance use. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 595.
- Norman, L.M. (1971). *Introduction to psychology*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Rosenberg, M.J., & Hovland, C.I. (1960). Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes. *Attitude organization and change: An analysis of consistency among attitude components*, 3.
- Schiffman, L.G., & Kanuk, L.L. (1994). *Consumer behavior* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hall Book Company.
- Triandis, H.C. (1971). *Attitude and change*. New York: Wiley.
- Yamane T. (1967). *Taro statistic: An introductory analysis*. New York: Harper & row.
- Yih, C.M. (1992). *A study of job satisfaction in Taiwan*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University.



แบบสอบถามเรื่อง

“การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาค้นคว้าอิสระของนายธีรยุทธ แก้วเกร็ด มหาวิทยาลัยกรุงเทพ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ซึ่งข้อมูลทั้งหมดของท่าน ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษา โดยจะเก็บไว้เป็นความลับทั้งสิ้น จึงขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ จักขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล

1. เพศ

- ☐ (1) ชาย ☐ (2) หญิง

2. อายุ

- ☐ (1) ต่ำกว่า 25 ปี ☐ (2) 26 - 34 ปี ☐ (3) 35 - 44 ปี
- ☐ (4) 45 - 54 ปี ☐ (5) 55 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- ☐ (1) โสด ☐ (2) สมรส ☐ (3) หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- ☐ (1) ปวช. / ปวส ☐ (2)ปริญญาตรี ☐ (3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

- ☐ (1) ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ (2) 15,001 - 25,000 บาท
- ☐ (3) 25,001 - 35,000 บาท ☐ (4) 35,001 - 45,000 บาท
- ☐ (5) มากกว่า 45,000 บาท

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ (1) ต่ำกว่า 2 ปี ☐ (2) 2 – 5 ปี
- ☐ (3) 6 – 10 ปี ☐ (4) 10 ปีขึ้นไป

7. ท่านเคยทำงานมาแล้วกี่แห่ง

- ☐ (1) ที่นี้ทีเดียว ☐ (2) 2 – 3 แห่ง
- ☐ (3) 4 – 5 แห่ง ☐ (4) มากกว่า 5 แห่งขึ้นไป

8. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน

- ☐ (1) ลูกจ้างชั่วคราว ☐ (2) ลูกจ้าง ☐ (3) พนักงาน
- ☐ (4) เจ้าหน้าที่ ☐ (5) หัวหน้างาน ☐ (6) ผู้จัดการ
- ☐ (7) ผู้บริหาร ☐ (8) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. เหตุผลที่ท่านเลือกทำงานที่ปัจจุบัน (โปรดเลือกตอบข้อที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียงข้อเดียว)

- ☐ (1) รายได้ดี ☐ (2) ใกล้บ้าน ☐ (3) สวัสดิการดี
- ☐ (4) ได้ทำงานที่ชอบ ☐ (5) ผู้ใหญ่แนะนำ ☐ (6) ได้รับการคัดเลือกจากบริษัท
- ☐ (7) ชื่อเสียงขององค์กร ☐ (8) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงที่ท่านมากที่สุด (โดยมีค่าคะแนนความคิดเห็นแต่ละระดับ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ปานกลาง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	องค์กรได้พิจารณาปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้อย่างสม่าเสมอ					
2	สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดสรรให้มีความเหมาะสม					
3	ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์และเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน					
4	เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี					

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	พนักงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
6	ทุกคนร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร					
7	องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเรื่องความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
8	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า					
9	งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง					
10	การเลื่อนตำแหน่งงานมีความเป็นธรรม					
11	องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
12	พนักงานทุกคนได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค					

ส่วนที่ 3 ทศนคติในการประกอบอาชีพ

โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงที่ท่านมากที่สุด (โดยมีค่าคะแนนความคิดเห็นแต่ละระดับ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ปานกลาง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ข้อที่	ทศนคติในการประกอบอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	งานที่เลือกประกอบอาชีพตรงกับสาขาวิชาที่เรียนหรือจบมา					
2	ท่านมีประสบการณ์และความสามารถที่ตรงกับอาชีพนั้นๆ					
3	งานที่ตัดสินใจเลือกก่อให้เกิดการเรียนรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์					
4	ท่านเปิดรับและแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อใช้ประกอบอาชีพสม่ำเสมอ					
5	อาชีพที่ท่านเลือกมีเกียรติและได้รับการยอมรับ					
6	ครอบครัวรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านทำ					
7	ท่านมีความรอบคอบและคิดสร้างสรรค์งานในหน้าที่ใหม่ๆ ตลอดเวลา					

ส่วนที่ 4 ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ

โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงที่ท่านมากที่สุด (โดยมีค่าคะแนนความคิดเห็นแต่ละระดับ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ปานกลาง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ข้อที่	ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านคิดว่าอาชีพที่เลือกมีความเหมาะสมกับตัวท่าน					
2	ท่านมีบุคลิกภาพเฉพาะที่ตรงกับลักษณะอาชีพที่เลือก					
3	ท่านทราบเป็นอย่างดีว่าอาชีพที่เลือกควรมีบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยเช่นไร ที่จะช่วยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ					
4	ท่านมีความชอบลักษณะงานในอาชีพที่เลือก					
5	ท่านเลือกอาชีพที่ตรงกับความชอบของตนเป็นหลัก มากกว่าคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กร หรือค่าตอบแทน					
6	ท่านคิดว่าอาชีพที่เลือกเป็นที่ยอมรับกับบุคคลหรือสังคมรอบข้าง					
7	ท่านเลือกอาชีพที่ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
8	ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการเลือกอาชีพด้วยเสมอ					
9	ครอบครัวมีความภาคภูมิใจกับอาชีพของท่าน					
10	ท่านเลือกอาชีพที่ท่านมีความถนัด สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว					
11	ท่านคิดว่าอาชีพที่เลือกเป็นงานที่มีเกียรติ					
12	ท่านมีทักษะเฉพาะที่ตรงกับลักษณะอาชีพที่เลือก					

ส่วนที่ 5 กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงที่ท่านมากที่สุด (โดยมีค่าคะแนนความคิดเห็นแต่ละระดับ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ปานกลาง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ข้อที่	กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านมั่นใจว่าความรู้ความสามารถที่ท่านจะสามารถทำให้ท่านประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพได้ แม้จะไม่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพนั้นๆ ก็ตาม					
2	ท่านเข้าไปเรียนรู้งานที่ท่านสนใจผ่านการฝึกอบรม/ฝึกงาน					
3	ท่านเลือกที่จะประกอบอาชีพที่ตรงกับความรู้ ความสนใจและความถนัดของท่าน					
4	ท่านตัดสินใจทำงานอาชีพที่จะได้รับค่าตอบแทนสูง					
5	ท่านเลือกที่จะทำงานที่มีความก้าวหน้าในอนาคตสูง					
6	ท่านคิดว่าอาชีพที่ท่านทำปัจจุบัน ตรงกับอาชีพที่ท่านคาดหวังอยากจะทำไว้					
7	ท่านคิดว่าอาชีพที่ท่านทำปัจจุบันทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

****ขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ธีรยุทธ แก้วเกร็ด

อีเมล

theerayuth.kaew@bumail.net

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ประสบการณ์การทำงาน



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 13 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2561

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ศิริกฤต แก้วเกิร์ต อยู่บ้านเลขที่ 17/9 หมู่ 3
ซอย - ถนน พหลโยธินสาย 7 ตำบล/แขวง หนองปรือ
อำเภอ/เขต สามพราน จังหวัด นครปฐม รหัสไปรษณีย์ 73110
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7600 204122

ระดับปริญญา ☐ ตรี ☒ โท ☐ เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา -

คณะ บริหารธุรกิจ ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ

การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนาอื่น ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ชรบท แก้วเร็ด)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์ อัญธิภา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ดร.สุชาติ เจริญพันธุ์ศิริกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร