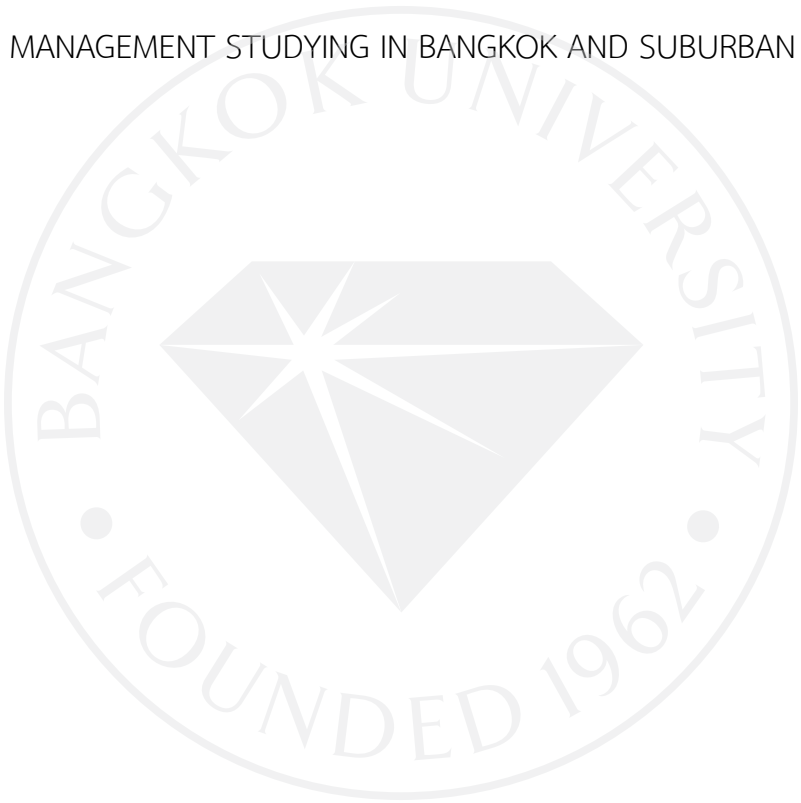
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

FACTORS AFFECTING DECISION-MAKING ON WORKING IN THE SERVICE INDUSTRY OF BACHELOR'S DEGREE STUDENTS MAJORING IN HOTEL MANAGEMENT STUDYING IN BANGKOK AND SUBURBAN AREAS



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

FACTORS AFFECTING DECISION-MAKING ON WORKING IN THE SERVICE INDUSTRY OF BACHELOR'S DEGREE STUDENTS MAJORING IN HOTEL MANAGEMENT STUDYING IN BANGKOK AND SUBURBAN AREAS

BANGKOK UNIVERSITY
FOUNDED 1962

ไพลิน บรรพโต

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2561

© 2562
ไพลิน บรรพโต
สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษา สาขาการจัดการการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ผู้วิจัย ไพลิน บรรพโต

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา _____
(ดร.ชุติน แก้วนพรัตน์)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม _____
(ดร.ภูเกริก บัวสอน)

ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย _____
(ผศ.ดร.ดวงธิดา นันทาภิรัตน์)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก _____
(ดร.สิปปนันท์ นวลละออง)

_____
(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
1 มิถุนายน 2562

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

ไพลิน บรรพโต. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว, มิถุนายน 2562, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษา สาขาการจัดการการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล (78 หน้า)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ดร. ชุติน แก้วนพรัตน์

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อการศึกษา 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านภูมิลำเนาที่มีอิทธิพล ต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 2) ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ได้แก่ ค่านิยมทางการงาน, ความรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพ, ความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล, ความภูมิใจในอาชีพและทัศนคติที่มีต่ออาชีพ 3) ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ได้แก่ แนวโน้มทางการตลาด, ลักษณะงาน, ค่าตอบแทนและโอกาสในความก้าวหน้า จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล รวมทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ และปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ T-test และการทดสอบสมมติฐาน Multiple regression ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลกับนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด มีการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>.05$) ผลจากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยภายใน พบว่า ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ ($F = 2.508$, $p = .000<0.05$) และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยภายนอก พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ ($F = .583$, $p = .000<0.05$)

อนุมัติ: _____

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Banpato, P. M.A. (Hospitality and Tourism Industry Management), June 2019, Graduate School, Bangkok University.

Factors Affecting Decision-Making on Working in the Service Industry of Bachelor's Degree Students Majoring in Hotel Management Studying in Bangkok and Suburban Areas (78 pp.)

Thesis Advisor: Justin Kaewnopparat, Ph.D.

ABSTRACT

The current study has three objectives: 1) to study the demographics of participants in terms of their residence regarding decision-making on working in the service industry 2) to study internal factors affecting the decision-making of participants in terms of job value and pride, understanding of jobs' details regarding staff and information, pride in the profession as well as attitudes towards jobs in the service industry, and 3) to study external factors affecting the decision-making of participants in terms of marketing trends, job characteristics, wages, and career opportunities. The subjects of the study consisted of 400 bachelor's degree students majoring in hotel management who study in Bangkok and suburb areas. A questionnaire was used as the research instrument to collect the data. Statistical analyses comprising mean, average, standard deviation, T-Test, and multiple regressions were used to analyze the data gained from the questionnaire.

The results found that there was no statistically significant difference ($p>.05$) between students living in Bangkok / suburban areas and students living in other provinces regarding their decision-making relating to working in the service industry. According to the hypothesis test, it revealed that internal factors had an effect on the decision-making of the bachelor's students studying hotel management regarding working in the service industry with a statistically significant difference at $F = 2.508$, $p = .000<0.05$. Additionally, the hypothesis test regarding the research objective item 3 showed that external factors also had an effect on the decision-making of the bachelor's students studying hotel management as regards working in the service industry with a statistically significant difference at $F = .583$, $p = .000<0.05$.

Approved: _____

Thesis Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชุติน แก้วนพรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.ภูเกริก บัวสอน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงธิดา นันทาภิวัฒน์ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ดร.สิปปนันทน์ นวลลออ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจ แก้ไขวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ดร.ศิวศักดิ์ ปานสุขขุม และคณาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจแก้ไข ให้คำแนะนำ ในการสร้างแบบสอบถามตลอดจนการตรวจสอบทางด้านภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศให้ถูกต้องเหมาะสม

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และอาจารย์ธีรวัฒน์ อิ่มประคองศิลป์ (พี่ชาย) และทุกๆ ท่านที่มิได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นแระโยชน์ต่อสถานศึกษา และผู้สนใจในข้อมูลเหล่านี้ เพื่อใช้ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และเตรียมตนเองให้พร้อมเพื่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพลิน บรรพโต

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ซ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	4
1.3 คำถามในการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิด ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์	8
2.2 แนวคิด ทฤษฎีจิตวิทยาสังคม	11
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์	15
2.4 แนวคิด ทฤษฎีการเลือกประกอบอาชีพ	18
2.5 แนวคิด ทฤษฎีความต้องการ	19
2.6 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ	21
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
2.8 สมมติฐานและกรอบแนวคิดตามทฤษฎี	28
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	30
3.1 ประเภทของงานวิจัย	30
3.2 กลุ่มประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	30
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	31
3.4 การสร้างและทดสอบเครื่องมือ	33
3.5 วิธีการเก็บข้อมูล	33
3.6 ประเภทของตัวแปรและระดับของการวัดตัวแปร	34

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 (ต่อ) วิธีการดำเนินการวิจัย

3.7 วิธีการทางสถิติ 35

3.8 การทดสอบสมมุติฐาน 36

บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ 38

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม 39

4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านปัจจัยภายใน (Push Factor) 42

4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านปัจจัยภายนอก (Pull Factor) 43

4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านความต้องการเลือกประกอบอาชีพ 44

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย 45

4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย 50

บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ 52

5.1 สรุปผลการวิจัย 52

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 55

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้ 60

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 61

บรรณานุกรม 63

ภาคผนวก 70

ประวัติเจ้าของผลงาน 78

เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในวิทยานิพนธ์

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1:	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	39
ตารางที่ 4.2:	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	39
ตารางที่ 4.3:	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นปริญญาตรี	40
ตารางที่ 4.4:	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถาบันการศึกษา	40
ตารางที่ 4.5:	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา	41
ตารางที่ 4.6:	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ขณะศึกษาเฉลี่ยต่อเดือน	41
ตารางที่ 4.7:	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน	42
ตารางที่ 4.8:	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยภายใน โดยรวมและรายข้อ	43
ตารางที่ 4.9:	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยภายนอก โดยรวมและรายข้อ	44
ตารางที่ 4.10:	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านความต้องการเลือกประกอบอาชีพ	44
ตารางที่ 4.11:	ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) ของภูมิลำเนา	45
ตารางที่ 4.12:	ทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่าง	46
ตารางที่ 4.13:	ปัจจัยภายใน (Y1 - Y5) มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบ (X1)	47
ตารางที่ 4.14:	ปัจจัยภายนอก (Y1 - Y4) มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบ (X1)	49
ตารางที่ 4.15:	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	50

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1: กรอบแนวคิดตามทฤษฎี 29

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยนับว่าเป็นประเทศหนึ่งในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีชื่อเสียงด้านความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว ทั้งแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น รวมถึงแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ซึ่งสามารถดึงดูดให้เกิดการนักท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากในแต่ละปี อาจกล่าวได้ว่าการท่องเที่ยวเป็นกลไกหนึ่งที่สามารถดึงดูด ให้เกิดการลงทุนทั้งในระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการจ้างงานในทุกอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง อาทิอุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมขนส่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมด้านการบริการและการท่องเที่ยว (“จากระบบสถิติท่องเที่ยวของประเทศไทย”, 2560) จากระบบสถิติท่องเที่ยวของประเทศไทย สามารถสรุปสถานการณ์ท่องเที่ยวระหว่างประเทศ ปี 2561 พบว่ามีจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย จำนวนมากถึง 38.27 ล้านคน และสามารถนำรายได้เข้าสู่ประเทศเป็นจำนวนถึง 2.00 ล้านบาท ในขณะเดียวกันหากพิจารณาถึงความต้องการเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศของคนไทย สามารถสรุปจากสถานการณ์การท่องเที่ยวชาวไทยภายในประเทศ ปี 2561 พบว่าตั้งแต่เดือนมกราคมจนถึงเดือนธันวาคม มีจำนวนนักท่องเที่ยวชาวไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมีจำนวนมากถึง 164.24 ล้านคน ซึ่งทำให้เกิดรายได้หมุนเวียนภายในประเทศมากกว่า 1,068.20 ล้านบาท (กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬาสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2562) จากสถิติตัวเลขการท่องเที่ยวทั้งชาวไทย ชาวต่างชาติ และรายได้จากการท่องเที่ยวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการถือเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นจำนวนมหาศาลในแต่ละปี และจากการวิเคราะห์สถานกราณ์ท่องเที่ยวโดยรวมของประเทศ พบว่ายังมีความต้องการเดินทางท่องเที่ยวทั้งของนักท่องเที่ยวชาวไทยและนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆทุกปี (กระแสทรรศน์, 2558)

หากพิจารณาถึงภาพรวมของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวภายในประเทศ พบว่าภาพลักษณ์ของการท่องเที่ยวในประเทศไทยในมุมมองของนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติอยู่ในเกณฑ์ที่ดี (กาญจน์นภา พงศ์พนรัตน์, 2560) เนื่องจากความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว ความคุ้มค่าในการใช้จ่าย ความหลากหลายของกิจกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ รวมถึงความพร้อมในการรองรับนักท่องเที่ยวในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากปริมาณการท่องเที่ยวที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ในปัจจุบันพบว่ามีธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและการบริการในด้านต่างๆก็เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากเพื่อรองรับความต้องการของนักท่องเที่ยว อาทิ

ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจสปา และธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึกให้กับนักท่องเที่ยว ฯลฯ จากข้อมูลการประมาณการณ์ความต้องการของแรงงานรายภาค พบว่าภาคบริการจะเป็นภาคที่มีจำนวนความต้องการแรงงานมากที่สุด ซึ่งเนื่องมาจากอัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมบริการเฉลี่ยประมาณร้อยละ 1.75 เป็นอัตราที่มีการขยายตัวมากที่สุด ซึ่งจากการประมาณการณ์ความต้องการแรงงานในแต่ละปีมีจำนวนดังต่อไปนี้ ปี 2558 จำนวน 16.87 ล้านคน ปี 2559 จำนวน 17.23 ล้านคน ปี 2560 จำนวน 17.58 ล้านคน ปี 2561 จำนวน 17.90 ล้านคน ปี 2562 จำนวน 18.08 ล้านคน (“เปิดสถานการณ์จ้างงานปี 61”, 2562) ซึ่งพอจะสรุปได้ว่าภาคการบริการมีความต้องการด้านแรงงานสูงที่สุด ยิ่งธุรกิจการท่องเที่ยวยิ่งมีความต้องการมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านร้านอาหาร ร้านค้า โรงแรม ต่างก็มีความต้องการแรงงานด้านการบริการทั้งนั้น

อนึ่งสำหรับกรุงเทพมหานคร ถือว่าเป็นเมืองหลวง และเป็นนครที่มีประชากรมากที่สุดของประเทศไทย เป็น ศูนย์กลางการปกครอง การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การเงินของธนาคาร การพาณิชย์ การสื่อสาร และความเจริญของประเทศ มหาวิทยาลัยลัฟเบอระ (Loughborough University) ยังจัดให้กรุงเทพมหานครว่าเป็น “นครโลกระดับแอลฟาลบ” (GaWC - The World According to GaWC 2010, Lboro.ac.uk, 2011-09-11) กรุงเทพมหานคร ยังเป็นเมืองที่มีตึกระฟ้ามากที่สุดเป็นอันดับ 7 ของโลก (Bangkok - The Skyscraper Center, 2015-01-21) นอกจากนี้ยังมีการจับจ่ายใช้สอยและค้าขายที่สำคัญ ซึ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวต่างชาติอีกมากมาย โดยในปี พ.ศ. 2555 องค์กรการท่องเที่ยวโลก (UNWTO) ได้ทำการจัดอันดับกรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามามากเป็นอันดับที่ 10 ของโลก และเป็นอันดับที่ 2 ของเอเชีย โดยเมื่อนับเป็นจำนวนนักท่องเที่ยวเข้ามามากกว่า 26.5 ล้านคน (Interim Update (PDF), UNWTO World Tourism Barometer, UNWTO. April 2011) ในปีพ.ศ. 2558 บริษัทวิจัย Euromonitor Internationl ของอังกฤษ ได้มีการเปิดเผยรายการการศึกษาประจำปี 2017 ชื่อ Top 100 City Destination Ranking โดยในรายงานระบุว่า กรุงเทพมหานครเป็นเมืองท่องเที่ยวอันดับ 2 รองจากฮ่องกง โดยมีนักท่องเที่ยวราว 18.7 ล้านคน และในปี 2559 สำนักข่าวซีเอ็นเอ็น ยกกรุงเทพมหานครเป็นอันดับ 1 ใน 23 เมืองที่มีอาหารข้างถนนหรือ Street Food ที่ดีที่สุดในโลก (Manager Onlion) ทั้งนี้ด้วยความพร้อมทั้งหมดที่กล่าวมาจึงทำให้เกิดความต้องการของธุรกิจเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการอีกมากมายตามมา จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ที่จะมาประกอบอาชีพทางด้านบริการเพิ่มขึ้นเพื่อให้ตรงกับตลาดแรงงานทางด้านบริการเพิ่มขึ้น

ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งในประเทศไทยที่เปิดสอนในระดับอุดมศึกษาและระดับอาชีวะศึกษา ทั้งที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐและสถาบันการศึกษาเอกชน ได้จัดทำหลักสูตรและเปิดสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและการบริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยเน้นให้เกิดเรียนรู้เพื่อสามารถนำไป

ปฏิบัติงานได้จริง เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งในทักษะพื้นฐานวิชาชีพ สร้างทัศนคติเชิงบวกกับอาชีพในสายงานธุรกิจท่องเที่ยวและงานธุรกิจการบริการมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบุคคลนั้นๆ สามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพด้านการบริการและความหลายหลายของทักษะต่างๆได้ ส่งผลต่อผลของการปฏิบัติงานด้านการบริการของพนักงานในเชิงบวกได้เป็นอย่างดี (การัณย์ สุวรรณผ่อง, 2560) อาทิพนักงานต้อนรับส่วนหน้า พนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม รวมถึงพนักงานครัวที่ให้บริการในโรงแรม ถ้าสามารถสร้างให้ตนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานบริการได้ก็จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และส่งผลให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งอีกด้วย

สาขาการจัดการการโรงแรมนับเป็นสาขาวิชาหนึ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงาน ในปี 2559 พบว่ามีนักศึกษาเลือกเรียนสาขาการจัดการการโรงแรมเป็นจำนวน 3,956 คน (“สถิติการศึกษาไทย”, 2558) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงทัศนคติเชิงบวกในการประกอบอาชีพทางด้านการบริการในอนาคตที่เน้นทักษะการปฏิบัติงานได้จริงและพร้อมรับกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในอาชีพเป็นสำคัญ อย่างไรก็ดีจากสถิติการประกอบอาชีพของบัณฑิตที่จบสาขาการจัดการโรงแรมในปี 2559 พบว่ามีเพียงร้อยละ 25 จากจำนวน 3,956 คน เท่านั้นที่ประกอบอาชีพในสาขาที่ตนเรียนมาโดยตรง (“เปิดสถานการณ์จ้างงานปี 61”, 2560) โดยปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งคือนักศึกษาบางส่วนมีทัศนคติในเชิงลบต่ออาชีพบริการเนื่องจาก กระแสนิยมในอาชีพว่าเป็นอาชีพที่เหนื่อยหนักค่าตอบแทนไม่สูง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานช้าประกอบกับนักศึกษาต้องการ” ทำงานสบายไม่เหนื่อยมาก”หรือที่เรียกว่า”ไม่สู้งาน” (ธีรวัฒน์ อิ่มประคองศิลป์ และสุปราณี พงษ์วุฒิธรรม, 2557) และหันไปประกอบอาชีพอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับสาขาที่เรียนมาหลังจากจบการศึกษา ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในตำแหน่งที่สำคัญต่างๆ ในงานอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้นการเลือกประกอบอาชีพจึงมีความสำคัญต่อบุคคลหนึ่งเป็นอย่างมาก หากบุคคลนั้นๆเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความสุขในการทำงานและโอกาสความสำเร็จในอาชีพนั้นมีสูง แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลนั้นๆ เลือกประกอบอาชีพไม่เหมาะสมกับตนเอง ย่อมก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ทำงานอย่างไม่เป็นสุข ท้อแท้และสุดท้ายก็จะไม่สามารถประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น และปัญหาต่างๆ ทั้งของตนเองและสิ่งแวดล้อมและรอบข้างก็จะตามมา จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบริการของนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อที่ทั้งนายจ้างของสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาที่อยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ที่กำลังจะขยายตัวอย่างมากของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติ สามารถนำมาใช้สร้างทัศนคติในเชิงบวกและโน้มน้าวให้บัณฑิตอยากทำงานในสายงานที่ได้ศึกษามาโดยตรง

และผู้วิจัยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่สำคัญที่สามารถแสดงถึงความต้องการของนักศึกษา และการมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพในภาคของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และการบริการ เพื่อที่จะสามารถเพิ่มบัณฑิตเข้าสู่ตลาดอุตสาหกรรมบริการต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1.เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนาต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ได้แก่ ค่านิยมทางการงาน, ความรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพ, ความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล, ความภูมิใจในอาชีพและทัศนคติที่มีต่ออาชีพ

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ได้แก่ แนวโน้มทางการตลาด, ลักษณะงาน, ค่าตอบแทนและโอกาสในความก้าวหน้า

1.3 คำถามในการวิจัย

1.3.1 นักศึกษาที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ภูมิลำเนา ที่แตกต่างกัน มีความต้องการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบริการต่างกัน หรือไม่

1.3.2 ปัจจัยภายใน ได้แก่ ค่านิยมทางการงาน, ความรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพ, ความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล, ความภูมิใจในอาชีพและ ทัศนคติที่มีต่ออาชีพ มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล หรือไม่

1.3.3 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ แนวโน้มของตลาดแรงงาน, ลักษณะงาน, ค่าตอบแทนและโอกาสในความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล หรือไม่

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ

- ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ภูมิลำเนา ของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

- ปัจจัยภายใน ได้แก่ ค่านิยมทางการงาน, ความรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพ, ความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล, ความภูมิใจในอาชีพ, ทัศนคติที่มีต่ออาชีพ ของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

- ปัจจัยภายนอก ได้แก่ แนวโน้มทางการ, ลักษณะงาน, ค่าตอบแทน, โอกาสในความก้าวหน้า ของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรตาม คือ

- ความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐบาลและเอกชนที่อยู่ในสังกัดเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งมีทั้งที่มีถิ่นภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพและจากภูมิลำเนาอื่นๆ ย่อมทำให้เกิดแนวทางการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันในแต่ละด้านซึ่งในความแตกต่างในแต่ละด้านซึ่งในความแตกต่างนั้นคือเรื่องทัศนคติ ค่านิยม ที่จะส่งผลต่อความต้องการเลือกประกอบของนักศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งเปรียบเทียบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากตารางการสุ่มตัวอย่าง ยามาเน่ (Yamane, 1973)

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ดังนั้นขอบเขตด้านพื้นที่จึงเน้นไปยังสถานศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการในระดับชั้นปริญญาตรี ได้แก่

- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตร่มเกล้า
- มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต
- มหาวิทยาลัยรังสิต

- สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมบริการดังกล่าว อาทิ โรงแรม บริษัทนำเที่ยว ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและสร้างแรงจูงใจ เพื่อดึงดูดให้เกิดความสนใจและมีความมั่นใจในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับการบริการ

1.5.2 เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาที่เปิดสอนในสาขาที่เกี่ยวข้องการบริการ ได้ใช้ข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรโดยใช้ความต้องการของผู้เรียนเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตร และผลิตบัณฑิตที่มีทัศนคติที่ดีกับงานบริการสู่ตลาดอุตสาหกรรมในอนาคต

1.5.3 เพื่อเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวกับการวางแผนหลักสูตร อาทิ ทบวงมหาวิทยาลัย กรมการท่องเที่ยว วางแผนการศึกษา สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน นโยบาย และจัดทำหลักสูตรที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมบริการโดยเน้นความต้องการของผู้เรียน และแนวโน้มของอุตสาหกรรมบริการเป็นเกณฑ์

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1. ปัจจัยที่มีอิทธิพล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แรงผลักดัน เป็นปัจจัยภายใน และใช้แรงดึงดูด เป็นปัจจัยภายนอก

1.6.2. อุตสาหกรรมบริการ เป็นคำที่ประกอบด้วนคำ 2 คำ คือ คำว่าอุตสาหกรรมและการบริการ

อุตสาหกรรม หมายถึง การทำของเพื่อให้เกิดประโยชน์และกำไร การประกอบธุรกิจขนาดใหญ่ต้องใช้แรงงานมากและทุนมาก (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน, 2525, หน้า 318) อุตสาหกรรมในภาษาอังกฤษ (Industry) หมายถึงการประกอบกิจกรรมด้วยการนำปัจจัยการผลิตต่างๆ ได้แก่ SMS ซึ่งประกอบด้วยเงิน (Money) บุคลากร (Man) วัสดุอุปกรณ์ (Material) วิชาการทางเทคโนโลยี (Method) และการจัดการ (Management) มารวมกันเพื่อผลิตสินค้าหรือการบริการให้ได้ตามวัสดุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริการ หมายถึง การปฏิบัติรับใช้การใช้การให้ความสะดวกต่างๆ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525, หน้า 158) พิษณุ จงสถิตวัฒนา, เอกชัย ชัยประเสริฐสิทธิ และอัจจิมา จันทรา (2528, หน้า 8) ให้ความหมายการบริการคือกิจกรรมหรือ ผลประโยชน์ใดๆ ที่กลุ่มหนึ่งสามารถยื่นให้กับอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งไม่สามารถจับต้องได้และไม่ได้เป็นผลของ การเป็นเจ้าของสิ่งใดๆ ผลผลิตอาจเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับสินค้าที่มีตัวตนก็ได้ เช่น การเข้าพักโรงแรม การฝากเงินเข้าธนาคารการท่องเที่ยว ซึ่งมีลักษณะการบริการ ดังนี้ 1) ให้ความสะดวก 2) ได้เป็นผลผลิตที่สัมผัสได้ด้วยประสาททั้ง 5 3) ให้

เป็นแรงงานหลัก 4) ผลผลิตที่ได้มาในรูปความพึงพอใจความประทับใจความไม่พึงพอใจความไม่ประทับใจ 5) บริโภคไม่ได้ 6) มีคุณภาพต่างกัน 7) สูบเสียได้ง่าย

อุตสาหกรรมการบริการ (Hospitality Industry) เป็นอุตสาหกรรมที่เป็นกระบวนการทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่อำนวยความสะดวก และเอื้อผลประโยชน์เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ซึ่งเป็นไปได้ทั้งบริการที่เกี่ยวข้องสินค้าผลิตภัณฑ์ในทางธุรกิจถือเป็นประเภทอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวมากและมีการแข่งขันกันสูง

1.6.3. อาชีพในอุตสาหกรรมบริการ

หมายถึง เป็นอาชีพที่ผู้ประกอบการทำหน้าที่ขายบริการหรือให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บริการนั้นๆ ผู้ให้บริการจะได้รับค่าตอบแทนจากผู้รับบริการ การประกอบอาชีพประเภทนี้ลงทุนน้อย ดำเนินการได้ง่าย แต่ผู้ประกอบการจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความความเชียวชาญในอาชีพ เช่น การเปิดอู่ซ่อมรถ เจ่าของอู่ต้องมีความเชียวชาญในการซ่อมรถหรือเปิดกิจการร้านตัดผล เจ้าของร้านจะต้องมีประสบการณ์ และมีฝีมือในการตัดผม ร้านตัดเสื้อผ้า ร้านซักรีด โรงพยาบาล เป็นต้น อาชีพบริการจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ลูกค้าหรือผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วิทยานิพนธ์นี้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล บทนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

2.2 แนวคิด ทฤษฎีจิตวิทยาสังคม

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์

2.4 แนวคิด ทฤษฎีการเลือกประกอบอาชีพ

2.5 แนวคิด ทฤษฎีความต้องการ

2.6 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8 สมมุติฐาน

2.9 กรอบแนวคิดตามทฤษฎี

2.1 แนวคิด ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา เหล่านี้เป็นหลักสำคัญที่นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เนื่องจากลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสามารถนำไปใช้สถิติหาวัดได้ของประชากรที่จะช่วยกำลังข้อมูลเบื้องต้นได้ รวมทั้งยังง่ายต่อการวัดทางสถิติมากกว่าตัวแปรอื่นๆ ตัวแปรทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญ และคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน ก็จะมีลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน ซึ่งได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของประชากรศาสตร์สอดคล้องกับ สุนทรี พัชรพันธ์ (อ้างใน ธัญญ์ชยา อ่อนคง, 2553) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่า บุคคลแต่ละบุคคลนั้นมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอกที่บุคคลอื่นสามารถมองเห็นได้และลักษณะภายในจิตใจ เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้สังคมและศาสนา เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลได้ชัดเจนขึ้น

ทั้งนี้บุคคลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ว่าด้วยเรื่องของภูมิลำเนาที่แตกต่างกันก็อาจจะมีลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกัน

ปรมะ สตะเวทิน (2533, หน้า 112) ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างระหว่างเพศ ทำให้บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมของการติดต่อวื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชาย ไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชาย ยังมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นอีกปัจจัยที่ทำ ให้บุคคลเกิดความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ บุคคลที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีกว่าคนมีอายุ ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติอย่างระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนมีอายุน้อย เนื่องมาจากบุคคลเหล่านั้นผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะในการใช้สื่อ ก็มีความแตกต่างกันซึ่งคนที่มีอายุมากกว่ามักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวเชิงสร้างสรรค์และมีสาระมากกว่า ในขณะที่คนที่มีอายุน้อยเน้นการใช้สื่อเพื่อความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำ ให้คนส่วนใหญ่มีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปแบบที่แตกต่างกัน คนที่ได้รับการศึกษาสูงมักจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและมีความสามารถในการเข้าใจสารได้ดี แต่ในทางกลับกันบุคคลเหล่านี้จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อยหรือต่ำ มักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ ในการรับฟังข้อมูลข่าวสาร อีกทั้งหากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างก็มักจำใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักการแสวงหาข่าวจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลแต่ละบุคคล มีอิทธิพลอย่างมากต่อปฏิกิริยาตอบรับของผู้รับสารเพราะบุคคลแต่ละบุคคลนั้นมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายในชีวิตที่แต่ต่างกัน ซึ่งปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน มีผลต่อการรับข่าวสารในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยทางสังคม เป็นปัจจัยที่มักจะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

5. ภูมิลำเนา (Domicile) คือ การมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน แต่ในทางกฎหมายคำว่า “ภูมิลำเนา” คือเป็นสถานที่เพื่อสำหรับเป็นที่อยู่ในการติดต่อกับผู้ที่จะผูกสัมพันธ์กัน และคำว่าภูมิลำเนายังใช้ได้ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ (“ภูมิลำเนา คือ”, 2559)

5.1 ภูมิลำเนาของนิติบุคคล ได้แก่ถิ่นอันเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่หนือถิ่นอันเป็นที่ตั้งที่ทำการ หรือถิ่นที่ได้เลือกเอาเป็นภูมิลำเนาเฉพาะการตามข้อบังคับหรือตราสารจัดตั้ง ทั้งนี้ตาม มาตรา

68 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือหมายความถึง ภูมิลำเนาของนิติบุคคลนั้น สามารถแยกออกได้ 3 ประเภท คือ 1) ถิ่นที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ของนิติบุคคลนั้น 2) ถิ่นที่นิติบุคคลได้กำหนดเลือกเป้นภูมิลำเนาเฉพาะการ ตามข้อตกลงหรือตราสารของนิติบุคคลนั้น 3) ถิ่นที่ตั้งของสำนักงานสาขา ในส่วนที่กิจการของนิติบุคคลได้ทำขึ้น

5.2 ภูมิลำเนาของบุคคลธรรมดา ได้แก่ถิ่นอันบุคคลนั้นมีสถานที่อยู่เป็นแหล่งสำคัญหรือภูมิลำเนาของนิติบุคคล คือ ถิ่นที่อยู่ประจำของบุคคล ภูมิลำเนาย่อมเปลี่ยนไปด้วยการย้ายถิ่นที่อยู่พร้อมด้วยเจตนาปรากฏชัดแจ้งว่าจะเปลี่ยนภูมิลำเนา ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้วางหลักเกี่ยวกับภูมิลำเนาของบุคคลไว้ ดังนี้ 1) ถ้ามีที่อยู่หลายแห่งให้ถือเอาแห่งใดแห่งหนึ่ง 2) ถ้ามีภูมิลำเนาไม่ปรากฏให้ถือที่อยู่ประจำเป็นภูมิลำเนา 3) ภูมิลำเนาของสามีและภรรยา ได้แก่ ภุมิลำเนาของผู้แทนโดยชอบธรรม ถ้าบิดามารดาแยกกับผู้เยาว์อาศัยอยู่กับใครถือว่ามีภูมิลำเนาตามบุคคลที่ตนอยู่ด้วย 4) ภูมิลำเนาของผู้เยาว์ ได้แก่ ภูมิลำเนาของผู้แทนโดยชอบธรรม ถ้าบิดามารดาแยกกันผู้เยาว์อาศัยอยู่กับใครถือว่ามีภูมิลำเนาตามบุคคลที่ตน อยู่ด้วย 5) ภูมิลำเนาของคนไร้ความสามาถ ได้แก่ ภูมิลำเนาของผู้อนุบาล 6) ภูมิลำเนาของข้าราชการ ได้แก่ ถิ่นอันเป็นที่ทำการตามตำแหน่งหน้าที่ประจำ 7) ภูมิลำเนาของผู้ที่ถูกจำคุกตามคำพิพากษา ได้แก่ เรือนจำที่ถูกจำคุกอยู่

สรุปได้ว่า ภูมิลำเนา จึงมีความสำคัญต่อบุคคลอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นสิ่งต้องใช้สำหรับการมีสิทธิตามกฎหมาย การใช้เป็นข้อมูลในการเข้าศึกษาต่อ การทำงาน การรับสมัครเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือดำเนินการเกี่ยวกับการฟ้องร้องตามกฎหมาย ซึ่งจากข้อมูลประกรศาสตร์สามารถแบ่งเขตภูมิลำเนา ออกเป็นภูมิภาคและจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ดังนี้ (กรมการปกครอง, กระทรวงมหาดไทย, 2559) คือ

- ภาคกลาง มีจำนวนประชากร 20,183,134 คน ซึ่งในภาคกลางยังถูกแบ่งให้เป็น กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนประชากรมากกว่า 5 ล้านคน
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประชากร 21,916,034 คน
- ภาคใต้ มีประชากร 9,290,708 คน
- ภาคเหนือ มีประชากร 6,312,974 คน
- ภาคตะวันออก มีประชากร 4,644,529 คน
- ภาคตะวันตก มีประชากร 3,381,719 คน

จากข้อมูลที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าจำนวนประชากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีจำนวนมากกว่าประชากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล สอดคล้องกับที่กล่าวเกี่ยวกับถิ่นที่อยู่ในชุมชนที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ ซีเวลด์ และโอเรนสทีน (Sewell & Orenstien, 1965, pp, 551-593 อ้างใน วัชรี มีทรัพย์, 2531, หน้า 16) วิจัยพบว่าเด็กที่มีถิ่นฐานในชนบท จะเลือกอาชีพที่ไม่

ค่อยมีเกียรตินักและเป็นอาชีพที่รายได้ไม่สูง ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าครองชีพในชนบทต่ำกว่าในเมือง ฉะนั้นแม้จะมีรายได้น้อยก็ไม่กระทบกระเทือนการดำรงชีวิต

จากแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรของลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้ศึกษาสนใจศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ด้านภูมิลำเนา เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งสามารถทำให้ผู้ประกอบการสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการรับพนักงานได้

2.2 แนวคิด ทฤษฎีจิตวิทยาสังคม (Social Psycholcal Theory)

ปลายศตวรรษที่ 19 ศาสตร์ทางสังคมจิตวิทยาและมนุษยวิทยา มีความเจริญอย่างรวดเร็ว นักสังคมวิทยาได้ทำการศึกษามนุษย์ พบว่ามนุษย์มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา มนุษย์คือผลิตผลของสังคมที่เขาอาศัยอยู่นั่นเอง บุคลิกภาพของคนเราจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสังคมประเพณีของมนุษย์ สิ่งแวดล้อมต่างๆ เริ่มเข้ามามีบทบาทต่อจิตวิทยา ทำให้เกิดทฤษฎีทางจิตวิทยาแนวใหม่ขึ้น โดยนำแนวทางความคิดทางด้านสังคมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ทฤษฎีเหล่านี้เรียกว่ากลุ่มทฤษฎีจิตวิทยาสังคม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ ได้แก่

Adler’s Individual Psychology แอดเล่อร์เรียกทฤษฎีของเขาว่าจิตวิทยาแต่ละบุคคล ซึ่งเค้าได้ย้ำถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมว่า มีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคลมากกว่าพันธุกรรม โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางสังคมในการหล่อหลอมบุคลิกภาพ แอดเล่อร์ มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีทางเลือกแตกต่างกัน ซึ่งเขาถือว่าเป็นวิถีชีวิตหรือเป็นแบบในการดำเนินชีวิต (Life Style) ของแต่ละบุคคลซึ่งย่อมก่อให้ให้เกิดบุคลิกภาพและจำตัวที่แตกต่างกัน

แนวความคิดพื้นฐานที่สำคัญๆของแอดเลอร์ เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ลักษณะเชิงสมมุติในจิตใจ (Fictional Finalism)
2. การดิ้นรนต่อสู้เพื่อให้มีชีวิตดีขึ้น (Striving For Superiority)
3. ความรู้สึกด้อยและการชดเชย (Inferiority Feeling and Compensation)
4. ความสนใจสังคม (Social Interest)
5. แบบของการดำเนินชีวิต (Style of Life)
6. ตนเองที่สร้างสรรค์ (The Creative Self)

1. ลักษณะเชิงสมมุติในจิตใจ (Fictional Finalism) คนเราอยู่ด้วยความคิดฝันที่เราสร้างขึ้นเรียกว่าความคิดเชิงสมมุติ (Fictional Ideas) และก็มีการยึดถือความคิดนี้เป็นจริงจังซึ่งในความเป็นจริงแล้วความคิดที่เกิดขึ้นในจิตใจเราบางอย่างอาจจะไม่ได้พบเลย ตัวอย่างเช่น ความคิดที่ว่า “คนเราเกิดมาเท่าเทียมกัน” “ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่ดี” (Lindzey & Hall, 1957, p. 119) โดยแอดเลอร์นำแนวความคิดนี้มาดัดแปลง เป็นความคิดพื้นฐานทฤษฎีจิตวิทยาแต่ละบุคคลของเขาว่าถ้าคนเราสร้าง

ลักษณะเชิงสมมุติขึ้นในจิตใจแล้ว (Fictional Finalism) พฤติกรรมของคนเราจะถูกเร้าจากความคิดนี้มากกว่าจะถูกเร้าจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในวัยเด็กตามแนวคิดของฟรอยด์ ลักษณะเชิงสมมุติจะทำให้เราเข้าใจปรากฏทางจิตทั้งหมดของบุคคล หรืออาจกล่าวว่าการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะเชิงสมมุติเป็นเป้าหมายสุดท้าย อันเดียวที่สามารถอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ได้ ส่วนประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต เช่น ประสบการณ์ที่บอบช้ำ พัฒนาการทางเพศ รวมทั้งสัญชาตญาณหรือแรงกระตุ้นต่างๆ เป็นเพียงส่วนประกอบของชีวิตที่จะนำไปสู่เป้าหมายสุดท้ายเท่านั้น

แอดเลอร์ได้ทำการอธิบายเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดู สังคม วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยมในสังคม สภาพแวดล้อมต่างๆ จะทำให้เกิดความคิดเชิงสมมุติขึ้นในจิตใจของบุคคลก็เท่ากับประสบการณ์ต่างๆ ในชีวิตจะทำให้คนเราสร้างลักษณะเชิงสมมุติขึ้นในจิตใจ และถ้าปลูกฝังอยู่ในจิตใจแล้วลักษณะเชิงสมมุตินั้นจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ ตามลักษณะเชิงสมมุตินั้น แอดเลอร์ได้อธิบายเกี่ยวกับเรื่องการปรับตัวไว้ว่า คนที่สามารถปรับตัวได้ดีคือคนที่สามารถทิ้งลักษณะเชิงสมมุติบางอย่างที่ไม่อาจเป็นจริงในชีวิตได้ และสามารถสร้างลักษณะเชิงสมมุติใหม่ๆ ขึ้นในจิตใจ ส่วนคนที่มีปัญหา เรื่องการปรับตัวได้แก่คนที่ไม่สลัดลักษณะเชิงสมมุติในจิตใจทิ้งได้ ยึดถือเป็นจริงเป็นจังเกินไป เช่น คนที่มีบุคลิกภาพไม่ยืดหยุ่น ปรับตัวยาก ไม่ยอมรับตามสภาพความเป็นจริง จึงเป็นเหตุให้มีผลต่อการยึดติดกับค่านิยมและมีทัศนคติไม่ดีต่ออาชีพนั้น เช่น บุคคลนั้นอาจมีการเข้าใจผิดโดยการถูกปลูกฝังความคิดว่าอาชีพบริการเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนัก เหนื่อย ไม่มีเวลาในการทำงานที่แน่นอน จนทำให้บุคคลนั้นเข้าใจผิดกับลักษณะของงานบริการและทำให้ไม่อยากที่จะทำงานในอาชีพสายงานบริการอีกเลย เป็นต้น

2. การดิ้นรนต่อสู้เพื่อให้มีชีวิตดีขึ้น (Striving for Superiority) หมายถึงการที่คนเราพยายามดิ้นรนต่อสู้เพื่อทำให้ตนเองมีสถานะที่เหนือกว่าเดิม ซึ่งในแต่ละคนจะมีความพยายามต่อสู้อุปสรรคไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับสภาพทางสังคม ตัวอย่าง เช่นถ้าเด็กถูกเลี้ยงแบบทะนุถนอมมากเกินไปตั้งแต่เล็กไม่ต้องพยายามทำอะไรด้วยตนเอง เด็กจะรู้สึกว่าตนทำไม่ได้ไม่มีความสามรถ ต้องพึ่งพาคนอื่นตลอดเวลา การดิ้นรนต่อสู้ก็น้อย จะมีบุคลิกภาพไม่อดทน ไม่ต่อสู้ ไม่พยายามผ่าฟันอุปสรรค ตรงกันข้ามกับบุคคลที่กว่าจะได้อะไรมาต้องต่อสู้ ต้องอดทน ต้องใช้ความพยายามอยู่เสมอ ก็จะมีบุคลิกภาพที่ขยัน มานะพากเพียรพยายาม หรือคนที่เกิดมาลำบากตั้งแต่เด็ก สิ่งที่ฝังอยู่ในจิตใจเขา คือต้องต่อสู้ ต้องเอาชนะ ทำให้มีการดิ้นรนต่อสู้เพื่อให้ชีวิตดีขึ้น ดังนั้นบุคลิกของบุคคลมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ เช่น บุคคลที่ถูกเลี้ยงมาแบบทะนุทะถนอมก็จะไม่มีความอดทนในการทำงาน ไม่มีความเป็นผู้นำ ซึ่งกับบุคคลที่ถูกเลี้ยงมาแบบต้องดิ้นรนต่อสู้ ก็จะมีความเป็นผู้นำ เข็มแข็ง ทำให้บุคคลทั้งสองประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพแตกต่างกัน

3. ความรู้สึกด้อยและการชดเชย (Inferiority Feeling and Compensation) ความบกพร่องทางด้านร่างกายและจิตใจของคนเราเป็นชนวนก่อให้เกิดความรู้สึกที่เรียกว่า “ปมด้อย” และ

จากความรู้สึกนี้เองทำให้คนเราต้องหาสิ่งที่มาชดเชย ซึ่งสิ่งนั้นต้องมีความเด่นพอที่จะลบล้างความรู้สึกด้อยได้ ถ้าทำได้สำเร็จความรู้สึกด้อยก็จะหายไปหรือลดลง หรืออาจจะกล่าวว่าคนเราพยายามแสวงหาปมเด่นเพื่อมาปกปิดปมด้อยนั้นเอง การที่คนเรามีระยะเวลาเป็นทารกหรือเป็นเด็กอยู่นาน ย่อมมีอิทธิพลต่อความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองเป็นอย่างยิ่ง ในเมื่อเด็กต้องอยู่ท่ามกลางผู้ใหญ่ซึ่งมีอำนาจเหนือกว่าตนเองทุกอย่าง เด็กก็ย่อมรู้สึกด้อยเป็นธรรมดา ความรู้สึกด้อยนี้ ทำให้คนเราต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อลบล้างให้ตนมีฐานะเท่าเทียมผู้ใหญ่

4. ความสนใจสังคม (Social Interest) เป็นตัวการสำคัญในการพัฒนาของบุคลิกภาพ สังคมเป็นผู้สอนให้ ครูคนแรกได้แก่พ่อแม่ นอกจากนี้พี่น้องและสภาพแวดล้อมทางสังคมก็มีส่วนสร้างความสนใจทางสังคมด้วยเช่นกัน แอดเลอร์อธิบายว่า ความสนใจทางสังคมเป็นธรรมชาติของคนเราที่จะแสดงถึงความเข้มแข็งและความอ่อนแอ คนที่เข้มแข็งคือคนที่มีพลังความสนใจทางสังคมมาก ในทางตรงกันข้ามคนที่อ่อนแอจะมีพลังความสนใจทางสังคมน้อย คนที่มีความสนใจสังคมสูงมีความกล้าเผชิญไม่หลีกพ้นหนีสภาพแวดล้อมไม่กลัวจนถึงกับถอยหนีไปจากความจริง สำหรับคนที่มีปัญหาแอดเล่อร์แนะนำให้สำรวจความสนใจทางสังคมก่อน ถ้าพบว่ายังมีความสนใจทางสังคมอยู่ก็มีหวังให้หายได้ ถ้าสำรวจแล้วพบว่าไม่มีความสนใจทางสังคมมีแต่ความสนใจทางอื่น จะทำการรักษาได้ก็ต้องทำการกระตุ้นให้เกิดความสนใจทางสังคมก่อน

แอดเล่อร์มีความเห็นว่า คนเราจะพัฒนาความสนใจ ทางสังคมขึ้นเรื่อยๆ เป้าหมายสูงสุดก็คือความสนใจเกี่ยวกับความสมบูรณ์แบบของสังคม เป็นความสนใจเพื่อสังคมไม่ใช่เพื่อตนเอง การที่คนเราจะพัฒนาความสนใจไปถึงจุดนี้จะต้องผ่านประสบการณ์มามากพอสมควร และส่วนใหญ่ต้องอาศัยแรงจูงใจในการสร้างความเข้าใจหรือเชื่อในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต เช่น บุคคลประเภทนี้ก็จะเลือกประกอบอาชีพตามกลุ่มเพื่อนหรือกลุ่มบุคคลตัวอย่างที่มีชื่อเสียงในสังคม เป็นต้น

5. แบบของการดำเนินชีวิต (Style of Life) คนที่มีลักษณะเชิงสมมุติในจิตใจว่า “ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่ดี” เขาก็จะมีวิธีทางการดำรงชีวิต คือ เป็นคนซื่อสัตย์ ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ก็จะคำนึงถึงความซื่อสัตย์ เป็นใหญ่และมีแนวโน้มที่จะคบแต่คนที่ซื่อสัตย์เหมือนกัน ส่วนคนที่รู้สึกด้อยมากทำให้มีพลังดิ้นรนต่อสู้เพื่อลบล้างความรู้สึกด้อยสูง ก็จะมีแบบของการดำรงชีวิตที่ชอบการแข่งขัน ชอบเอาชนะ ไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเป็นคนที่กระตือรือร้นต่อชีวิตตลอดเวลา หรือคนที่มีความสนใจทางสังคมสูงก็จะมีวิถีทางของบุคลิกภาพกล้าเผชิญกับสภาพแวดล้อม ไม่ถอยหนีออกจากสังคม เป็นต้น

แอดเล่อร์ได้ให้ความสนใจกับลักษณะหนึ่งที่มีผลต่อแบบของการดำเนินชีวิตโดยตรง ได้แก่ สามัญสำนึก (Common Sense) สามัญสำนึกจะช่วยให้มีวิถีทางการดำเนินชีวิตไปในทางสร้างสรรค์ไม่ใช่ทางทำลาย หรือเป็นตัวชี้นำให้เลือก และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เช่นด้วยกับการที่บุคคลใด

บุคคลหนึ่ง ที่จะมีทัศนคติส่วนบุคคลหรือมีความรู้สึกนึกคิดในแนวทางการประกอบอาชีพนั้น เช่น เป็นบุคคลที่รักความซื่อสัตย์ ชอบเอาชนะ ก็มักจะเลือกที่จะประกอบอาชีพเป็นทหาร หรือตำรวจ นั้นเอง

6. ตนเองที่สร้างสรรค์ (The Creative Self) แอดเล่อร์มีความเห็นว่า “ตน” (Self) มีลักษณะสร้างสรรค์ (Creative) หล่อหลอมมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมกำหนดลักษณะของความสามารถเฉพาะอย่างมาให้ สิ่งแวดล้อมจะทำให้คนเรารู้สึกต่อสิ่งต่างๆ องค์ประกอบทั้งสองอย่างผสมผสานกันช่วยในการตีความหมาย รวมตัวกันเป็นทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ ในสังคม เป็นการแสดงออกที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ มีเป้าหมายมีวิถีทางดำเนินไปสู่เป้าหมายที่เป็นแบบแผนเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดการเลือกอาชีพในแบบที่เป็นลักษณะที่มีไว้แล้วตั้งแต่แรกเริ่มตามตามสนใจหรือทัศนคติในสังคมที่ตนได้รับรู้ว่าตั้งแรกต้น

ฮาเจน (Hagen, 1906 – 1993 อ้างใน “ทฤษฎีจิตวิทยา – สังคม”, 2543) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีการเริ่มต้นมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจและเสนอว่าการเปลี่ยนแปลงจากสังคมดังเดิม (Traditional) ไปสู่สังคมสมัยใหม่ (Modern) จะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) โดยเสนอว่าบุคลิกภาพของคนในสังคมดั้งเดิมมีลักษณะตายตัวที่ถูกกำหนดโดยกลุ่มสังคม ต้องมีการสั่งการด้วยการบังคับบัญชา ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการประดิษฐ์คิดค้น เพราะคนเหล่านั้นมองโลกตามยถากรรมมากกว่าที่จะมองโลกแบบวิเคราะห์ และต้องการควบคุมให้เป็นไปตามที่คิด ซึ่งเป็นผลทำให้สังคมแบบดั้งเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก ส่วนบุคลิกภาพของคนในสังคมใหม่มีความสร้างสรรค์ อยากรู้อยากเห็น เปิดรับประสบการณ์ใหม่ มองโลกที่อยู่รอบตัวเราอย่างมีเหตุมีผล เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพของคนในสังคมดั้งเดิมสามารถที่จะเปลี่ยนไปสู่บุคลิกภาพของคนในสังคมใหม่ได้โดยใช้วิธีการถอดถอนสถานภาพ (Status withdrawal) ด้วยการเอาปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจจากสังคมสมัยใหม่เข้าไปแทรกหรือแทนที่ในสังคมดั้งเดิม และยังได้เสนอว่า วการเปลี่ยนแปลงของสังคมอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบุคลิกภาพของคนในสังคม โดยเริ่มจากการพัฒนาบุคลิกภาพตั้งแต่วัยเด็ก

แมคคอลแลนด์ (McClelland, 1973) มีแนวคิดที่ว่า การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เน้นศึกษาที่ตัวแปรด้านแรงจูงใจในความสำเร็จ (Achievement Motivation) ซึ่งหมายถึง ความสำเร็จทางเศรษฐกิจของปัจเจกบุคคล และเสนอความคิดว่า ในการพัฒนาทางเศรษฐกิจของสังคมในอดีตและปัจจุบันเป็นผลมาจากแรงจูงใจในความสำเร็จของบุคคล หากคนในสังคมมีแรงจูงใจในความสำเร็จมากกรพัฒนาเศรษฐกิจจะมีความก้าวหน้าไปด้วย และเสนอวิธีสร้างแรงจูงใจในความสำเร็จด้วยการเรียนรู้ (Learning) โดยสร้างแรงกระตุ้น ทั้งภายในและภายนอก ดังนั้น ในการจัดการศึกษาและการเลี้ยงดูเด็ก สังคมควรมีการปูพื้นฐานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในควาสำเร็จของบุคคล ด้วยการใช้ปัจจัยต่างๆ ดังนี้

- แบบอย่างของความสำเร็จของผู้ปกครอง
- การสร้างความอบอุ่น
- การให้กำลังใจและแรงเสริม
- หลีกเลี่ยงการครอบงำและการใช้อำนาจของบิดา

สรุปได้ว่า จิตวิทยา เป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังนั้นผู้ศึกษาทางด้านจิตวิทยาจึงสามารถนำเอาความรู้ทางจิตวิทยาไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว สถานศึกษา และสถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพต่างๆ ทั้งนี้เพราะหลักการของจิตวิทยาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับงานต่างๆ มากมาย ดังนั้นจิตวิทยาจึงจัดว่า มีความสำคัญมาก เพราะเราต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ อยู่ตลอดเวลา จิตวิทยาจึงเป็นศาสตร์ที่ทำให้บุคคลมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี การอยู่ร่วมกันในสังคมมนุษย์มักมีเรื่องกระทบกระทั่งกันได้ จากการไม่เข้าใจกัน จิตวิทยาจึงเป็นศาสตร์ที่ทำให้มีความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทำให้สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุขและลดปัญหาจากการอยู่ร่วมกันในสังคม (วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2549)

พฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกมาของแต่ละคนมีความแตกต่างกันและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พฤติกรรมเหล่านั้นถ้าดูผิวเผินจะเข้าใจง่าย แต่ถ้าล้วงลึกลงไปแล้วนำมาศึกษา วิเคราะห์โดยละเอียด จะพบว่าเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก ละเอียดอ่อน และจะสามารถเห็นความละเอียดอ่อน และจะเห็นความแตกต่างได้ชัดเจน ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคล (Indivdual Difference) เป็นเอกลักษณ์ที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ ต้นไม้เดียวกันใช้เมล็ดพันธุ์ชนิดเดียวกัน ปลูกบนพื้นที่และเวลาเดียวกันยังเติบโตขึ้นมาในลักษณะที่แตกต่างกัน

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์

พฤติกรรมเป็นกิจกรรมต่างๆ ซึ่งบุคคลแสดงออกโดยผู้อื่นอาจจะเห็นได้ เช่น การยิ้ม การเดิน หรือผู้อื่นอาจเห็นได้อยากต้องใช้เครื่องมือช่วย เช่น การเต้นของหัวใจ พฤติกรรมทุกอย่างที่บุคคลแสดงตามนั้น มีผลมาจากการเลือกปฏิกิริยาตอบสนองที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดตามสถานการณ์นั้นๆ พฤติกรรมหรือกระทำใดๆ จะมีพื้นฐานมาจากความรู้ และทัศนคติที่คอยผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งแต่ละคนจะมีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป เนื่องจากได้รับความรู้จากแหล่งต่างๆ ไม่เท่ากัน มีการตีความสารที่รับมาไปคนละทางทำให้ เกิดการเรียนรู้ และการสั่งสมประสบการณ์ในเรื่องของความรู้ไม่เท่ากัน

องค์ประกอบของพฤติกรรม

ครอนบาค (Cronbach, 1963) ได้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้น 7 ประการดังนี้

1. ความมุ่งหมาย (Goal) เป็นความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่ทำให้เกิดกิจกรรม บุคคลนั้นมีพฤติกรรมเกิดขึ้นก็เนื่องมาจากความต้องการตอบสนองความต้องการของตนเอง หรือต้องการทำตามวัตถุประสงค์ของตนที่ตั้งไว้ คนเรานั้นมักมีความต้องการในเวลาเดียวกัน และมักจะเลือกสนองความต้องการที่รีบด่วนก่อนความต้องการอื่นๆ

2. ความพร้อม (Readiness) ระดับวุฒิภาวะ หรือความสามารถที่จำเป็นในการประกอบพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ คนเรามักจะมีความพร้อมในแต่ละด้านที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นพฤติกรรม ของทุกคนจึงไม่มีความจำเป็นที่ต้องเหมือนกันและไม่สามารถจะประกอบพฤติกรรมได้ทุกรูปแบบ

3. สถานการณ์ (Situation) คนเรามักจะแสดงพฤติกรรมที่ตนเองต้องการ เมื่อมีโอกาสหรือสถานการณ์นั้น เหมาะสมสำหรับการแสดงพฤติกรรม

4. การแปลความหมาย (Interpretation) แม้จะมีโอกาสในการแสดงพฤติกรรม แล้วก็ที่จะแสดงพฤติกรรมก็มักจะต้องมีการประเมินสถานกราณ์ หรือคิดพิจารณาก็ที่จะทำพฤติกรรมนั้นๆ ลงไป เพื่อที่พฤติกรรมนั้นๆที่แสดงออกมามีความเสี่ยงน้อยที่สุด และยังสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของตนเองได้มากที่สุด

5.การตอบสนอง (Respond) หลังจากได้ทำการแปลความหมายแล้ว หรือได้ทำการประเมินสถานการณ์แล้วพฤติกรรมจะถูกกระทำ ตามวิธีการที่ได้เลือกในขั้นตอนของการแปลความหมาย

6.ผลที่ได้รับ (Consequence) เมื่อแสดงพฤติกรรมไปแล้ว ผลที่ได้จาการกระทำนั้นๆ อาจจะตรงกับความต้องการหรืออาจไม่ต้องกับความต้องการที่ตนเองได้คาดหวังไว้

7.ปฏิกิริยาต่อความผิดหวัง (Reaction to Threat) เมื่อคนเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ก็จะประสบกับความผิดหวัง ซึ่งเมื่อเกิดความผิดหวังแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะต้องกับไปแปลความหมายใหม่ เพื่อที่จะหาวิธีที่จะสนองความต้องการของตนเองใหม่

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์นั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน ได้แก่ เป้าหมาย ความพร้อม สถานกราณ์ การแปลความหมาย การตอบสนอง ผลลัพธ์ที่จะตามมา และปฏิกิริยาต่อความผิดหวัง สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นทั้งสิ้น นับได้ว่าเป็นเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเอง

ประเภทของพฤติกรรมมนุษย์

นักจิตวิทยาแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่มีการเรียนรู้มาก่อน ได่แก่ ปฏิกิริยาสะท้อนกลับ (Reflect Action) เช่น การกระพริบตา และสัญชาตญาณ (Instinct) เช่น ความกลัว การเอาตัวรอด เป็นต้น

2. พฤติกรรมที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการ ที่บุคคลติดต่อสังสรรค์และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

ดังนั้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะ

1. การปรับเปลี่ยนทางด้านของสรีระร่างกาย เล่น การปรับปรุง บุคลิกภาพ การแต่งกาย การพูด

2. การปรับเปลี่ยนทางด้านอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด ให้มีความสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ปรับอารมณ์ความรู้สึก ให้สอดคล้องกับบุคคลอื่น รู้จักการยอมรับผิด

3. การปรับเปลี่ยนทางด้านสติปัญญา เช่น การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้มี ความรู้ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ การมีความคิดเห็นคล้อยตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่

4. การปรับเปลี่ยนอุดมการณ์ หมายถึง การสามารถปรับเปลี่ยนหลักการ แนวทางบางส่วนบางตอนเพื่อให้เข้าสังคมส่วนใหญ่ได้ โดยพิจารณษจากความจำเป็น และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นประโยชน์แก่ตนเอง เพื่อสวัสดิ์ภาพของตนเองและของกลุ่ม

ลักษณะความแตกต่างของพฤติกรรมมนุษย์

ความแตกต่างดังกล่าวอาจแบ่งเป็นหัวข้อใหญ่ๆ ได้ดังนี้

1. ความแตกต่างทางอารมณ์ (Emotion)
2. ความแตกต่างทางความถนัด (Aptitude)
3. ความแตกต่างของความประพฤติ (Behaviour)
4. ความแตกต่างของความสามารถ (Ability)
5. ความแตกต่างของทัศนคติ (Attitude)
6. ความแตกต่างของความต้องการ (Needs)
7. ความแตกต่างทางสังคม (Social)
8. ความแตกต่างของลักษณะนิสัย (Habit)

สรุปได้ว่า ความแตกต่างนี้ทำให้บุคคลมีลักษณะเฉพาะของตนเองซึ่งเรียกว่า เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) นักจิตวิทยายอมรับว่า ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันแม้แต่ฝาแฝดก็ไม่เหมือนกัน สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลแตกต่างกัน คือ พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญเกี่ยวพฤติกรรมมนุษย์ดังกล่าวที่จะส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นสำคัญ

2.4 แนวคิด ทฤษฎีการเลือกประกอบอาชีพ

2.4.1 แนวคิดทางเลือกประกอบอาชีพ

การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมากก็เพราะอาชีพไม่ใช่จะมีเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังต้องสนองความต้องการด้านอื่นๆ เช่น ด้านสังคมและด้านใจ เช่น มนุษย์ยังต้องมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ย่อมมีความเป็นตัวของตัวเองสูง และมีความแตกต่างในเรื่องของบุคคลของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน การเลือกประกอบอาชีพจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของมากเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบุคคลหนึ่งสามารถเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับตัวเอง ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และมีความเจริญก้าวหน้าได้ไม่ยาก แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลหนึ่งเลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสมก็จะทำให้เขานั้นไม่สามารถสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเต็มที่ ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะไม่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอย่างแน่นอน

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพอาจกล่าวได้ว่าไม่มีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่จะสามารถอธิบายการเลือกอาชีพของบุคคลได้อย่างครอบคลุมที่สุด ดังนั้นจึงได้จัดกลุ่มทฤษฎีการเลือกประกอบอาชีพเป็น 2 กลุ่ม (อภิศักดิ์ ดวงภักดี, 2550) ดังนี้

- ทฤษฎีวิเคราะห์บุคลิกภาพของบุคคลกับความสอดคล้องของงาน
- ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ ที่กล่าวถึงวิถีชีวิตและการเปลี่ยนแปลงแนวคิดด้านอาชีพตามพัฒนาการแต่ละช่วงวัยของมนุษย์

1.ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Traits and Factor Theory) (หนึ่งฤทัย เจียรพงศวัฒน์, 2546)

ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลเป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากความรู้ด้านจิตวิทยา คือบุคคลใช้วิจารณญาณตัดสินใจเลือกอาชีพโดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและการวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน

1.1 การวิเคราะห์ตนเอง บุคคลจะทำการวิเคราะห์คุณสมบัติของตนเองและบุคลิกภาพ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของตน

1.2 การวิเคราะห์อาชีพ เป็นสิ่งที่บุคคลแสวงหา ได้แก่ องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน รายได้ ความมั่งคง โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

1.3 การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์ตนเองและการวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน

ในการศึกษาทฤษฎีนี้ได้ให้ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการประกอบอาชีพ ดังนี้

1. ความถนัดและสติปัญญา ว่ามีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพและยังเป็นองค์ประกอบที่หนึ่งที่อิทธิพลต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน

2. ความสนใจนอกเหนือจากการมีอิทธิพลต่อการเลือกและยังมีอิทธิพลต่อความบากบั้นในการประกอบอาชีพด้วย

3. ค่านิยม ซึ่งในแต่ละบุคคลก็จะมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่น ในบุคคลที่มีค่านิยมเรื่องรักความยุติธรรม ยึดถือหลักเกณฑ์ในการดำรงชีวิต ก็จะยึดประกอบอาชีพเป็นข้าราชการ ตำรวจหรือ ทหาร

4. บุคคลแวดล้อมการเลือกประกอบอาชีพที่เกิดจากต้นแบบที่ชื่นชอบและประทับใจมาตั้งแต่เด็ก เช่นเด็กประทับใจหมอพยาบาล ก็อาจมีความคิดที่อยากประกอบอาชีพตามต้นแบบที่ชอบ คือ หมอพยาบาล

5. ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน บุคคลที่มีผลการเรียนที่ดีมากๆในวิชาหนึ่งก็อาจจะในความรู้ความสามารถในวิชานั้นเป็นหลักในการประกอบอาชีพ เช่นมีผลการเรียนดีมากในภาษาอังกฤษ ก็เลือกที่จะประกอบอาชีพเกี่ยวนักแปลภาษา หรือล่าม เป็นต้น

6. ครอบครัว การเลือกอาชีพตามพ่อแม่ หรือเลือกตามสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว

7. บุคลิกภาพและการปรับตัว การที่แต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ก็มีแนวโน้มที่บุคคลนั้นเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน

8. ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชน บุคคลที่มีถิ่นหรือภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดหรือชนบท ก็มักจะเลือกอาชีพที่ไม่ค่อยมีเกียรติและรายได้ไม่สูงอาจเป็นเพราะค่าครองชีพหรือการแข่งขันในอาชีพในชนบทต่ำกว่าในเมือง

2.5 แนวคิด ทฤษฎีความต้องการ

มาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างใน น้ำทิพย์ บุตรทศ และวรรณภา สือกิตินันท์, 2558) ซึ่งให้เนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎี คือ ทุกคนมีความต้องการซึ่งความต้องการมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการเหล่านั้นสามารถจัดเป็น 5 กลุ่ม 1)ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของบุคคลคือ ปัจจัยสี่ 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย หลักจากที่บุคคลนั้นๆได้รับความต้องการปัจจัยสี่แล้วเช่น ต้องการความมั่นคง ในการทำงาน 3) ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่ม มีคนที่รักที่ไว้วางใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพราะโดยธรรมชาติคนเราเป็นสัตว์สังคม ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม 4) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ คือต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญยอมรับในความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่ 5) ความต้องการความสำเร็จ บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอด

ปรารถนา ได้ใช้ความสามารถสูงสุด เพื่อประสบความสำเร็จที่มุ่งหวัง ซึ่งสอดคล้องกับ Roe's Thecory ในปี 1957 (จีรนันท์ ไวยศรีแสง, 2552) ว่าทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลของความต้องการซึ่งบุคคลพยายามหาทางที่จะตอบสนองความต้องการของตน อาชีพในทัศนะคติของ Roe นั้นไม่ได้หมายถึง แค่เพียงกิจกรรมที่บุคคลทำเพื่อเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่ยังหมายถึงวิถีชีวิตหรือกิจกรรมที่บุคคลทำเกือบตลอดชีวิต เพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนในทุกระดับ วิถีชีวิตหรือรูปแบบของการดำเนินชีวิตของบุคคลจึงเป็นผลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมในวัยเด็ก การเลือกรูปแบบการดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่างๆ จึงเกิดเป็นอุปนิสัยในการเลือกอาชีพของบุคคลด้วย

และยังสอดคล้องกับ ฮอปปอก (Hoppock, 1968 อ้างใน อมรรัตน์ เหล่าบุญมา, 2550) ที่กล่าวถึงหลักการเลือกอาชีพ 10 ประการ คือ 1) การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล สืบเนื่องมาจากที่บุคคลแต่ละบุคคลมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด 2) บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใดๆ มักเกิดจากความเชื่อว่าอาชีพนั้นๆจะสามารถตอบสนองความต้องการสูงสุดของตนได้เป็นอย่างดีที่สุด ซึ่งความต้องการของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกันออกไป 3) ความต้องการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ ซึ่งอิทธิพลนี้จะเป็นตัวดึงดูดให้บุคคลนั้นๆเลือกประกอบอาชีพนั้นตามความต้องการของแต่ละบุคคลที่แต่ต่างกัน 4)การพัฒนาอาชีพเริ่มเมื่อบุคคลทราบว่าอาชีพนั้นๆ สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ คือทำแล้วได้รับความพึงพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้นได้ จึงจะทำให้เกิดการเริ่มพัฒนาอาชีพ 5) พัฒนาการทางการเลือกอาชีพมีความก้าวหน้าก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นเข้าใจว่าอาชีพที่ตนเลือกประกอบตอบสนองความต้องการมากเพียงใด 6) ข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยจะเป็นตัวช่วยให้บุคคลเข้าใจว่าตนต้องการอะไรและจะต้องปรับปรุงอะไร ทำให้สามารถสรุปผลให้กับตัวเองได้ว่าตนเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับอาชีพใดๆ เพื่อเป็นการประกอบการตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้อง 7) ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพ ซึ่งการมีข้อมูลที่ถูกต้องของอาชีพแต่ละอาชีพที่ต้องการจะเลือกถือเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญที่จะนำมาประกอบการพิจารณา เพื่อให้เกิดการตัดสินใจเลือกที่อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง 8) ระดับความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับอาชีพ เกิดจากการที่เลือกประกอบอาชีพตรงกับความต้องการของเรา 9) ความพึงพอใจในงาน เป็นผลมาจากการที่งานที่เราเลือกประกอบอาชีพนั้น สามารถต้องสนองความต้องการในปัจจุบันได้และคาดหวังในอนาคต 10)การเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอเมื่อบุคคลคิดว่างานที่เปลี่ยนแปลงใหม่นั้นจะตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าเดิม

2.6 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.6.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ดลกร ล้ำชัย (2549) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อ (Incentive) ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจอันเป็นตัวให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ทั้งนี้ยังหมายรวมถึงสภาพภาวะแวดล้อมของแต่ละบุคคลยังสามารถเปลี่ยนเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถแสดงออกมาทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อเป็นการสนองความต้องการตามที่บุคคลนั้นๆได้ตั้งเอาไว้ (สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม, 2550) แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะมันคือพลังทั้งภายในและภายนอกซึ่งเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่างๆให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญเดช วีรกุล (2552) ซึ่งได้กล่าวว่าแรงจูงใจ คือสิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจหรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิด ควาวเชื่อมั่นและความพยายามที่จะกระทำงานหรือกิจกรรมนั้นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งตามที่ตัวบุคคลหรือองค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

2.6.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

พรรณราย ทรัพยะประภา (2529 อ้างใน บุญทวี ขันทะ, 2550) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งและกระตุ้นให้เราแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ออกมาการปฏิบัติงานนั้นก็นับว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ ซึ่งคนแต่ละคนก็จะแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นๆด้วย โดยปกติแล้วเรื่องของแรงจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับชั้น และมีความจำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนนั้นให้ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น และทุ่มเทความสามารถให้เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการของตนให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ดังนั้นการจะจูงใจให้พนักงานหรือบุคคลากรให้ตรงความต้องการของสถานประกอบการนั้น จึงจำเป็นจะต้องรักษาถึงเหตุผลและผลของพฤติกรรม ตลอดจนองค์ประกอบต่างๆ ที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมทางใดทางหนึ่ง และเมื่อบุคคลากรมีความพอใจหรือไม่พอใจอะไรบางอย่าง เขาก็จะแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา เช่น เบื่อหน่าย เฉื่อยชา และส่งผลให้ผลผลิตหรือผลงานน้อยลงหรืออาจเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน การขาดงาน หรือลาออก เป็นต้น ในทางตรงกันข้ามอาจบุคคลากรมีความพึงพอใจในสถานประกอบการแล้ว เขาจะทุ่มทั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงานสิ่งผลให้มีความคิดริ่มเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่ สถานประกอบการณ์ของเขามากขึ้น และก็จะระดมกำลังการผลิตอันเป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นในการทำงาน

บรรยงค์ โตจินดา (2545) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ เนื่องมาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆนั้น จะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นมักขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ เพราะถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักแรงจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานก็จะมีความตั้งใจ

และเต็มใจที่จะทำงานสูง ก็จะทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ และในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรมีผู้บริหารที่ไม่สามารถใช้หลักแรงจูงใจได้ ก็จะส่งผลให้พนักงานไม่มีความตั้งใจในการทำงานส่งถึงผลงานที่ออกมาก็จะขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ดังนั้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งเร้าต่างๆ ทั้งที่มาจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ ซึ่งก่อให้เกิดแรงผลักหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการตามที่คาดหวัง (ชนินทร์ เลิศประภาภรณ์, 2553)

ปัจจัยภายใน (Push Factor) ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆคือ ปัจจัยค่านิยม, ปัจจัยความรับรู้เกียรติและชื่อเสียง(อาชีพแบบอย่าง), ปัจจัยความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล, ปัจจัยความภูมิใจในอาชีพ, ปัจจัยทัศนคติที่มีต่ออาชีพที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกอาชีพ โดยสามารถอธิบายความหมายของแต่ละปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยค่านิยม แฟรงเคิล (Frankel, 1977, p. 6) ได้ให้ความเห็นว่าค่านิยมเป็นความคิด (Idea) หรือความคิดรวบยอด (Concept) ในสิ่งที่เห็นว่ามีความสำคัญต่อชีวิตของเราหรือบุคคลที่มีค่านิยมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเขาเห็นคุณค่าของสิ่งนั้น ทัศนา แขมมณี (2542, หน้า 2) กล่าวถึง ความหมายของค่านิยมว่า เป็นหลักการแนวคิดความเชื่อที่บุคคลยึดถือว่าเป็นคุณค่า หรือแนวทางในการตัดสินใจและการดำรงชีวิต หากค่านิยมที่แต่ละบุคคลยึดถือเป้นแนวทางในการดำรงชีวิจตรงกันเป็นจำนวนมากสิ่งนั้นก็จะกลายเป็นค่านิยม

สรุปได้ว่า ค่านิยมเป็นความคิด ความเชื่อบุคคลหรือกลุ่มคนที่ยอมรับในคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไม่มีเงื่อนไข โดยการประมาณค่าพิจารณาเลือกสรรแล้วอย่างรอบคอบว่าเป็นสิ่งที่มีค่า เป็นที่ยอมรับของสังคมก็ปฏิบัติ ตามความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ค่านิยมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในด้านจิตใจของมนุษย์ เพราะสามารถให้ความสุขต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และยังมีผลต่อสังคมด้วย เพราะเป็นพลังความคิดของแต่ละบุคคล ผลักดันให้มีพฤติกรรมเป็นไปต่างๆ ตามที่บุคคลยึดถือเป็นคุณค่า หรือแนวทางในการตัดสินใจและการดำรงชีวิต เพราะเห็นว่าเหมาะสม มีการปฏิบัติสอดคล้องกับบุคคลอื่นๆ ค่านิยมนั้นกลายเป็นค่านิยมของสังคม อาจเป็นค่านิยมที่ดีหรือไม่ก็ได้

2. ปัจจัยความรับรู้เกียรติและชื่อเสียง (อาชีพแบบอย่าง) การรับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองพฤติกรรมใดๆ จะขึ้นอยู่กับการรับรู้จากสภาพแวดล้อมของตนและความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้นๆ ดังนั้นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยการรับรู้ ประกอบด้วย ประสาทสัมผัสและปัจจัยทางจิต คือ ความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติเป็นต้น การรับรู้จะประกอบไปด้วยกระบวนการสามประการ คือ การรับสัมผัส การแปลความหมายและอารมณ์ การรับรู้เป็นผลเนื่องมาจากกาที่มนุษย์ในอวัยวะรับสัมผัส (Sensory Moter) ซึ่งเรียกว่าเครื่องรับ (Sensory) ทั้ง 5

ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง จากการวิจัยมีการค้นพบว่า การรับรู้ของคนเกิดจากการมองเห็น 75% จากการได้ยิน 13%การสัมผัส 6% กลิ่น 3% และรส 3% การรับรู้จะเกิดขึ้นมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพล หรือปัจจัยในการรับรู้ ได้แก่ลักษณะของผู้รับรู้ ลักษณะของสิ่งเร้า การที่มนุษย์จะสามารถรับรู้และพัฒนาจนเป็นการเรียนรู้ได้ดีหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1) สติปัญญา ผู้มีสติปัญญาสูงกว่า ย่อมรับรู้ได้ดีกว่าผู้มีสติปัญญาต่ำกว่า 2) การสังเกตและพิจารณาขึ้นอยู่กับความชำนาญและความสนใจต่อสิ่งเร้า 3) คุณภาพของจิตใขณะนั้น ถ้ามีความเหนื่อยอ่อนเครียด หรืออารมณ์ขุ่นมัว อาจทำให้แปลความหมายของสิ่งเร้าที่สัมผัสได้ไม่ดี แต่ในทางตรงกันข้ามหากสภาพจิตใจผ่องใส ปลอดโปร่ง ก็จะทำให้การรับรู้และเรียนรู้เป็นไปได้ด้วยดี และเป็นระบบ (วัฒนาพร วัฒนชัยธรรม, ม.ป.ป.)

3. ปัจจัยความเข้าใจเกี่ยวกับคน/ข้อมูล การศึกษาเกี่ยวกับงานอาชีพเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของอาชีพ คุณลักษณะของงานอาชีพ และบริบทของงานในอาชีพ การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่อาชีพ ในปัจจุบัน สถาบันการศึกษามักจะทดสอบความพร้อมในการประกอบอาชีพด้วยการให้เข้าไปสัมผัสกับอาชีพนั้น ๆ ก่อนการเข้าศึกษาเล่าเรียน เช่น นักวิทยาศาสตร์ ที่ทำงานกับเครื่องมือ เครื่องจักรสารเคมี ส่วนแพทย์ พยาบาล ต้องอยู่กับผู้ป่วยที่เป็นโรคต่าง ๆ ในสภาพของโรงพยาบาลและภาระงานประจำซึ่งมีสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจาก ครู อาจารย์ นักข่าว เป็นต้น ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวก่อนประกอบอาชีพก็เป็นอีกปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงด้วยเช่นกัน คณะวิทยาการจัดการ. (2547).

4. ปัจจัยความภูมิใจในอาชีพ ท่าน ว.วชิรเมธี ได้กล่าวว่า “การสร้างค่านิยมให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องปลูกฝังลงไปในรากฐานจิตใจของเด็กและเยาวชน โดยผู้ใหญ่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้ด้วย ขณะเดียวกัน สื่อมวลชนและโรงเรียนก็ต้องร่วมปลูกฝังเช่นกัน ด้วยการ อบรม บ่มเพาะ เริ่มต้นจากการจุดประกายให้คนรับรู้ จากนั้นนำไปสู่การพัฒนาและต่อยอดจนกลายเป็นวัฒนธรรม” ความสุขในการทำงานจะเกิดไม่ได้เลย หากเราไม่มี “ความภูมิใจ”ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายถือเป็นเรื่องเล็กน้อยที่ไม่สามารถมองข้ามไปได้เลย เพราะจะเป็นสิ่งที่ช่วยทำงานได้อย่างมีความสุข และยังประกอบไปด้วยวิธีที่ช่วยสร้างความภูมิใจในอาชีพได้ คือ 1) ตั้งเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งถือเป็นเรื่องแรกที่ช่วยสร้างความภูมิใจ เพราะหากเราไม่มีเป้าหมายในการทำงานหรืองานที่จะทำแล้ว มันก็จะเหมือนเราทำงานแลกเงินไปวันๆ พร้อมทั้งความสุขในการทำงานก็จะค่อยๆน้อยลงจนอาจทำให้หมดความภูมิใจในงานหรืออาชีพที่ทำได้ 2) ทำอย่างเต็มที่ การที่บุคคลนั้นๆ ได้ลงมือทำอย่างสุดความสามารถนั้น เมื่องานสำเร็จเสร็จสิ้น พอบุคคลนั้นๆ มองย้อนกลับไปความภูมิใจก็จะเกิดขึ้นมาได้เหมือนกัน ยิ่งถ้าเป็นงานที่ยาก หรือการข้ามผ่านอุปสรรคต่างๆ ก็จะยิ่งภูมิใจ 3) ทำในสิ่งที่รัก ไม่ว่าใครก็ต้องมีความฝัน หรือสิ่งที่อยากทำกันทั้งนั้น แม้ว่าบางที่จังหวะในชีวิตจะไม่เป็นใจก็ตาม เพียงแต่บุคคลนั้นๆอาจจะยังมั่นคงกับสิ่งที่รัก สักวันบุคคลนั้นก็จะต้องไปถึง และสามารถก้าวเดินไปกับสิ่งที่

บุคคลนั้นๆรักอย่างภาคภูมิใจ 4) การช่วยเหลือคนอื่น แน่นอนว่าบุคคลนั้นๆ ไม่ได้ทำงานทุกอย่างสำเร็จได้ด้วยคนเดียว การที่บุคคลนั้นรู้จักที่จะเรียนรู้การมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็จะสามารถทำให้งานออกมาดี แถมยังได้ความภาคภูมิใจกับความสำเร็จนั้นไปด้วยกับทีมอีกด้วย ดังนั้นพอจะสรุปได้ว่า ความภูมิใจในงานที่ทำ ต้องไม่เกิดจากการเอารัดเอาเปรียบผู้อื่นด้วย จึงจะสามารถเรียกได้ว่า ภูมิใจอย่างแท้จริง

5. ปัจจัยทัศนคติที่มีต่ออาชีพ ทัศนคติที่ดีต่อการอาชีพ เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้มนุษย์ดำรงดชีวิตอย่างมีความสุขเนื่องจากชีวิตของมนุษย์ส่วนมาก จะใช้เวลากับการประกอบอาชีพ ดังนั้นหากได้ทำงานที่ตนเองรัก ชอบและถูกกับบุคลิกลักษณะของตนก็จะทำให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีสร้างทัศนคติที่ต่อการประกอบอาชีพมีแนวทางทำได้ เช่น 1) จัดประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับงาน โดยเข้าฝึกอบรมเพิ่มพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 2) จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดี จึงทำให้บรรยายกาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม 4) การให้คำแนะนำหรือปรึกษาเกี่ยวกับงาน การให้คำแนะนำหรือปรึกษาเกี่ยวกับงาน เป็นการสร้างบรรยายกาศให้เกิดความคุ้นเคยเป็นกันเอง และจะเกิดความรู้สึกที่เป็นมิตรต่อกันเข้าใจกัน รู้สึกอบอุ่น และเกิดความรู้สึกมั่นใจในการทำงานมากขึ้น 5) การใช้การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากในการทำงานที่จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นเราต้องพยายามอาศัยความร่วมมือของสมาชิกอย่างดี

ปัจจัยภายนอก (Pull Facter) ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ คือ ปัจจัยแนวโน้มทางการตลาด, ปัจจัยลักษณะงาน, ปัจจัยค่าตอบแทนและ ปัจจัยโอกาสในความก้าวหน้า โดยสามรถอธิบายความหมายได้ดังนี้

1. ปัจจัยแนวโน้มทางการตลาด

การวิเคราะห์การตลาด นั้นจำเป็นต่อนักการตลาดที่จะต้องวิเคราะห์ปัจจัยหลายประการทางการตลาดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลง ทางการตลาด นั้นเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะสามารถสร้างโอกาสใหม่ๆทางธุรกิจและสามารถพลิกสถานการณ์เป็นอุปสรรคได้ รวมไปถึงการพึ่งพาอุตสาหกรรม ส่วนตัวอย่างแนวโน้มอื่นที่เกี่ยวเนื่องกันได้แก่ ความอ่อนไหวทางด้านราคา อุปสงค์ที่หลากหลาย และระดับของการให้ความสำคัญกับการบริการ อีกทั้งแนวโน้มการบริหารจัดการระดับภูมิภาคก็อาจจะมีส่วนเกี่ยวข้องด้วยในปัจจุบันแนวโน้มทางการตลาดจัดได้ว่าเป็นจุดเน้นที่ทั้งผู้ค้ารายเก่าและรายใหม่ให้ความสำคัญ ทำให้เกิดการแข่งขันทางการตลาดที่ค่อนข้างจะสูงขึ้นทั้งระดับภูมิภาคและระดับโลกซึ่งผู้ค้าทุกรายต้องตระหนักเป็นอย่างมาก เนื่องจากอุปสงค์ขั้นพื้นฐานไม่เพิ่มสูงขึ้น แต่กลับมีซัพพลายเออร์รายใหม่เพิ่มมากขึ้นซึ่งนั่นแสดงให้เห็นว่า กลุ่มของซัพพลายเออร์มีมากกว่าอุปสงค์

นั่นเอง ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้มีพื้นที่และโอกาสเพียงน้อยนิดที่ผู้แข่งขันรายใหม่จะมีโอกาสเข้าสนามแข่งขันและได้ส่วนแบ่งทางการตลาด ในปัจจุบันนี้ แนวโน้มทางการตลาดมีความยืดหยุ่นมากขึ้นซึ่งเป็นไปตามกระบวนการของอุปสงค์และอุปทานนอกจากนี้ แนวโน้มทางการตลาดที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงสาเหตุหนึ่งมาจากพฤติกรรมของลูกค้า ดังนั้นปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค ไม่ว่าจะเป็นการเลือกซื้อสินค้า และการใช้ชีวิตประจำวัน ซึ่งผู้ผลิตสินค้าจำเป็นต้องเข้าใจและต้องมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับพฤติกรรมผู้บริโภคในแต่ละช่วงเวลาเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของแนวโน้มทางการตลาดให้เป็นอย่างดี ผู้ค้าจึงจำเป็นที่จะต้องเผชิญกับพฤติกรรมลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยและผลกระทบต่างๆที่อาจมากระทบต่อแผนการตลาดในอนาคตของผู้ค้าเอง เพราะฉะนั้นผู้ค้าคงทราบแล้วว่าต้องผลักดันและติดตามปัจจัยเหล่านั้น อย่างไรก็ตามผู้ค้าต้องเกาะติดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของลูกค้าและผู้ค้ารายใหม่ด้วย (ประวิทย์ พุ่มพา, 2558)

2. ปัจจัยลักษณะงาน

อำนาจ ธีระวนิช (2553, หน้า 453) ได้อธิบายถึงแนวคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham สามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบส าคัญ 3 ประการ คือ ลักษณะงานหลัก สภาพทางจิตวิทยาที่ส าคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน (Core Job Characteristics) จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะความมีอัตลักษณ์ของภาระงาน ความสำคัญของภาระงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับของงานดังนั้น ลักษณะงาน 5 ประการนี้มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพอใจในงาน และมีผลทำห้การปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะนี้มีผลต่อสภาพจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจาก ตัวงาน ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงาน และความรู้ผลลัพธ์ของงาน ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 78) อธิบายว่าปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทัศนคติ และความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตที่ต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อน 13 เกี่ยวข้องกันมากขึ้นพนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถมากขึ้นพร้อมที่จะรับผิดชอบมาก ขึ้น และมักต่อต้านการปฏิบัติงานที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคคลจะต้องการอำนาจในการ ตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

3. ปัจจัยค่าตอบแทน หมายถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้ให้ใน รูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญ ก าลังใจ ของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554)

ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่ พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่องค์กร ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร (ก.พ., 2551, หน้า 2) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความ เป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (สุจิตรา ธนานันท์, 2552, หน้า 3)

จากความหมายของค่าตอบแทนที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยโอกาสในความก้าวหน้า (Career Opportunities) การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ก่อให้เกิด ความก้าวหน้า เช่น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนดหรือได้รับการพัฒนาทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ถ้าองค์การมีการพัฒนาทางอาชีพ จะทำให้พนักงานพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานมี ความเจริญก้าวหน้าในงาน โดยผู้มีอายุต่ำกว่า 35 ปี เป็นผู้ที่มีความต้องการพัฒนาทักษะ เป็นการสนับสนุนที่ เหนือกว่าค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นเพียงข้อแนะนำที่จะช่วยให้บุคคลนั้นตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพได้ง่ายขึ้น

สำหรับนักศึกษาที่เรียนในสาขาวิชาอุตสาหกรรมการบริการ ต่างก็มีแรงจูงใจในเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน เนื่องมาจากความถนัด ความสามารถ และความสนใจในการงานอาชีพที่แตกต่างกัน หรือมีพรสวรรค์ไม่เหมือนกัน ที่ไม่สามารถทำงานชนิดเดียวกันได้หมดทุกคน ข้อสำคัญก็คือ นักศึกษาที่เรียนในวิชาอุตสาหกรรมการบริการ ต้องรู้จักตัวเอง และรู้จักอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่เรียนอย่างละเอียดและกว้างขว้าง รวมทั้งต้องรู้จักพิจารณาด้วยว่ามีงานอะไรบ้างที่นักศึกษาชอบและสนใจมากที่สุด และงานนั้นๆ เหมาะสมกับอุปนิสัยและบุคลิกลักษณะ ของตนหรือไม่ ดังนั้นในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ โดยทำการแยกแรงจูงใจออกเป็นสองแบบ คือ แรงจูงใจผลัก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายใน 5 ตัว และแรงจูงใจดึงดูด ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก 4 ตัว เพื่อศึกษาให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี พบว่า 1.) นักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอยู่ในระดับที่ 5 โดยค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสุดท้ายคือ ด้านลักษณะงาน 2.) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่าการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จำแนกตามคณะโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ 3.) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลค่าการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จำแนกตามเกรดเฉลี่ยสะสม/ จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง/ จำแนกตามอาชีพที่นักศึกษาเลือก โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ 4.) คณะที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์ กับ การเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5.) เกรดเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์ กับ การเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6.) อาชีพของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ กับ การเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 7.) รายได้ของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ กับ การเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จีรนันท์ ไวยศรีแสง (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษานักศึกษาตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ บริษัทหรือห้างร้านเอกชนเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ อาชีพข้าราชการ และอันดับสุดท้ายคือ อาชีพอื่นๆ เช่น งานบริการ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ คณะ ภูมิลำเนา และบิดมารดา หรือผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ สถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัย เกรดเฉลี่ย อาชีพบิดามราดา รายได้ครอบครัว ปัจจัยการจูงใจด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ธีรวัฒน์ อิ่มประคองศิลป์ และ สุปราณี พงษ์วุฒิธรรม (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบริการของนักศึกษาภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับ

อุตสาหกรรมบริการ คณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ครอบครัว และเพื่อน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ โดยรวมอยู่ในระดับความเห็นด้วยมากทั้ง 3 ด้าน

นพอนันท์ เพียรมั่นคง (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพของนักศึกษา สาขาการจัดการการบิน สถาบันเทคโนโลยีการบิน สถาบันเทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พบว่า 1.) ปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสุดท้ายคือ ด้านลักษณะของงาน 2.) พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่เลือกปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด โดยเลือกหน่วยงานที่มีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกันมากที่สุด ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เลือกหน่วยงานที่ให้สวัสดิการที่เหมาะสมมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เลือกหน่วยงานที่มีระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการทำงานตามสาขา หรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะและศักยภาพในการทำงานมากที่สุด

2.8 สมมติฐานและกรอบแนวคิดตามทฤษฎี

2.8.1 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย ครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีข้อสมมติฐาน ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ค่านิยมทางการงานมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ

สมมุติฐานที่ 3 รับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ

สมมุติฐานที่ 4 ความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวกับคน/ข้อมูล มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ

สมมุติฐานที่ 5 ความภูมิใจในอาชีพมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ

สมมุติฐานที่ 6 ทัศนคติต่ออาชีพมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ

สมมุติฐานที่ 7 แนวโน้มของตลาดแรงงานมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ ในอุตสาหกรรมบริการ

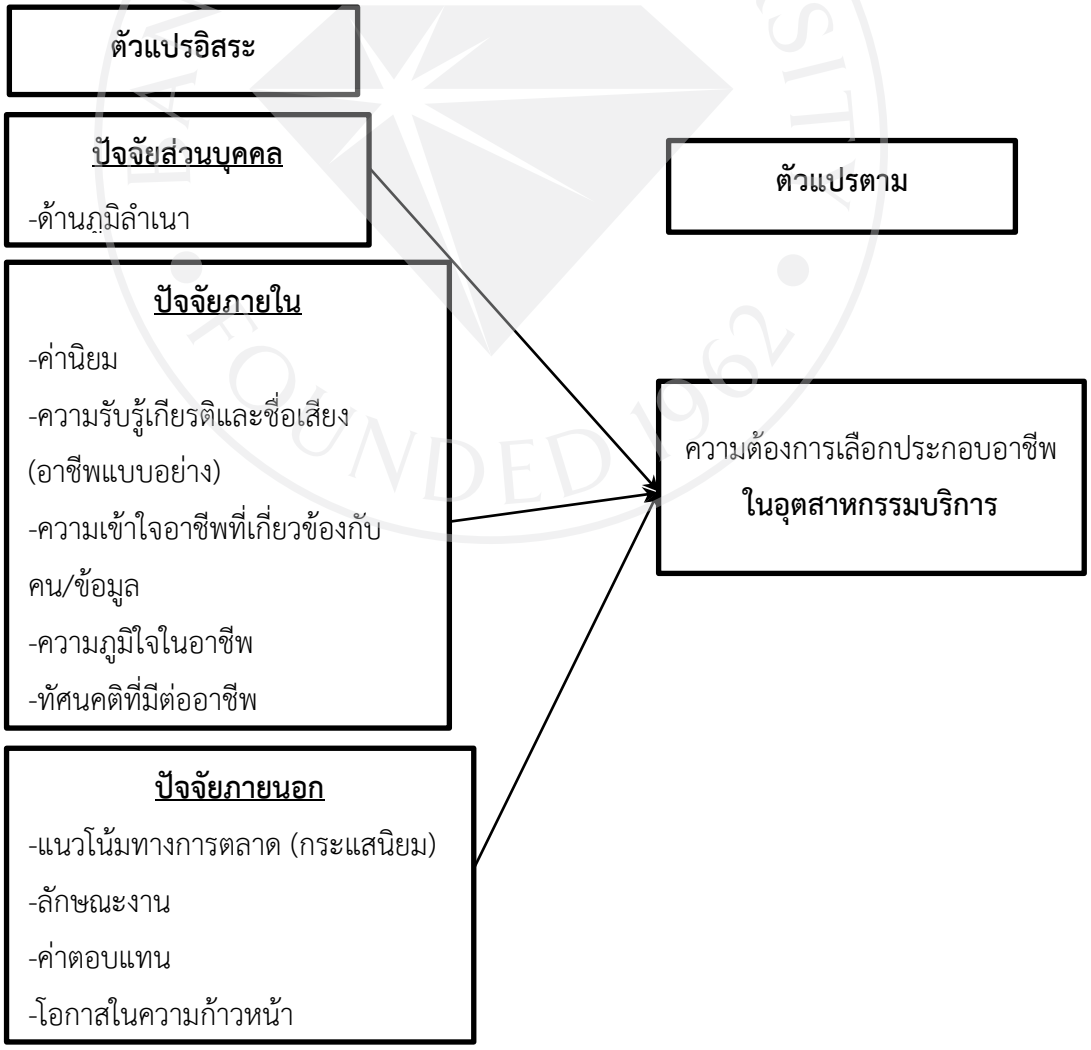
สมมุติฐานที่ 8 ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ

สมมุติฐานที่ 9 ค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ

สมมุติฐานที่ 10 โอกาสในความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ

2.8.2 กรอบแนวคิดตามทฤษฎี

ภาพที่ 2.1: กรอบแนวคิดตามทฤษฎี



บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประเภทของงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survery Research) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพและเขตปริมณฑลมีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 25 สถาบัน โดยแยกเป็นภาครัฐ 13 สถาบัน ภาคเอกชน 12 สถาบัน (Admission Premium) ที่ทำการเปิดสอนหลักสูตรสาขาการจัดการโรงแรมในระดับปริญญาตรี ซึ่งในการวิจัยครั้งผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย

3.2 กลุ่มประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 กลุ่มประชากร

ประชากร (Population) ที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาที่กำลังศึกษาในสาขาการจัดการโรงแรม ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

3.2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยทั้งของภาครัฐและเอกชนทั้งสิ้น 25 สถาบัน โดยแยกเป็นภาครัฐ 13 สถาบัน ภาคเอกชน 12 สถาบัน (Admission Premium) ที่ทำการเปิดสอนหลักสูตรสาขาการจัดการการโรงแรมในระดับชั้นปริญญาตรีจำนวน 5 สถาบัน ได้แก่

- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตร่มเกล้า
- มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต
- มหาวิทยาลัยรังสิต
- สถาบันกาจัดการปัญญาภิวัฒน์

ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลจำนวน 400 คน โดยทำการเลือกแบบโควตา (Quota Sampling) คือกำหนดมหาวิทยาลัยละ 80 คน และใช้วิธีการเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายปิดหรือเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) และ แบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) (สมพร ศรานุรักษ์, 2559 อ้างใน อัปษรศรี ม่วงคง, 2552) ซึ่งแบบสอบถามลักษณะคำถามปลายปิด ใช้กับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล เช่น เพศ และสถาบันการศึกษา ส่วนแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด ใช้กับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ได้แก่ ด้านภูมิลำเนา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ (Likert) ลักษณะคำถามเป็นแบบสเกลการจัดประเภทที่เลือก Selected Category Scales (Zikmund.1977, p. 371 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และศุภร เสรีรัตน์, 2541, หน้า 166)

มีสเกลวัดความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	5 คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1 คะแนน

จากนั้นจึงทำการรวบรวมข้อมูล ทำการแปลผลโดยนำคะแนนที่ได้จากการการตอบแบบสอบถามมารวมกันแล้วคิดค่าคะแนนเฉลี่ยให้คะแนนอยู่ในช่วง 1-5 คะแนน โดยมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้

- แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

1.ด้านค่านิยมทางการงาน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีค่านิยมในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีค่านิยมในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีค่านิยมในระดับสูง

2. ด้านความรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีความรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีความรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพมาก

3. ด้านความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูลน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูลปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูลมาก

4. ด้านความภูมิใจในอาชีพ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความภูมิใจในอาชีพในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีความภูมิใจในอาชีพในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีความภูมิใจในอาชีพในระดับในระดับสูง

5. ด้านทัศนคติที่มีต่ออาชีพ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีทัศนคติไม่ดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีทัศนคติปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีทัศนคติดี

- แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

1. ด้านแนวโน้มของการตลาดแรงงาน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีแนวโน้มของการตลาดแรงงานไม่ดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีแนวโน้มของการตลาดแรงงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีแนวโน้มของการตลาดแรงงานดี

2. ด้านลักษณะงาน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีลักษณะงานในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีลักษณะงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีลักษณะงานในระดับในระดับสูง

3. ด้านค่าตอบแทน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีค่าตอบแทนในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีค่าตอบแทนในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีค่าตอบแทนในระดับในระดับสูง

4. ด้านโอกาสในความก้าวหน้า

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีโอกาสในความก้าวหน้าในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีโอกาสในความก้าวหน้าในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีโอกาสในความก้าวหน้าในระดับในระดับสูง

3.4 การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างและทดสอบเครื่องมือ โดยดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและกำหนดหัวข้อ โดยได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามดังกล่าว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจ เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และค่าความเที่ยงตรงเฉพาะหน้า (Face Validity)

การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Alpha Coefficient) (สรายุทธ กันหลง, 2556) ได้ผลดังนี้ แบบสอบถามด้านข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านความต้องการเลือกประกอบอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 จากความเชื่อมั่นที่ได้อยู่ในระดับสูง จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3.5 วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1.แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บรวบรวมข้อมูล จากการค้นคว้าข้อมูลจากบทความ วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต

3.5.2.แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองหลังจากผู้วิจัยได้ทำการสอบป้องกันเค้าโครงวิทยานิพนธ์ และสร้างแบบสอบถามพร้อมนำเสนอคณะกรรมตรวจสอบ คาดว่าประมาณเดือนกันยายนถึงตุลาคม เพื่อจะสามารถชี้แจงข้อสงสัยของผู้ตอบแบบสอบถามได้

3.5.3.เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด แล้วทำการตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

3.6 ประเภทของตัวแปรและระดับของการวัดตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 13 ตัวแปรและสามารถจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทของตัวแปรได้ 3 ระดับ (วรางคณา จันทร์คง, 2556) ได้แก่

3.6.1 ระดับการวัดในมาตรานามบัญญัติหรือระดับกลุ่ม (Nominal Scale) การวัดในระดับนี้เป็นการวัดเพื่อจัดกลุ่ม หรือเป็นการแยกประเภทตามลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงลักษณะที่แตกต่างกันเท่านั้นไม่สามารถบอกถึงปริมาณความมากน้อยที่แตกต่างกันได้ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่ต้องใช้วัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ คือ เพศ/ สถาบันการศึกษา/ ภาควิชาที่เรียนและภูมิลำเนา

3.6.2 ระดับการวัดในมาตราอันดับ (Ordinal Scale) การวัดระดับนี้สามารถบอกถึงลำดับของข้อมูลหรือตัวแปรได้ว่ามากหรือน้อยกว่า สูงหรือต่ำกว่า ก่อนหรือหลัง เช่น ระดับการศึกษาแบ่งเป็น ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อนุปริญญา และปริญญาตรี เป็นต้น แต่เราก็จะไม่สามารถระบุได้ว่า ความห่างของแต่ละระดับการศึกษามีปริมาณเท่ากันหรือไม่ ฉะนั้นการวัดระดับการศึกษาแบบนี้สามารถบอกถึงความแตกต่างว่ามากกว่าน้อยกว่าได้ แต่ไม่สามารถบอกถึงปริมาณความว่ามากน้อยกว่ากันเท่าไร ดังนั้นตัวเลขในระดับนี้จึงไม่สามารถนำมาบวก ลบ คูณ หารได้เช่นกัน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่ต้องใช้วัดข้อมูลประเภทอันดับ คือ ระดับชั้นปีการศึกษา รายได้ในขณะศึกษา รายได้เฉลี่ยของครอบครัว

3.6.3 ระดับการวัดในมาตราอันตรภาคหรือนามธรรม (Interval Scale) การวัดระดับนี้สามารถบอกถึงความต่างแล้วยังสามารถบอกถึงปริมาณความแตกต่างได้ว่าที่แตกต่างกันนั้นแตกต่างกันอยู่เท่าไร ดังนั้น ตัวเลขในระดับนี้จึงสามารถบวกลบได้ แต่ไม่สามารถคูณ หาร กันได้เนื่องจากในระดับนี้ไม่มีจุดศูนย์แท้ (Absolute Zero) แต่เป็นเพียงค่าศูนย์สมมุติหรือศูนย์ที่กำหนดขึ้นมาเอง (Absolute Zero) นอกจากนี้การที่ไม่มีศูนย์แท้ยังทำให้การวัดในระดับนี้ไม่สามารถบอกถึงอัตราส่วนหรือสัดส่วนของการมากน้อยกว่ากันได้ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่ต้องใช้วัดข้อมูลประเภทอันตรภาค คือ ค่านิยมทางการงาน/ ความรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพ/ ความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล/ ทัศนคติที่มีต่ออาชีพ/ แนวโน้มของตลาดแรงงาน/ลักษณะงาน/ ค่าตอบแทน/ ค่าตอบแทนและความต้องการเลือกประกอบอาชีพ

3.7 วิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ SPSS for Windows 21.0 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.7.1.การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) จะใช้ความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Statistics Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลทางสถิติ การอธิบาย และการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ของนักศึกษาที่มีความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ (บุญชม ศรีสะอาด, 2538, หน้า 10)

3.7.2.การวิเคราะห์สถิติหาคุณภาพแบบสอบถาม

มีการหาค่า IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยเพื่อตรวจสอบ Content Validity ซึ่งถ้าพบคำถามไหนที่ไม่ดี ผู้เชี่ยวชาญจะให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามก่อนที่จะนำมา Try Out เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

การหาค่าความเชื่อมั่น Reliability โดยจะหาเฉพาะตัวแปรนามธรรม ได้แก่ ค่านิยมทางการงาน/ ความรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพ/ ความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล/ ความภูมิใจในอาชีพ/ ทัศนคติที่มีต่ออาชีพ/ แนวโน้มของตลาดแรงงาน/ลักษณะงาน/ ค่าตอบแทน/ โอกาสในความก้าวหน้าและความต้องการเลือกประกอบอาชีพ โดยจะหาที่มีมิติ/ด้าน/องค์ประกอบของแต่ละตัวแปรเหล่านั้น เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในของครอนบัค (Cronbach’s Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) ได้แก่

- ปัจจัยค่านิยมทางการงาน ศึกษาและดัดแปลงมาจากตัวชี้วัดของแบบสอบถามมาจาก เลี่ยนซี, หยาง และฮุย (Lianxi, Yang & Hui, 2010) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability 0.94)
- ปัจจัยความรับรู้เกียรติและชื่อเสียง (อาชีพแบบอย่าง) ศึกษาและดัดแปลงมาจากตัวชี้วัดของแบบสอบถามมาจาก สวีนี่ และซอลต้า (Sweeney & Soutar, 2001) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability 0.94)
- ปัจจัยความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล ศึกษาและดัดแปลงมาจากตัวชี้วัดของแบบสอบถาม (สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2553) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability 0.94)
- ปัจจัยความภูมิใจในอาชีพ ศึกษาและดัดแปลงมาจากตัวชี้วัดของแบบสอมถามมาจาก มาลิน เนาว์นาน (2557) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability 0.94)
- ปัจจัยทัศนคติที่มีต่ออาชีพ ศึกษาและดัดแปลงมาจากตัวชี้วัดของแบบสอบถามมาจาก วีราภรณ์ บุตรทองดี (2559) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability 0.89)
- ปัจจัยแนวโน้มทางการตลาด ศึกษาและดัดแปลงมาจากตัวชี้วัดแบบสอบถามมาจาก ภิญญดา รื่นสุข (2559) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability 0.94)

- ปัจจัยลักษณะงาน ศึกษาและดัดแปลงมาจากตัวชี้วัดแบบสอบถามมาจาก ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability 0.91)

- ปัจจัยค่าตอบแทน ศึกษาและดัดแปลงมาจากตัวชี้วัดแบบสอบถามมาจาก พนัชกร สิมะขจรบุญ (2554) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability 0.85)

- ปัจจัยโอกาสในความก้าวหน้า ศึกษาและดัดแปลงมาจากตัวชี้วัดของแบบสอบถามมาจาก ประสิทธิชัย เดชขำ (2556) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability 0.94)

- ความต้องการเลือกประกอบอาชีพ ศึกษาและดัดแปลงมาจากตัวชี้วัดของแบบสอบถามมาจาก เอกรินทร์ ศุภรณ์พานิช (2557) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability 0.90)

3.8 การทดสอบสมมุติฐาน

- สมมติฐานที่ 1 นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความต้องการเลือกประกอบอาชีพแตกต่างกัน สถิตที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ T (Independent t-test) เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่าง

- สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมทางการงานมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ สถิตที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ Multiple Regression เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวและความสัมพันธ์

- สมมติฐานที่ 3 รับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ สถิตที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ Multiple Regression เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวและความสัมพันธ์

- สมมติฐานที่ 4 ความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ สถิตที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ Multiple Regression เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวและความสัมพันธ์

- สมมติฐานที่ 5 ความภูมิใจในอาชีพมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ สถิตที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ Multiple Regression เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวและความสัมพันธ์

- สมมติฐานที่ 6 ทัศนคติต่ออาชีพมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ สถิตที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ Multiple Regression เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวและความสัมพันธ์

- สมมติฐานที่ 7 แนวโน้มของตลาดแรงงานมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ สถิตที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ Multiple regression เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวและความสัมพันธ์

- สมมติฐานที่ 8 ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ สถิตที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ Multiple Regression เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวและความสัมพันธ์

- สมมติฐานที่ 9 ค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ สถิตที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ Multiple Regression เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวและความสัมพันธ์

- สมมติฐานที่ 10 โอกาสในความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ สถิตที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ Multiple Regression เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวและความสัมพันธ์

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 4
ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำเสนอผลการวิจัยเป็น 5 ตอนดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านปัจจัยภายใน (Push Factor) ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านปัจจัยภายนอก (Pull Factor) ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านความต้องการเลือกประกอบอาชีพ

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลความหมาย ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายและเพื่อความสะดวกต่อการนำเสนอผู้วิจัยได้ กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

X	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	หมายถึง	ขนาดประชากร
n	หมายถึง	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
Std	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล รวม 5 สถาบัน โดยผู้วิจัยได้ตรวจความสมบรูณ์ของแบบสอบถาม (Data Screening) โดยมีความสมบรูณ์ทั้ง 100 % ของแบบสอบถามทั้งหมด เนื่องด้วยผู้วิจัยได้ทำการลงพื้นที่และเก็บข้อมูลทั้งหมดด้วยตนเอง จึงทำให้ข้อมูลในแบบสอบถามได้ครบถ้วนไม่มีเสียหาย (No missing data) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามทั้ง 400 ชุด

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม
ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับปริญญาตรี สถาบันการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม รายได้ในขณะศึกษาเฉลี่ยต่อเดือน รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน โดยสรุปได้ตารางตารางที่ 4.1 - 4.7

ตารางที่ 4.1: จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	115	28.8
หญิง	285	71.2
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 คน และเป็นเพศชายจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8

ตารางที่ 4.2: จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
19	110	27.5
20	158	39.5
21	98	24.5
22	34	8.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 20 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมามีอายุ 19 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 มีอายุ 21 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่น้อยที่สุดคือมี

อายุ 22 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

ตารางที่ 4.3: จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นปริญญาตรี

ระดับชั้นปริญญาตรี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปี 3	231	57.8
ปี 4	169	42.2
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ระดับชั้นปริญญาตรีปีที่ 3 จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาศึกษาอยู่ระดับชั้นปริญญาตรีปีที่ 4 จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2

ตารางที่ 4.4: จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถาบันการศึกษา

สถาบันการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	91	22.8
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	111	27.8
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	74	18.5
มหาวิทยาลัยรังสิต	70	17.5
สถาบันปัญญาภิวัฒน์	54	13.4
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งในวิธีการดำเนินวิจัย ได้ทำการกำหนดเลือกแบบโควต้า (Quota Sampling) แต่เนื่องด้วยเมื่อผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จึงพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละมหาวิทยาลัยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างและให้ความร่วมมือที่ไม่เท่ากัน จึงไม่เป็นตามโควต้าที่ตั้งไว้ และสามารถเก็บข้อมูลได้ดังนี้ ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตร่มเกล้า จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยกกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 70

คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดศึกษาอยู่ที่สถาบันปัญญาภิวัฒน์ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4

ตารางที่ 4.5: จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กรุงเทพและเขตปริมณฑล	33	8.3
ต่างจังหวัด	367	91.7
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 91.7 รองลงมามีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพและเขตปริมณฑล จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตารางที่ 4.6: จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ขณะศึกษาเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้ขณะศึกษาเฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7,500 บาทหรือต่ำกว่า	11	2.8
7,501 - 10,000	151	37.8
10,001 - 12,500	98	24.5
12,501 - 15,000	77	19.3
มากกว่า 15,000	63	15.6
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ในขณะศึกษาเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 7,501 - 10,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมามีรายได้ในขณะศึกษาเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 12,500 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 มีรายได้ในขณะศึกษาเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 12,501 - 15,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 มีรายได้ในขณะศึกษาเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท

จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีรายได้ในขณะศึกษาเฉลี่ยต่อเดือน 7,500 บาทหรือต่ำกว่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตารางที่ 4.7: จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
30,000 บาทหรือต่ำกว่า	11	2.8
30,001 - 35,000	110	27.5
35,001 - 40,000	126	31.5
40,001 - 45,000	83	20.8
มากกว่า 45,000	70	17.4
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001 - 40,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมารายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 มีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนอยู่ระหว่าง 40,001 - 45,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 มีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนมากกว่า 45,000 คน จำนวน 70 คน คิดเป็รร้อยละ 17.4 กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน 30,000 บาทหรือต่ำกว่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านปัจจัยภายใน (Push Factor)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านปัจจัยภายใน (Push Factor) ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยภายใน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยภายใน (Push Factor)	ความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยค่านิยม	3.50	.71	ระดับปานกลาง	4
ปัจจัยความรับรู้เกียรติและชื่อเสียง	4.40	.58	ระดับมาก	1
ปัจจัยความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล	3.96	.48	ระดับมาก	2
ปัจจัยความภูมิใจในอาชีพ	3.52	.54	ระดับปานกลาง	3
ปัจจัยทัศนคติที่มีต่ออาชีพ	3.38	.82	ระดับปานกลาง	5
เฉลี่ย	3.75	.62	ระดับสูง	

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้เกียรติและชื่อเสียง (อาชีพแบบอย่าง) ($\bar{x}$ = 4.40) รองลงมาคือ ปัจจัยความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล ($\bar{x}$ = 3.96) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ความภูมิใจในอาชีพ ($\bar{x}$ = 3.52) รองลงมาคือ ปัจจัยค่านิยม ($\bar{x}$ = 3.50) ปัจจัยทัศนคติ ($\bar{x}$ = 3.38) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านปัจจัยภายนอก (Pull Factor)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านปัจจัยภายนอก (Pull Factor) ที่มีผลเต่อเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9: ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยภายนอก โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยภายนอก (Pull Factor)	ความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยแนวโน้มทางการตลาด	3.32	.67	ระดับปานกลาง	4
ปัจจัยลักษณะงาน	3.53	.59	ระดับปานกลาง	2
ปัจจัยค่าตอบแทน	3.57	.42	ระดับปานกลาง	1
ปัจจัยโอกาสในความก้าวหน้า	3.45	.50	ระดับปานกลาง	3
เฉลี่ย	3.46	.54	ระดับปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน ข้อมูลปัจจัยภายนอก (Pull Factor) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทน ($\bar{x}$ = 3.57) รองลงมาคือ ปัจจัยลักษณะงาน ($\bar{x}$ = 3.53) รองลงมาคือ ปัจจัยโอกาสในความก้าวหน้า ($\bar{x}$ = 3.45) รองลงมาคือ ปัจจัยแนวโน้มทางการตลาด ($\bar{x}$ = 3.32) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านความต้องการเลือกประกอบอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านความต้องการเลือกประกอบอาชีพ ของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10: ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านความต้องการเลือกประกอบอาชีพ

ความคิดเห็น	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
ความคิดเห็นด้านความต้องการเลือกประกอบอาชีพ	3.31	1.17	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่าข้อมูลความคิดเห็นด้านความต้องการเลือกประกอบอาชีพในระดับความต้องการปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.31)

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภูมิลำเนามีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

- จากสมมติฐาน ภูมิลำเนามีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพนั้น จากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน แยกออกเป็น กรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 33 คน และต่างจังหวัด จำนวน 367 คน พบว่ามีสัดส่วนแตกต่างกันเยอะทำให้ข้อมูลมีประเด็นเรื่อง Skewness ซึ่งผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความระมัดระวังเป็นพิเศษ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน โดยวิธีการทดสอบ ถ้ามีกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม จะใช้การวิเคราะห์ค่า T (Independent t-test) ถ้ามีกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มขึ้นไป จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างแสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11: ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) ของภูมิลำเนา

	Levene Statistic	df1	df2	Sig
ความต้องการ	.187	1	398	.666

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) โดยการวิเคราะห์ตัวแปรภูมิลำเนาที่มีสัดส่วนแตกต่างกันเยอะนั้น จะมีความแตกต่างกันหรือไม่ พบว่า ภูมิลำเนา มีค่า Levene Statitic เท่ากับ .187 (p = .666 > .05) ดังนั้นสรุปได้ว่าลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของความแปรปรวนภายในกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานที่ 1 ภูมิลำเนาต่างกันมีผลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12: ทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่าง

ภูมิลำเนา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
กรุงเทพและเขตปริมณฑล	33	3.288	.534	-.294	.769
ต่างจังหวัด	367	3.317	.555	-.303	.763
รวม	400				

*p < .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การเปรียบเทียบที่มีต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน พบว่า นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่กรุงทพและปริมณฑล มีค่าเฉลี่ยอิทธิพลที่มีต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการเท่ากับ $\bar{x}$ = 3.288 ส่วนนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการเท่ากับ $\bar{x}$ = 3.317 ดังนั้นเมื่อทดสอบความแตกต่างกับพบว่า นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพและเขตปริมณฑลกับนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p>.05)

สมมติฐานที่ 2 ถึงสมมติฐานที่ 6 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบ วิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อน (Multiple Regression) ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.12

X1 คือ ความต้องการเลือกประกอบอาชีพ

Y1 คือ ปัจจัยค่านิยมทางการงาน

Y2 คือ ปัจจัยรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพ

Y3 คือ ปัจจัยความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล

Y4 คือ ปัจจัยความภูมิใจในอาชีพ

Y5 คือ ปัจจัยทัศนคติต่ออาชีพ

ตารางที่ 4.13: ปัจจัยภายใน (Y1 - Y5) มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบ (X1)

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	3.364	.324		10.392	.000
1.ปัจจัยค่านิยมทางการทำงาน	-.089	.039	-.115	-2.317	.021*
2.ปัจจัยรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพ	.094	.047	.099	1.983	.048*
3. ปัจจัยความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน	-.077	.051	-.076	-1.513	.131
4. ปัจจัยความภูมิใจในอาชีพ	-.017	.054	-.015	-.291	.771
5. ปัจจัยทัศนคติต่ออาชีพ	-.069	.034	-.103	-2.069	.039*

Adjusted R2 = .019, F = 2.508, p = 0.30

*p <.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่าปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (F = 2.508, p = .30) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (adj. r2) มีค่าเท่ากับ .019

ปัจจัยด้านค่านิยมทางการทำงานมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้มีขนาดอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = -2.317, p = .021) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ -.115

ปัจจัยรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้มีขนาดอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = 1.983, p = .048) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ .099

ปัจจัยความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูลมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = -1.513, p = 131) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ -.076

ปัจจัยความภูมิใจในอาชีพมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = -.291, p = .771) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ -.015

ปัจจัยทัศนคติต่ออาชีพมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ0.05 ทำให้มีขนาดอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = -2.069, p = .039) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ -.103

ดังนั้นปัจจัยภายใน (Push Factor) ได้แก่ปัจจัยค่านิยม ปัจจัยความรับรู้เกียรติและชื่อเสียง (อาชีพแบบอย่าง) และปัจจัยทัศนคติมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยความเข้าใจในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล และปัจจัยความภูมิใจในอาชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 7 - สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบ วิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อน (Multiple Regression) ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.13

X1 คือ ความต้องการเลือกประกอบอาชีพ

Y1 คือ ปัจจัยแนวโน้มของตลาดแรงงาน

Y2 คือ ปัจจัยลักษณะงาน

Y3 คือ ปัจจัยค่าตอบแทน

Y4 คือ ปัจจัยโอกาสในความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.14: ปัจจัยภายนอก (Y1 - Y4) มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบ (X1)

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	3.539	.313		11.294	.000
1.ปัจจัยแนวโน้มของตลาดแรงงาน	-.026	.041	.031	-.627	.531
2.ปัจจัยลักษณะงาน	-.009	.046	-.010	-.197	.844
3.ปัจจัยค่าตอบแทน	-.074	.066	-.056	-1.124	.262
4.ปัจจัยโอกาสในความก้าวหน้า	.018	.055	.016	.323	.747

Adjusted R2 = -.004, F = .583 , p = .675

*p <.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (F = .583, p = .675) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (adj. r2) มีค่าเท่ากับ -.004

ปัจจัยแนวโน้มของตลาดแรงงานมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = -.627, p = .531) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ .031

ปัจจัยลักษณะงานมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ0.05ทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = -.197, p = .844) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ -.010

ปัจจัยค่าตอบแทนมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = -1.124, p = .262) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ -.056

ปัจจัยโอกาสในความก้าวหน้ามีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = .323, p = .747) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ .016

ดังนั้นปัจจัยภายนอก (Pull Factor) ได้แก่ ปัจจัยแนวโน้มทางการตลาด ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยค่าตอบแทน และปัจจัยโอกาสในความก้าวหน้า ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

เครื่องหมาย √ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน

เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.15: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการแตกต่างกัน	×
สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมทางการงานมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ	√
สมมติฐานที่ 3 รับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ	√

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ): สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ความเข้าใจในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อการประกอบอาชีพ	×
สมมติฐานที่ 5 ความภูมิใจในอาชีพที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ	×
สมมติฐานที่ 6 ทัศนคติต่ออาชีพที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ	√
สมมติฐานที่ 7 แนวโน้มของตลาดแรงงานที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ	×
สมมติฐานที่ 8 ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ	×
สมมติฐานที่ 9 ค่าตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ	×
สมมติฐานที่ 10 โอกาสในความก้าวหน้าที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ	×

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในกรุงเทพและเขตปริมณฑล เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survery Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี ในกรุงเทพและเขตปริมณฑล ศึกษาปัจจัยภายใน (Push Factor) ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี ในกรุงเทพและเขตปริมณฑล และเพื่อศึกษาปัจจัยภายนอก (Pull Factor) ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี ในกรุงเทพและเขตปริมณฑล โดยมีรายละเอียด การดำเนินการวิจัยดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี ในกรุงเทพและเขตปริมณฑล

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนประชากรทั้งหมดรวม 400 คน ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาเพศหญิงจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 ส่วนใหญ่มีอายุ 20 ปีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ระดับชั้นปริญญาตรีปีที่ 3 จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 ส่วนศึกษาอยู่มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตร่มเกล้า จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดจำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 91.8 ส่วนใหญ่นักศึกษามีรายได้ในขณะศึกษาเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 7,500 - 10,000 บาทจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 - 35,000 บาทจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5

5.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านปัจจัยภายใน (Push Factor)

ผลการศึกษา พบว่าโดย รวมกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้เกียรติและชื่อเสียง (อาชีพแบบอย่าง) ($\bar{x}$ = 4.40) รองลงมาคือ ปัจจัยความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล ($\bar{x}$ = 3.96) และปัจจัยที่ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ความภูมิใจในอาชีพ ($\bar{x}$ = 3.52) รองลงมาคือ ปัจจัยค่านิยม ($\bar{x}$ = 3.50) ปัจจัยทัศนคติ ($\bar{x}$ = 3.38) ตามลำดับ

5.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านปัจจัยภายนอก (Pull Factor)

ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยภายนอก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.46) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทน ($\bar{x}$ = 3.57) รองลงมาคือ ปัจจัยลักษณะงาน ($\bar{x}$ = 3.53) รองลงมาคือ ปัจจัยโอกาสในความก้าวหน้า ($\bar{x}$ = 3.45) รองลงมาคือ ปัจจัยแนวโน้มทางการตลาด ($\bar{x}$ = 3.32) ตามลำดับ

5.1.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านความต้องการเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความต้องการเลือกประกอบอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.31)

5.1.5 การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีผลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลแตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพและเขตปริมณฑลกับนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.6 การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมทางการงานมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ผลการศึกษา พบว่า ค่านิยมทางการงานมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ผลการทดสอบสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.7 การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 รับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ผลการศึกษา พบว่า รับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ผลการทดสอบสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.8 การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 4 ความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวกับคน/ข้อมูล มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี

ผลการศึกษา พบว่า ความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวกับคน/ข้อมูล ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.9 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 5 ความภูมิใจในอาชีพมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี

ผลการศึกษา พบว่า ความภูมิใจในอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.10 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 6 ทัศนคติต่ออาชีพมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี

ผลการศึกษา พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ผลการทดสอบสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.11 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 7 แนวโน้มของตลาดแรงงานมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี

ผลการศึกษา พบว่า แนวโน้มของตลาดแรงงานไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.12 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 8 ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี

ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.13 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 9 ค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี

ผลการศึกษา พบว่า มีค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.14 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 10 โอกาสในความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี

ผลการศึกษา พบว่า โอกาสในความก้าวหน้าไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05) ผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในกรุงเทพและปริมณฑล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากผลการวิจัยในภาพรวมของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุประมาณ 20 ปี และศึกษาอยู่ระดับชั้นปริญญาตรีปีที่ 3 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพอนันต์ เพียรมั่นคง (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาการจัดการการบิน สถาบันเทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ที่สนใจเรียนรู้และศึกษางานด้านของอาชีพงานบริการในอุตสาหกรรมเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และอายุเฉลี่ยประมาณ 20 - 22 ปี และศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 3

5.2.2 อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการข้อค้นพบสมมติฐานที่ 1 นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความต้องการเลือกประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผลศึกษาหาค่าเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้การวิเคราะห์ค่า T (Independent T-test) พบว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพและเขตปริมณฑลกับนักศึกษาที่มี

ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการตัดสินใจ (Decision-Making Process) การกำหนดขั้นตอนการดำเนินการตัดสินใจ ซึ่งเป็นเทคนิคที่จะลดจำนวนทางเลือกลงมาให้เลือกเพียงจำนวนทางเลือกที่ตนเองต้องการเท่านั้น กระบวนการตัดสินใจของมนุษย์นั้น มีทั้งที่เป็นระบบและไม่เป็นระบบ กระบวนการตัดสินใจที่ไม่เป็นระบบนี้ เราจะพบได้เสมอและบ่อยๆ ในชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่จะอาศัยสามัญสำนึก อาศัยการลองผิดลองถูก อาศัยความเคยชินและตามประสบการณ์ ซึ่งบุคคลเป็นจำนวนมาก ตัดสินใจโดยวิธีการดังกล่าวนี้ แต่วิธีการทำความเข้าใจและศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ คือ การตัดสินใจอย่างเป็นระบบมีเหตุผลตามวิธีทางศาสตร์ (Relational-Making) วิธีการนี้ คือ วิธีการทางศาสตร์(Scientifie Method) ซึ่งเช่นเดียวกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา เหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ด้วยสถิติ และปัจจัยที่สำคัญคือภูมิลำเนา เป็นลักษณะข้อมูลที่สำคัญและยังง่ายต่อการวัดทางสถิติมากกว่าตัวแปรอื่นๆ ซึ่งพบว่าคนที่มีลักษณะภูมิลำเนาต่างกัน ก็จะมีลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) แต่จากผลการศึกษาที่พบว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพและเขตปริมณฑลกับนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะวัยรุ่นเป็นวัยที่ต้องการโอกาส การมีอิสระในความคิด มีการตัดสินใจและการกระทำการบางอย่างด้วยตนเอง นอกจากนั้นพฤติกรรมความเป็นส่วนตัว กล้าคิดกล้าตัดสินใจ ต้องการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อที่จะดูว่าผลที่ตามจะเป็นไปตามที่ตนเองคิดหรือไม่ ก็เป็นพฤติกรรมพื้นฐานของบุคคลในช่วงวัยนี้ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาจึงทำให้ปัจจัยภูมิลำเนาไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากข้อค้นพบสมมติฐานที่ 2 ค่านิยมทางการงานมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา ผลการศึกษาวิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อน (Multiple Regression) ผลการทดสอบพบว่ามีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้มีขนาดอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ ($t = -2.317$, $p = .021$) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ -.115 ซึ่งพบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมันเป็นค่าลบ ดังนั้นจึงตีความได้ว่า ปัจจัยค่านิยมมีอิทธิพลส่งผลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพแต่ยิ่งปัจจัยค่านิยมมีค่าอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพมาก ก็ยิ่งส่งผลให้มีการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการลงน้อย สอดคล้องกับงานวิจัย อารี พันธ์มณี (2546) ที่ว่าเป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะ กระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ความต้องการเพื่อต้องการ ความรู้ทำงานเพราะต้องการความสนุกอย่างชำนาญ ซึ่งความต้องการหรือความสนใจพิเศษตลอดจน

ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของแต่ละบุคคลจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้น ซึ่งได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความรัก ความศรัทธา จึงสรุปได้ว่ายิ่งค่านิยมทางการงานมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพมากเท่าไร ยิ่งส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีปีที่ 4 อายุระหว่าง 20 ปี มีผลในการเลือกประกอบอาชีพน้อยลง

จากข้อค้นพบสมมติฐานที่ 3 รับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้มีขนาดอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = 1.983, p = .048) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ .099 สอดคล้องกับงานวิจัย พชร สุลักษณ์อนวัช, (2559) ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพเชาว์อารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนังงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : (บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร) พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ (r = .647; p<.01) โดยการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านบทบาทการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในชีวิตอยู่ในระดับที่สูง

จากข้อค้นพบสมมติฐานที่ 4 ความเข้าใจในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล ที่ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = -1.513, p = .131) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ -.076 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเลือกประกอบอาชีพ ของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความคาดหวังหรือความคิดของแต่ละคน โดยอาจพิจารณาจากความเข้าใจในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูลที่สนใจ ความเป็นไปได้ว่าจะประกอบอาชีพนั้นได้ตลอดไปหรือไม่ สิ่งที่ได้รับรู้และศึกษาในรายละเอียดของอาชีพที่จะประกอบนั้น ได้แก่ สภาพแวดล้อม โอกาสและสภาพแวดล้อม โอกาสและสถานการณ์ของอาชีพว่ามีปัจจัยใดที่เอื้ออำนวยเพื่อสรุปหาโอกาสและความเป็นไปได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับบทความเกี่ยวกับการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับลักษณะตัวเอง ว่าด้วยเรื่องของการรู้จักโลกของอาชีพ คือ คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ โดยควรมีการศึกษารายละเอียดของคุณสมบัติของหน้าที่งานในแต่ละอาชีพที่นักศึกษาต้องการ ต้องมีความสามารถพิเศษด้านใดเป็นพิเศษบ้าง ศึกษาข้อกำจัดในการประกอบอาชีพนั้นๆ ว่ามีการกำหนดช่วงอายุในการทำงานและเกษียนไว้เมื่อไร สุดท้ายควรมีการศึกษาว่าอาชีพนั้นๆมีความเหมาะสมหรือมีการสงวนไว้ให้กับเพศใดบ้าง อาจพอจะกล่าวได้ว่านักศึกษาควรมีการศึกษาและมีความเข้าใจในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูลก่อนจะทำการตัดสินใจเลือกประกอบ

อาชีพใดๆ เพื่อจะสามารถทำให้นักศึกษาสามารถเลือกทิศทางในการฝึกทักษะให้พร้อมก่อนลงปฏิบัติหรือทำงานจริงเพื่อให้เกิดความประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานในอนาคต

จากข้อค้นพบสมมติฐานที่ 5 ความภูมิใจในอาชีพมีไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = -.291, p = .771) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ -.015 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ภาคภูมิ สิงห์แก้ว, ณัฐพล บุญมี, ทศพล ศรีพุฒ, พิณรัตน์ นุชโพธิ์ และศุภศิว์ สุวรรณเกษร (2558) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของประชาชน ในชุมชน แผ่นดินธรรม - แผ่นดินทอง ต.ตะพานหิน อ.ตะพานหิน จ.พิจิตร โดยภายรวมพบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยเป็นอย่างมาก กับปัจจัยความพึงพอใจและความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งส่งผลกับอิทธิพลการเลือกประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนเป็นอย่างมาก

จากข้อค้นพบสมมติฐานที่ 6 ทัศนคติต่ออาชีพที่มีอิทธพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้มีขนาดอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = -2.069, p = .039) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ -.103 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยทัศนคติมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกอาชีพอย่างมีนัยทางสถิติ แต่ปัจจัยทัศนคติยิ่งมีอิทธิพลในการเลือกประกอบอาชีพมากยิ่งกลับส่งผลให้มีความต้องการเลือกอาชีพน้อยลง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20 ปี ซึ่งกำลังอยู่ในช่วงของวัย Gen Y เป็นผลให้คนในช่วงนี้ จะมีทักษะความคิด และมีระบบการจัดการในแบบฉบับของตน และมักจะมีนิสัยที่ไม่ชอบทำงานหนัก ไม่ค่อยสู้งาน และไม่ชอบที่จะทำอะไรตามคำบอกเล่าแม้จะเป็นเรื่องที่ดี ชอบที่จะทำอะไรที่ตรงกันข้ามกับบุคคลอื่น ชอบความท้าทาย แต่ไม่ชอบการเผชิญปัญหา และยังมีผลมาจากการที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด จึงทำให้แม้บุคคลนั้นจะมีทัศนคติที่ดีต่อการเลือกประกอบอาชีพ แต่ด้วยมีงานหรืออาชีพที่ของครอบครัวตามพื้นที่อาศัยและถิ่นฐานเดิมอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สมปอง รักษาธรรม (2540) ศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวง ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ได้แก่ อายุ ภูมิลำเนา

5.2.3 ปัจจัยภายนอก (Pull Factor) ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากข้อค้นพบสมมติฐานที่ 7 แนวโน้มทางการตลาดไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = -.627, p = .531) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ .031 สอดคล้องกับงานวิจัย ธีรวัฒน์ อิ่มประคองศิลป์ และสุปราณี พงษ์วุฒิธรรม (2557) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการ คณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่านักศึกษาภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแนวโน้มทางการตลาด แต่ทางตรงกันข้ามกับให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร ครอบครัวและเพื่อนเป็นสำคัญ

จากข้อค้นพบสมมติฐานที่ 8 ลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = -1.124, p = .262) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ -.056 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี โดยศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะงาน เนื่องจากส่วนใหญ่นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มักจะมีความสนใจในงานต่างๆว่า งานในแต่ละประเภทมีการทำงานเป็นอย่างไร เหนื่อยไหม ลำบากไหม หรือจะเหมือนกับที่เคยได้ยินมาไหม ซึ่งเหตุผลดังกล่าวจึงกลายเป็นปัจจัยหลักๆของการพิจารณาเลือกทำงานของนักศึกษา แต่ในทางกลับกันจากข้อค้นพบสมมติฐานที่ว่า ลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกอาชีพ อาจเป็นเพราะในสังคมปัจจุบันการเลือกประกอบอาชีพอาจไม่ได้ดูที่ลักษณะของงานเพียงอย่างเดียว แต่การจะประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งยังแสดงถึงความสามารถของบุคคลนั้นๆ และการแสดงประโยชน์ของแต่ละคน โดยบุคคลนั้นอาจมีความสามารถ และความสนใจในอาชีพที่แตกต่างกันไป วิ่งบางคนก็ต้องทำงานที่ตนเองไม่ชอบแต่เพราะอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างดังนั้น

จากข้อค้นพบสมมติฐานที่ 9 ค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = -1.124, p = .262) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ -.056 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธีรวัฒน์ อิ่มประคองศิลป์, (2560) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ

เลือกเข้าฝึกงานในสถานประกอบการด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม ของนักศึกษาภาควิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่า บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มเพื่อน (ร้อยละ 41.0) อันเนื่องจากการถ่ายทอดลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ มีสถาบันที่ให้การอบรมเรียนรู้จากสังคมมากมาย ซึ่งอาจกล่าวรวมว่าเป็นตัวแทนสำคัญได้ 4 สถาบัน คือครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน สื่อต่างๆ และส่วนใหญ่ปัจจัยทางสังคมจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ (เสรี วงมณฑา, 2542) จึงทำให้ปัจจัยค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ

จากข้อค้นพบสมมติฐานที่ 10 โอกาสในความก้าวหน้าไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ (t = .323, p = .747) โดยมีขนาดอิทธิพล (Beta) เท่ากับ .016 ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัย ธีรวัฒน์ อิ่มประคองศิลป์ และสุปราณี พงษ์วุฒิธรรม (2557) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการ คณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่า ความภูมิใจของครอบครัวที่มีต่ออาชีพใดอาชีพหนึ่งมีผลต่อการตัดสินใจและการโน้มน้าวของครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน โดยให้ความสำคัญในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจากบิดา มารดา ผู้ปกครอง เป็นผู้ที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการตัดสินใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนในเรื่องของการศึกษาและอาชีพในอนาคตแล้ว

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล สามารถนำผลการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้ได้ดังนี้

5.3.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลทั่วไป นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุประมาณ 20 ปี ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นปริญญาตรีปีที่ 3 และมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดเป็นส่วนใหญ่ แสดงให้เห็นว่านักศึกษาส่วนมากมาจากต่างถิ่น หรือจากต่างจังหวัดรวมทั้งเกิดจากโยกย้ายถิ่นจากภูมิลำเนาต่างจังหวักมาศึกษาอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน ควรมีการส่งเสริมและขยายงานทางด้านงานบริการออกสู่ภูมิภาค เพื่อเป็นการขยายรายได้ไปสู่ชุมชนและท้องถิ่นอื่นที่ไม่ใช่แค่เพียงในเขตกรุงเทพและปริมณฑลเท่านั้น อีกทั้งยังสามารถช่วยลดปัญหาอัตราการว่างงานกับบัณฑิตที่จบใหม่ในแต่ละปี และเมื่อบัณฑิตจบใหม่สามารถทำงานในสายอาชีพที่เรียนมาได้ตรงสาขาอาชีพและเหมาะสมใน

ท้องถิ่นภูมิลำเนาของตนได้ ก็จะสามารถทำให้ลดปัญหาการย้ายถิ่นฐานได้อีก

5.3.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยภายใน (Push Factor) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยนี้มาต่อยอดเป็นแนวทางให้ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปปรับปรุง เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธ์ภาพมากยิ่งขึ้น คือ การจัดออกแบบหลักสูตรให้มีความร่วมมือทางวิชาการกับสถานประกอบการในส่งเสริมเกี่ยวกับปัจจัยภายใน (Push Factor) ต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ ได้แก่ ด้านค่านิยมทางการงาน ด้านรับรู้เกียจและชื่อเสียงของอาชีพ และทัศนคติต่ออาชีพ เพื่อให้นักศึกษานำรายวิชาที่เกี่ยวข้องไปเรียนรู้ในการพิจารณาเลือกสถานประกอบการที่ตรงกับความต้องการของนักศึกษาในแต่ละบุคคล จะทำให้นักศึกษามีโอกาสในการประกอบอาชีพได้มากขึ้น และยังเป็นแนวทางให้กับสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมบริการ ดังกล่าว อาทิ โรงแรม บริษัทนำเที่ยว ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและสร้างแรงจูงใจ เพื่อดึงดูดให้เกิดความสนใจและมีความมั่นใจในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับการบริการได้มากยิ่งขึ้น

5.3.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยภายนอก (Pull Factor) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยควรมีการแนะแนวอาชีพ เพื่อเป็นการให้ความรู้หรือคุณลักษณะในด้านต่างๆของอาชีพนั้นๆให้แก่นักศึกษาก่อนที่นักศึกษา จะเลือกหรือตัดสินใจเลือกในการจะประกอบอาชีพนั้นๆ เพื่อจะได้เป็นแนวทางที่ดีในอนาคต และเพื่อเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวกับการวางแผนหลักสูตร อาทิ ทบวงมหาวิทยาลัยกรมการท่องเที่ยว วางแผนการศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนนโยบายและจัดทำหลักสูตรที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมบริการ โดยเน้นความต้องการของผู้เรียน และแนวโน้มของอุตสาหกรรมบริการเป็นเกณฑ์

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยทำการเลือกมหาวิทยาลัยที่ทำการเปิดสอนเกี่ยวสาขาการจัดการโรงแรม หากมีการพัฒนางานวิจัยนี้ ควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากขึ้น หรือใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาในหลายระดับชั้นปี และสำรวจกลุ่มตัวอย่างหลายๆสถาบันการศึกษา และควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบัณฑิตจบใหม่หรือศิษย์เก่า เพื่อความหลากหลาย และความชัดเจนของผลการวิจัย และสามารถเป็นแนวทางในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาได้

5.4.2 แนะนำให้ศึกษาวิจัยในเรื่อง พฤติกรรมของนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ วิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมของนักศึกษาเพื่อทำให้ทราบถึงความชอบส่วนตัวและความนิยมของนักศึกษาในปัจจุบัน สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนที่จะนำไปใช้ประโยชน์ใน

การประกอบอาชีพที่ตรงสายงานมากขึ้น อีกทั้งยังจะสามารถช่วยส่งเสริมระบบงานในสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมบริการ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความสนใจ เพื่อเป็นการดึงดูดความสนใจและมีความมั่นใจในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับการบริการมากขึ้น

5.4.3 แนะนำให้ศึกษาวิจัยในเรื่องความมั่นคงในอาชีพที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ วิเคราะห์เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริการของนักศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูง เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจ เพื่อเป็นการดึงดูดความสนใจของนักศึกษาในการประกอบการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพให้ได้ตรงสาขาที่เรียนมาเมื่อจบการศึกษา

5.4.4 แนะนำให้ศึกษาวิจัยในเรื่องความต้องการของนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ ทำให้ทราบถึงนักศึกษามีความต้องการในด้านใดบ้าง สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและบริหารจัดการในแง่ของการจ้างงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมบริการให้มีประสิทธิมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยและการขาดแคลนแรงงานได้เป็นอย่างดี

5.4.5 ควรเพิ่มวิธีในการเก็บข้อมูลการวิจัย กล่าวคือ จากการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายปิดหรือคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) เพียงเดียว จึงควรเพิ่มการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์นั้น จะสามารถทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงข้อมูลเชิงความคิดเห็นส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนอกเหนือจากที่กำหนดคำตอบไว้ในแบบสอบถาม และควรมีการทำสัมภาษณ์กับบันทิตจบใหม่และศิษย์เก่าที่ทำงานแล้ว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสามารถนำมาเปรียบเทียบและสรุปผลความละเอียดในข้อมูลมากขึ้น เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของความต้องการในด้านต่างๆ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ในปัจจุบันในการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมการปกครอง. กระทรวงมหาดไทย. (2559). *ประกาศสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง เรื่อง จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร แยกเป็นกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่าง ๆ ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร.* สืบค้นจาก http://th.wikipedia.org/wiki/กรุงทพมหานครและปริมณฑล

กระแสทรรศน์. (2558). *สรุปสถานการณ์ท่องเที่ยวภายในประเทศ ทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2552-2558.* สืบค้นจาก http://www.kasikrnresearch.com/th/k-econanlysis/page.

กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2558). *สถิตินักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาไทย.* สืบค้นจาก http://www.kasikornresearch.com/th/k-econanalysis/pages/Search.aspx.

กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬาสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2562). สืบค้นจาก https://secretary.mots.go.th/policy.

กัญยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร.

การัณย์ สุวรรณผ่อง. (2560). *ผลกระทบของทัศนคติต่ออาชีพและคุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน การบินไทย จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบันทิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

การเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับทักษณะตัวเอง. (2561). สืบค้นจาก https://sites.google.com/site/karprakxbxachiph/kar-leuxk-xachiph-thi-hemaa-kablaksna-taw-xeng.

กาญจน์ พงศ์พนรัตน์. (2560). *มหาวิทยาลัยศิลปากร.* สืบค้นจาก https://urban.cpe.ku.ac.th/ThailandResearch/?nameID= 475831.

คณะวิทยาการจัดการ. (2547). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

จากระบบสถิติท่องเที่ยวของประเทศไทย. (2560). *ประชาชาติธุรกิจ.* สืบค้นจาก https://www.mots.go.th/more_news.php?cid=411.

จีรนันท์ ไวยศรีแสง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชนินทร์ เลิศประภาภรณ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาโททางการบัญชี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบันทิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชาญเดช วีรกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี).* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทร์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดลชัย ล้ำชัย. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนต่อในระดับปริญญาโทในสถาบันการศึกษาภายในประเทศของบัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทฤษฎีจิตวิทยา – สังคม (Social – Psychological Theory). (2543). สืบค้นจาก https://www.baanjomyut.com/library_2/extension-3/social_change/04.html.

ทัศนา แขมมณี. (2542). การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง: โมเดลชิปป้า. *วารสารครุศาสตร์, 27*(3), 1-17.

ธีรวัฒน์ อิ่มประคองศิลป์. (2560). *ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าฝึกงานในสถานประกอบการด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม ของนักศึกษาภาควิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ชั้นปีที่ 3. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.* สืบค้นจาก proceedings.bu.ac.th/..../csr?.

ธีรวัฒน์ อิ่มประคองศิลป์ และสุปราณี พงษ์วุฒิธรรม. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการคณะมนุษยศาสตร์และการจัดการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธัญญ์ชยา อ่อนคง. (2553). *พฤติกรรมการชมภาพยนตร์ การเข้าร่วมและความพึงพอใจ.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

นพอนันต์ เพียรมั่นคง. (2559). *ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาการจัดการการบิน สถาบันเทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระ.* สืบค้นจาก www.hu.ac.th/conference/conference2016/proceedings/data/4-1บรรยาย/20มนุษย์ฯ/2-035H-O.

น้ำทิพย์ บุตรทศ และวรรณภา สือกิตินันท์. (2558). *การตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี มหาวิทยาลัยบูรพา.* สืบค้นจาก https://www.kmutt.ac.th/jif/public-htm/article_detai/php? Article ID=159423.

บรรยงค์ โตจินดา. (2545). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2538). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญทวี ขันทะ. (2550). *แรงจูงใจของ ผู้เข้ารับการอบรมอาชีพช่างอุตสาหกรรมหลักสูตรเข้าทำงาน กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงราย*. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร.* สืบค้นจาก dspace.bu.ac.th/bitstrem/123456789/1923/3/pokphon_pdf.

ปรมะ สตะเวทิน. (2533). *ความคาดหวัง การรับรู้ และแนวโน้มการใช้บริการซ้ำของลูกค้าที่ใช้บริการเงินฝากกับธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด(มหาชน) สาขาอโศก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* สืบค้นจาก thesis.swu.ac.th/swuthesis/man/kaewta-/t.pdf.

ประวิทย์ พุ่มพา. (2558). *พฤติกรรมของผู้บริโภคตามมุมมองของแนวโน้มการตลาด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันตก.* สืบค้นจาก https://www.tci-thaijo.org/index.php/tgt/article/view/39263.

ประสิทธิชัย เดชขำ. (2556). *เรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา.* สืบค้นจาก www.dpu.ac.th/dpurc/journal-read-28-175.

เปิดสถานการณ์จ้างงานปี 61 ภาคบริการมาแรง อาชีพไหน ยอดฮิตทั้งรัฐ – เอกชน. (2560). *มติชนออนไลน์.* สืบค้นจาก http://www.matichon.co.th/quality - life/news - 783205.

พชร สุลักษณ์อนวัช. (2559). *ความสำเร็จในอาชีพเชาวอารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นตัวแปรสื่อของพนักงานในระดับปฏิบัติการ.* สืบค้นจาก Ethesisarchive.libraury.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5306035444_7096_4951.pdf.

พนัชกร สิมะขจรบุญ. (2554). *การศึกษาค่าตอบแทนและสวัสดิการของธุรกิจโรงแรม ประเภทแฟรนไชส์ : กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร.* สืบค้นจาก https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/7611.

พิษณุ จงสถิตวัฒนา, เอกชัย ชัยประเสริฐสิทธิ และอัจจิมา จันทรา. (2528). *การบริหารการตลาด บทความและกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคภูมิ สิงห์แก้ว, ญัฐพล บุญมี, ทศพล ศรีพุฒ, พิณรัตน์ นุชโพธิ์ และศุภศิว์ สุวรรณเกษร. (2558). *ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนแผ่นดินธรรม - แผ่นดินทอง ต.ตะพานหิน อ.ตะพานหิน จ.พิจิตร.* สืบค้นจาก repository.rmutr.ac.th/bitsttreum/handle/123456789/738/rmutrconth_92.pdf.

ภิญญดา รื่นสุข. (2559). *รูปแบบการตลาดธุรกิจการให้บริการดูแลผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร.* สืบค้นจาก https://www.tei-thaijo.org/index.php/AJPU/article/view/54306.

ภูมิลำเนา คือ (Domicile) ?. (2559). สืบค้นจาก http://www.im2market.com/2016/11/18/3689.

มาลิน เนาว์นาน. (2557). *ความภูมิใจในตนเอง ของนักศึกษาที่มีความบกพร่องทางการได้ยินและนักศึกษาที่มีการได้ยิน.* สืบค้นจาก www.rs.mahidol.ac.th/thai/rehabilitation/thesis.php.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2525.* กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์ จำกัด.

รัฐคาดความต้องการแรงงานพุ่ง จ้างเพิ่มกว่า 38 ล้านคนในปี 63. (2559). *ฐานเศรษฐกิจ.* สืบค้นจาก http://www.thansettakj.com/2016/07/21/71638.

วรางคณา จันทร์คง. (2556). *ตัวแปรในงานวิจัย.* สืบค้นจาก http://www.stou.ac.th/Schools/She/booklet/book56_3/research.html.

วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2549). *จิตวิทยาทั่วไป = General psychology*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2559). *การศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน องค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงงาน ในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี.* สืบค้นจาก Dspace.bu.ac.th/bitstrem/123456789/1840/1/weraporm_butt.pdf.

วัชรี มีทรัพย์. (2531). *การแนะแนวในโรงเรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

วัฒนาพร วัฒนชัยธรรม. (ม.ป.ป.). *การศึกษาผลของการใช้ e-Copmmerce ในการส่งเสริมการตลาดของผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนในท้องถิ่น คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.* สืบค้นจาก http://www.idis.ru.ac.th.

ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.* สาระนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). *การบริหารการตลาด: การวิเคราะห์กลยุทธ์และการตัดสินใจ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และศุภร เสรีรัตน์. (2541). *พฤติกรรมผู้บริโภค.* กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.

ศูนย์พัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวช และการสื่อสาร, สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. (2555). *กรมโรงงานอุตสาหกรรม.* สืบค้นจาก Ecocenteriw.go.th/eco.../อุตสาหกรรม_ เชิงนิเวศ/ จังหวัดนำร่อง/ ปทุมธานี htm.

สถาบันวิจัยแลการพัฒนา. (2553). *การรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย.* สืบค้นจาก www.ssruir.ssru.ac.th/bitstream/ssruir/402/1/134-53 pdf.

สมภพ ศรานุรักษ์. (2559). *แนวทางการจัดการพิพิธภัณฑ์การแพทย์ศิริราชให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สมปอง รักษาธรรม. (2540). *การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา ชั้นปีสุดท้ายระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี.* สืบค้นจาก www.eb.ml.ac.th/nk2_b/files/basic-html/page..6.html.

สรายุทธ กันหลง. (2556). *ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์.* สืบค้นจาก http://www.ipernity.com/blog/248956/424224.

สถิติการศึกษาไทย. (2558). สืบค้นจาก www.onec.go.th/index.php/book/Book Group/19.

สุจิตรา ธรานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม. (2550). *การตัดสินใจเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษา ของนักเรียนศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา.* ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เสรี วงษ์มณฑา. (2542). *การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค.* กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซแท็กซ์.

สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน. (2554). *การพัฒนาข้ารางการผ่านระบบอิเล็คทรอนิกส์ (e-Learning).* สืบค้นจาก https://www.ocsc.go.th/e-learning.

หนึ่งฤทัย เจียรพงศ์วัฒน์. (2546). *ความคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิศักดิ์ ดวงภักดี. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2553 ในกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อมรรัตน์ เหล่าบุญมา. (2550). *ปัจจัยเกี่ยวข้องกับการ เลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารี พันธ์มณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ 1999.

เอกรินทร์ ศุภกรณ์พานิช. (2557). *การศึกษาความต้องการทางอาชีพของผู้จบการศึกษาดนตรีในระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.* สืบค้นจาก www.thapra,lib.su.ac.th/objects.fulltext/thapra/Eakkarin.../fulltext.pdf.

อัปษรศรี ม่วงคง. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการและความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าที่มาใช้บริการภัตตาคารลอยน้ำเรือริเวอร์ไซด์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* สืบค้นจาก Thesis.swu.ac.th/swsthesis/Mark.Ubsornsri_M.pdf.

อำนาจ ธีระวนิช. (2553). *การจัดการยุคใหม่ Modern mangement* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Admission Planning โปรแกรมวางแผนอนาคต. (2561). สืบค้นจาก http://www.admissionpremium/fac?id=20150910112937xccphb6.

Cronbach, L. (1963). *Educational psychology* (2nd ed.). New York: Harcourt.

Frankel, J.R. (1977). *How to teach about values: An analytic approach.* New Jersey: Prentice Hall.

Lianxi, Z., Yang, Z., & Hui, M.K. (2010). Non - Local or Local Brands? A Math - Level lnvestigation Into Confidence in Band Origin Indentification abd Its Strategic Implications. *Journal of Marketing Scienee, 38*(2) 202-218.

Lindzey, G., & Hall, C.S. (1957). *Theories of personality.* New York: John Wiley & Sons,

McClelland, D.C. (1973). *Testing for Competence Rather Than for "Intelligence".* Retrieved from https://www.therapiebreve.be/docaments/meclelland 1973 pdf.

Soutar, G.N. (2004). *Personal correspondence.* Retrieved from https://research-repository.uwa.edu.au/persons/geoff-soutur.

Sweeney, J.C., & Soutar, G.N. (2001). *Consumer Perceived Value. The Development of a Multiple ltem Scale.* Retrieved from https://www.researchgate.net.../223248568_Consumer_Perceived_Vale.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษา สาขาการจัดการโรงแรมระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล"

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท สาขาการจัดการอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว คณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรมระดับปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยครั้งนี้สถานประกอบการสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในการประกอบอาชีพให้กับพนักงานได้ และสถานศึกษาที่เปิดสอนในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริการยังสามารถนำผลที่ได้จากจากการวิจัย ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรและผลิตบัณฑิตที่มีทัศนคติที่ดีกับงานบริการสู่ตลาดอุตสาหกรรมในอนาคต อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานภาครัฐ นำข้อมูลไปใช้วางแผนนโยบายและจัดทำหลักสูตรที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมการบริการได้

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีจำนวน 5 หน้า ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษา

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านความต้องการเลือกประกอบอาชีพ

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อช่วยให้การวิจัยสามารถดำเนินได้ด้วยความถูกต้อง ข้อมูลที่ได้จากท่านทั้งหมดจะเป็นความลับ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาโดยภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เป็นส่วนหนึ่งในการสำรวจครั้งนี้

ไพลิน บรรพโต (ผู้วิจัย)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว

คณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรมระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (ü) ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง และเติมข้อความให้ครบถ้วน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. ระดับปริญญาตรี ☐ ปี 3 ☐ ปี 4
4. สถาบันการศึกษา/มหาวิทยาลัย
   - ☐ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
   - ☐ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตร่มเกล้า
   - ☐ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต
   - ☐ มหาวิทยาลัยรังสิต
   - ☐ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
5. ภูมิลำเนาเดิม
   - ☐ กรุงเทพมหานครและเขปริมณฑล (นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร)
   - ☐ ต่างจังหวัด (โปรดระบุ) _____
6. รายได้ในขณะศึกษาเฉลี่ยต่อเดือน
   - ☐ 7500 บาทหรือต่ำกว่า ☐ 7,501 – 10,000 บาท
   - ☐ 10,001 – 12,500 บาท ☐ 12,501 – 15,000 บาท
   - ☐ มากกว่า 15,000 บาท
7. รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน
   - ☐ 30,000 บาทหรือต่ำกว่า ☐ 30,001 – 35,000 บาท
   - ☐ 35,001 – 40,000 บาท ☐ 40,001 – 45,000 บาท
   - ☐ มากกว่า 45,000 บาท

<u>ส่วนที่ 2</u> ตอนที่1 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านปัจจัยภายใน (Push Factor) ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่า ท่านมีความคิดเห็นมากน้อยเพียงใดแล้วกาเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หัวข้อการประเมิน		ระดับความคิดเห็น				
ปัจจัยภายใน (Push Factor) ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1) ปัจจัยค่านิยม						
1.1	การทำงานในสายอาชีพบริการช่วยให้ท่านรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับ					
1.2	การทำงานในสายอาชีพบริการช่วยให้ท่านมีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ที่ท่านเคยได้เรียนรู้มา					
1.3	การทำงานในสายอาชีพบริการช่วยให้ท่านมีโอกาสได้สร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น					
2) ปัจจัยความรับรู้เกียรติและชื่อเสียง (อาชีพแบบอย่าง)						
2.1	การทำงานในสายอาชีพบริการช่วยให้ท่านเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป					
2.2	การทำงานในสายอาชีพบริการช่วยให้ท่านได้รับเกียรติจากสังคม					
2.3	การทำงานในสายอาชีพบริการช่วยให้ท่านมีโอกาสที่จะมีชื่อเสียงในแวดวงของอาชีพนี้					
3) ปัจจัยความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล						
3.1	ท่านอยากทำงานสายอาชีพบริการเพราะอยากเดินตามรอยพ่อแม่					
3.2	ท่านอยากทำงานสายอาชีพบริการเพราะอยากทำตามแบบอย่างของเพื่อน/พี่น้อง					

<u>ส่วนที่ 2</u> ตอนที่1 (ต่อ) แบบสอบถามความคิดเห็นด้านปัจจัยภายใน (Push Factor) ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

หัวข้อการประเมิน		ระดับความคิดเห็น				
ปัจจัยภายใน (Push Factor)		เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็นด้วย
ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ		อย่างยิ่ง		แน่ใจ	ด้วย	อย่างยิ่ง
3) ปัจจัยความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล						
3.3	ท่านอยากทำงานสายอาชีพบริการเพราะอยาก					
	ทำตามแบบอย่างครู/อาจารย์					
3.4	ท่านอยากทำงานสายอาชีพบริการเพราะอยาก					
	ทำตามอย่างบุคคลที่มีชื่อเสียงในแวดวงงานบริการ					
4) ปัจจัยความภูมิใจในอาชีพ						
4.1	ท่านมีความภูมิใจในอาชีพสายบริการ					
4.2	ท่านเห็นคุณค่าในงานสายอาชีพบริการ					
4.3	ท่านมีความเชื่อมั่นในสายอาชีพบริการ					
4.4	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพในสายอาชีพ					
	บริการ					
5) ปัจจัยทัศนคติที่มีต่ออาชีพ						
5.1	ท่านมีความสนใจในสายอาชีพบริการ					
5.2	ท่านชื่นชมในสายอาชีพบริการ					
5.3	ท่านมีใจรักในสายอาชีพบริการ					

<u>ส่วนที่ 2</u> ตอนที่2 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านปัจจัยภายนอก (Pull Factor) ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่า ท่านมีความคิดเห็นมากน้อยเพียงใดแล้วกาเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หัวข้อการประเมิน		ระดับความคิดเห็น				
ปัจจัยภายนอก (Pull Factor) ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1) ปัจจัยแนวโน้มทางการตลาด						
1.1	ธุรกิจบริการมีแนวโน้มทางการตลาดที่ดี					
1.2	ธุรกิจบริการมีแนวโน้มที่จะขยายและเติบโตอย่างต่อเนื่อง					
1.3	อาชีพในสายงานบริการมีความมั่นคงชัดเจน					
2) ปัจจัยค่าตอบแทน						
2.1	อาชีพในสายงานบริการมีความน่าสนใจ					
2.2	อาชีพในสายงานบริการท้าทายความสามารถ					
2.3	อาชีพในสายงานบริการมีการทำงานที่มีลำดับขั้นตอนของงานชัดเจน					
2.4	อาชีพในสายงานบริการมีการทำงานที่มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติ					
3) ปัจจัยค่าตอบแทน						
3.1	อาชีพในสายงานบริการมีระดับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงาน					
3.2	อาชีพในสายงานบริการมีความเหมาะสมระหว่างปริมาณของงานและค่าตอบแทนที่ได้รับ					
3.3	อาชีพในสายงานบริการมีสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลา เป็นต้น					

ส่วนที่ 2 ตอนที่2 (ต่อ) แบบสอบถามความคิดเห็นด้านปัจจัยภายนอก (Pull Factor) ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

หัวข้อการประเมิน		ระดับความคิดเห็น				
ปัจจัยภายนอก (Pull Factor) ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพ		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4) ปัจจัยโอกาสในความก้าวหน้า						
4.1	อาชีพในสายงานบริการมีโอกาสเติบโต ก้าวหน้า					
	และเลื่อนตำแหน่ง					
4.2	อาชีพในสายงานบริการมีนโยบายการเลื่อน					
	ตำแหน่ง โดยวัดจากความสามารถในการทำงาน					
	อย่างยุติธรรม					
4.3	อาชีพในสายงานบริการมีความเป็นไปได้ของการ					
	เจริญก้าวหน้าในงาน					
4.4	อาชีพบริการในสายงานบริการมีอนาคตที่สดใส					
	ชัดเจน					

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

<u>ส่วนที่ 3</u> แบบสอบถามความคิดเห็นด้านความต้องการเลือกประกอบอาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่า ท่านมีความคิดเห็นมากน้อยเพียงใดแล้วกาเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หัวข้อการประเมิน		ระดับความคิดเห็น				
ความต้องการเลือกประกอบอาชีพ		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ท่านมีความคิดที่จะเลือกประกอบอาชีพในสายงานบริการ					
2	ท่านจะเลือกประกอบอาชีพในสายงานบริการ					
3	ท่านต้องการเลือกประกอบอาชีพในสายงานบริการ					
4	ท่านพยายามที่จะเลือกประกอบอาชีพในสายงานบริการ					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

ประวัติเจ้าของผลงาน

ชื่อ – นามสกุล	ไพลิน บรรพโต
วัน เดือน ปี เกิด	23 กันยายน 2522
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลราชวิถี กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ทุนการศึกษาที่ได้รับ	ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 13 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2562

ข้าพเจ้า (~~นาย~~/~~นาง~~/นางสาว) โพสิน พรรณโต อยู่บ้านเลขที่ 11/867

ซอย 11 ถนน ชัวลิต-นครนายก ตำบล/แขวง บึงน้ำรักษ์

อำเภอ/เขต สัญญวี. จังหวัด ปทุมธานี. รหัสไปรษณีย์ 12120

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7560500279

ระดับปริญญา ☐ ตรี ☑ โท ☐ เอก

หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว

คณะ มนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า **"ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ"** ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า **"ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ"** อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความต้องการ เลือก ประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ ของนักศึกษา สาขาการจัดการการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า **"สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์"**)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนางาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาลิขสิทธิ์ในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดและชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์อัฏฐิภา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

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

ลงชื่อ.....พยาน
(ดร.ชุติน แก้วนพรัตน์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962