

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา
ระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

จිරนนท์ ไวยศรีแสง

ภาคินพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม)
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พ.ศ. 2552

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา
ระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

จිරนนท์ ไวยศรีแสง
คณะพัฒนาศักยภาพและสิ่งแวดล้อม

คณะกรรมการสอบภาคินิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาศักยภาพ)

รองศาสตราจารย์.....ประธานกรรมการ
(ดร. สากล จริยวิทยานนท์)

รองศาสตราจารย์.....กรรมการ
(ดร. สุรสิทธิ์ วชิรขจร)

อาจารย์.....กรรมการ
(จิระพร บุณณสิน)

รองศาสตราจารย์.....คณบดี
(ดร. สุรสิทธิ์ วชิรขจร)

วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. 2552

บทคัดย่อ

ชื่อภาคินพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับ
ปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขต
กรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน : นางสาวจิรนนท์ ไวยศรีแสง
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2552

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับ
ปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์
ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบัน
อุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญา
ตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 276 คน โดยใช้วิธีการสุ่ม
ตัวอย่างแบบเจาะจง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์
ข้อมูลใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า

นักศึกษาตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ บริษัทหรือห้างร้านเอกชนเป็นอันดับแรก
รองลงมาคือ อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ อาชีพราชการ อาชีพรัฐวิสาหกิจ อาชีพ
องค์กรระหว่างประเทศ และ อันดับสุดท้ายคือ อาชีพอื่น ๆ เช่น งานบริการ ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ คณะ ภูมิลำเนา และ บิดามารดา หรือผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ สถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัย เกรดเฉลี่ย อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง รายได้ของครอบครัว ปัจจัยการสนใจด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ผู้ตัดสินใจเลือกอาชีพควรรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน โดยเฉพาะในด้านอุปนิสัย ความรู้ ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกลักษณะ สุขภาพ นิสัย ทักษะเกี่ยวกับอาชีพนั้น ๆ และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

2. สถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยควรมีการแนะแนวอาชีพและให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาก่อนที่นักศึกษาจะเลือกตัดสินใจในการประกอบอาชีพนั้น ๆ เพื่อจะได้เป็นแนวทางที่ดีของนักศึกษาในอนาคต

3. หน่วยงานการศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ควรปรับมาตรฐานการเรียนการสอนให้มีระดับที่เท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างทางการศึกษา

ABSTRACT

Title of Research Paper : Factors Affecting Decision Making of Undergraduate Students in Public and Private University on Occupation Selection in Bangkok

Author : Ms. Jeeranun Waisriseang

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2009

The objectives for the study were 1) to study decision making of undergraduate students in public and private university in Bangkok and 2) to find factors affecting decision making of undergraduate students in public and private university in Bangkok. Two hundred and seventy-six samples were selected from undergraduate students from public and private university in Bangkok. Questionnaire was conducted as a tool for data collection by using purposive technique. Percentage, mean, standard deviation, and chi-square were used for data analysis.

The results found that students selected private company or private enterprise in the first rank followed by private practice or freelance, government service, state enterprise, international organization, and other occupation such as service sector.

Factors affecting decision making of undergraduate students in public and private university in Bangkok were faculty, domicile, and expectation on student's occupation from father, mother, or parents. Factors not affecting decision making of undergraduate students in public and private university in Bangkok were sex, institution of education or university, average grade, father's or parent's occupation, mother's or parent's occupation, family income, incentive factors, organization, family relation, and friend relation.

Recommendations

1. Decision makers should clearly know themselves especially on habit, knowledge and skill, ability, interest, personality, health, character, attitude on occupation, and family-economy.
2. Institution of education or university should give an advice to student on occupational guidance and occupational information which students will have a good guideline before making decision.
3. Educational agency in higher education in both public and private should improve an equal teaching standard to avoid educational gap.

กิตติกรรมประกาศ

ภาคินพนธ์เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะผู้ศึกษาได้รับโอกาส การส่งเสริมสนับสนุน ให้แสวงหาความรู้ในสิ่งที่ผู้ศึกษามีความสนใจจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สาภล จริยวิทย์นันท์ ประธานกรรมการภาคินพนธ์ พร้อมทั้งได้ใช้เวลาอันมีค่า ในการให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำ การตรวจทานแก้ไขทุกขั้นตอนอย่างละเอียด รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ วัชรขจร และอาจารย์จิระพร บุณณสิน กรรมการที่ปรึกษาภาคินพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้ง 3 ท่านด้วยความเคารพอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ทั้งทางด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม ที่มีประโยชน์อย่างยิ่งในการนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณ กลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ พี่ เพื่อน น้อง ร่วมคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมทุกคนที่เป็นกำลังใจและให้คำแนะนำที่ดีเสมอมา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณพ่อกับแม่ ที่มอบความรัก ให้การส่งเสริมสนับสนุน และกำลังใจที่ดีตลอดมา

จิรนนท์ ไวยศรีแสง

ตุลาคม 2552

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(12)

บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ	5
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ	16
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	28
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษา	55
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	55
3.2 นิยามปฏิบัติการ	57
3.3 สมมติฐานทางการศึกษา	59
3.4 ประชากรเป้าหมายและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	60
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	60
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	62

3.7 การทดสอบเครื่องมือ	62
3.8 การประมวลผลข้อมูล	63
3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 4 ผลการศึกษา	64
4.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการศึกษา	64
4.2 ปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ	67
4.3 การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ	73
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	74
4.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	89
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
5.1 สรุปผลการศึกษา	91
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	93
5.3 ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	105
ประวัติผู้เขียน	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow	44
4.1 แสดงลักษณะข้อมูลทั่วไป	66
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในภาพรวม	68
4.3 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ	68
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรภายในและภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ	69
4.5 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ	70
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ	71
4.7 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านเพื่อนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ	72
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเพื่อนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ	73
4.9 แสดงระดับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา	74
4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับเพศของนักศึกษา	75
4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับประเภทสถานศึกษาของนักศึกษา	76
4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับคณะของนักศึกษา	77

4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับเกรดเฉลี่ยของนักศึกษา	78
4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับภูมิสำเนาของนักศึกษา	79
4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับอาชีพของบิดาหรือผู้ปกครองของนักศึกษา	80
4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับอาชีพของมารดาหรือผู้ปกครองของนักศึกษา	82
4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับรายได้ของครอบครัวของนักศึกษา	84
4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับความคาดหวังของบิดา มารดา หรือผู้ปกครองของนักศึกษา	85
4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา กับปัจจัยการจูงใจด้านองค์กร	86
4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา กับปัจจัยการจูงใจด้านครอบครัว	87
4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา กับปัจจัยการจูงใจด้านเพื่อน	88

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แสดงทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพ	28
2.2 แสดงตัวแบบการจูงใจของ Steer and Porter	45
3.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา	56

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและด้านอื่น ๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และวิทยาการ ทำให้มีอาชีพเกิดขึ้นมากมายอาชีพแต่ละอาชีพจะเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกบุคคลหนึ่งทั้งนี้ก็เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม ความสามารถ ความถนัด ถ้าบุคคลใดตัดสินใจเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับตนเองย่อมมีความสุขในการทำงาน และมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอย่างมากในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลใดเลือกประกอบอาชีพไม่เหมาะสมกับตนเองจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความสุขและมีโอกาสประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้ยากนอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศชาติอีกด้วย

การทำงานเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปทั้งในอดีตและปัจจุบัน การทำงานเป็นกิจกรรมเฉพาะมนุษย์ มนุษย์เท่านั้นที่ต้องทำงานและมนุษย์เท่านั้นที่สามารถทำงานได้ ที่กล่าวเช่นนี้โดยเหตุผลที่ว่าการทำงานของมนุษย์แตกต่างไปจากการกระทำตามสัญชาตญาณของสัตว์ การทำงานของมนุษย์นั้นจะมีผลผลิตเกิดขึ้นในสมองก่อนที่จะลงมือทำงานจริง ๆ เป็นกิจกรรมที่ทราบผลล่วงหน้าเป็นการกระทำที่เกิดจากเป้าหมาย ทักษะความรู้สึกรู้สึกมีการตัดสินใจว่าควรทำอะไร อะไร และมีความตระหนักว่าคนอื่นยอมรับการกระทำของตนหรือไม่เป็นการกระทำที่อาจใช้เครื่องมือเพื่อให้การกระทำนั้นมีความสะดวก และมีประสิทธิภาพสูงได้การทำงานจึงเป็นกิจกรรมที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์อื่นเป็นกิจกรรมที่ควบคู่กับความเป็นมนุษย์ ที่ใดมีมนุษย์ที่นั่นย่อมมีการทำงาน คาดกันว่ามนุษย์ใช้เวลาโดยเฉลี่ยประมาณหนึ่งในสามของชีวิตในฐานะผู้ใช้แรงงาน ทั้งนี้เพราะแต่ละบุคคลต้องขวนขวายหาทางอยู่รอดต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการเลี้ยงชีพตนเอง

การทำงานเป็นการกระทำที่ช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการด้านต่างๆ ซึ่งได้แก่

1. สมองความต้องการทางวัตถุ การทำงานเป็นการเปลี่ยนวัตถุดิบที่อยู่ตามธรรมชาติให้

เป็นสิ่งที่สามารถสนองความต้องการมนุษย์ได้ เป้าหมายวิธีการที่ทำให้ได้สินค้าและบริการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งได้แก่อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วมนุษย์จะมีชีวิตอยู่ไม่ได้

2. สมองความต้องการการนับถือตนเอง การทำงานมีความสัมพันธ์กับการนับถือตนเองมากเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มนุษย์นับถือตนเอง การทำงานทำให้นุคคลเกิดความตระหนักถึงความสำเร็จ สมรรถภาพในการทำงานทำให้นุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองสามารถจะเอาชนะทั้งตนเองและสภาพแวดล้อมตลอดจนการทำงานทำให้นุคคลได้ผลิตสิ่งที่คนอื่นเห็นว่ามีความมีค่าแทบทุกสังคม การมีงานทำ ทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นพลเมืองเต็มขั้น มีอิสระและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ผู้ที่ไม่มียานทำงานหรือไม่สามารถทำงานได้ จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าลดลง เป็นคนไร้เกียรติ ด้วยเหตุนี้การทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับการนับถือตนเองอย่างมากและยังพบต่อไปว่าการนับถือตนเองจะแตกต่างกันไปตามลักษณะอาชีพและลำดับชั้นของตำแหน่งที่บุคคลนั้นครองอยู่

3. สมองความต้องการมีกิจกรรม มนุษย์ทุกคนต้องการจะทำกิจกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่ายการทำงานทำให้นุคคลมีกิจกรรมมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงาน อยู่กับสภาวะแวดล้อมของงานไม่ฟุ้งซ่าน เป็นการช่วยลดความวิตกกังวลและไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายอันเนื่องมาจากการมีเวลาว่างมากอีกด้วย

4. สมองความต้องการการริเริ่มสร้างสรรค์ การริเริ่มสร้างสรรค์ในที่นี้มิได้หมายถึงเฉพาะถึงการริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์หรือศิลปะเท่านั้น แต่หมายรวมถึงสิ่งแปลกใหม่ที่มีมนุษย์คิดสร้างขึ้นมา ซึ่งสิ่งใหม่ ๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการทำงานและสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดจากการทำงานเหล่านี้สามารถสนองความต้องการของมนุษย์ได้สมบูรณ์กว่าเดิม

ดังนั้นมนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพราะมนุษย์มีความปรารถนาและต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง โดยความปรารถนาของมนุษย์นั้นมี 2 ประการดังนี้

1. ความปรารถนาที่จะจัดความทุกข์ทางร่างกาย เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ เป็นต้น

2. ความปรารถนาความสุขทางใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

ความปรารถนาทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้น มนุษย์จึงต้องดิ้นรนทำงานเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนซึ่งออกมาในรูปของเงินตรา สิ่งของ เป็นต้น

การทำงานจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาวะแวดล้อมของมนุษย์ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตที่มั่นคงมีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตมากขึ้น การทำงานทำให้ธรรมชาติมีความเหมาะสมต่อการสนองความต้องการของมนุษย์ เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างมนุษย์

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพนั้น คือทัศนคติต่องานที่สนใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจและสิ่งจูงใจที่ทำให้แต่ละบุคคลคำนึงถึง ในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้แก่ (ลีลา ลินานูเคราะห์, 2530: 134-137)

1. เงิน(Money)
2. ความมั่นคง (Security)
3. การยกย่องชมเชย (Praise)
4. การมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Belongingness)
5. การแข่งขัน (Competition)
6. ความรู้ของผลงาน (Knowledge of results)
7. การเข้ามามีส่วนร่วม (Participation)
8. การจัดสวัสดิการ (Welfare)

จากความเป็นมา เหตุผล และปัญหา ของการที่มนุษย์ต้องมียานทำงานที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้น ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายสรรหาคัดเลือกบุคลากรในองค์กรเอกชน จึงสนใจที่จะศึกษากลุ่มคนที่เข้ามาสมัครงานกับองค์กรว่ามีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอย่างไร ดังนั้นจึงได้เลือกกลุ่มคนดังกล่าวคือ กลุ่มคนวัยที่เริ่มทำงาน กลุ่มที่น่าสนใจคือ กลุ่มคนที่ศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้และความสามารถเชิงทักษะและเจตคติในระดับสูงสามารถที่จะออกไปสู่โลกการอาชีพได้ทุกสาขา

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยด้านภูมิหลังของนักศึกษา ปัจจัยด้านภูมิหลังของครอบครัวและผู้ปกครอง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ตัวแปรตามได้แก่ การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม กำหนดเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะเวลาตั้งแต่เดือน สิงหาคม - กันยายน 2552

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ ได้มีข้อมูลอันเป็นประโยชน์ ต่อการสรรหาบุคลากรในการจ้างงานต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ

นักวิชาการที่สนใจในด้านการตัดสินใจให้คำนิยาม หรือความหมายของคำว่า “การตัดสินใจ” ไว้มากมายแต่ส่วนใหญ่ก็มีความหมายในแนวทางเดียวกันดังนี้

โกวิท กังสนันท์ (2522: 3) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับการตัดสินใจว่า การตัดสินใจสะท้อนให้เห็นสถานะที่ผู้ตัดสินใจมีตัวเลือกหลายๆตัว และเขาจะต้องเปรียบเทียบผลที่เกิดจากตัวเลือกต่าง ๆ ก่อนที่จะตัดสินใจเพื่อเลือกตัวเลือก ตัวใดตัวหนึ่ง เพื่อนำไปลงมือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์บางอย่างที่เขาต้องการ

ถวัลย์ วรเทพพิพิพงศ (2530: 2) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การตัดสินใจ” ว่าหมายถึงกระบวนการเลือกหนทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งจากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการโดยอาศัยหลักเกณฑ์บางประการประกอบการพิจารณาตัดสินใจซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวได้แก่

1. การตัดสินใจต้องมีทางเลือก และทางเลือกที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้นต้องมีมากกว่าหนึ่งทางเลือก จึงต้องทำการตัดสินใจ ถ้าไม่มีทางเลือกก็ไม่มีการตัดสินใจ

2. การตัดสินใจต้องมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างต้องการจะบรรลุและเราเองยังไม่แน่ใจว่าหนทางเลือกต่าง ๆ ที่จะได้ทำนั้น ทางเลือกใดที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีกว่ากัน

3. การตัดสินใจเป็นเรื่องกระบวนการใช้ความคิดใช้หลักเหตุผลเป็นเกณฑ์ในการประเมินทางเลือกความสามารถของทางเลือก หลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมินทางเลือกที่สำคัญคือความสามารถของทางเลือกในการสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

แสวง รัตนมงคลมาส (2537: 87) ให้ความหมายของคำว่า “การตัดสินใจ” คือ การเลือกบนทางเลือก (Choice Alternative) ซึ่งทางเลือกนั้นจะต้องมี

1. ทางเลือกหลายทาง หากมีทางเลือกทางเดียว ไม่ถือว่าเป็นการตัดสินใจ
2. ต้องใช้เหตุผลประกอบการพิจารณาโดยใช้ข้อมูลตัวเลขต่างๆ มาพิจารณาตัดสินใจด้วย
3. มีจุดมุ่งหมายแน่นอนว่าการตัดสินใจนั้นกระทำไปเพื่ออะไร

ณัชชา หมั่นชัยกุล (2546: 6) การตัดสินใจ หมายถึงการเลือกคิด อันจะนำไปสู่การปฏิบัติหลาย ๆ ทางเลือกเพื่อให้ได้ทางเลือกที่เห็นว่าดีที่สุดเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

Shull and others (1970: 31) ได้ให้นิยามว่า การตัดสินใจ คือกระบวนการใช้ความคิดสติของมนุษย์ที่ผูกพันกับปรากฏการณ์อันเกิดจากบุคคลและสังคม การตัดสินใจนี้มีพื้นฐานบนสมมุติฐานของข้อเท็จจริงที่มีคุณค่า และ ครอบคลุมตัวเลือกที่ได้รับการเลือกสรรแล้วจาก ตัวเลือกอื่น ๆ ตามความมุ่งหมายที่ต้องการ

Harrison (1981: 3) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับนิยามของการตัดสินใจว่าเป็นขบวนการ การประเมินผลเกี่ยวกับทางเลือก หรือ ตัวเลือก ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย การคาดคะเนผลที่เกิดจากทางเลือกปฏิบัติ ที่จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด

จากความหมายของการตัดสินใจที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าการตัดสินใจหมายถึงการเลือกคิด อันจะนำไปสู่การแยกแยะแนวทางปฏิบัติหลาย ๆ ทาง เพื่อให้ได้ทางเลือกที่เห็นว่าดีที่สุด และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งทางเลือกต้องมีหลายทาง มีเหตุผลประกอบการพิจารณาและมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในการตัดสินใจ

2.1.2 ประเภทของการตัดสินใจ

Stonner (1978 อ้างถึงใน ณัชชา หมั่นชัยกุล, 2546: 6) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นขณะทำการตัดสินใจ คือ

1. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน (Condition of Certainly) เป็นการตัดสินใจที่มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอ

2. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง (Condition of Risk) เป็นการตัดสินใจโดยอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น เป็นเครื่องมือตรวจสอบหรือคาดการณ์

3. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน (Condition of Uncertainty) เป็นการตัดสินใจที่มักอาศัยประสบการณ์ คลุมพินิจ และสัญชาตญาณ

สุทศสา อุปลกะลิน (2548: 5-6) ได้แบ่งประเภทการตัดสินใจออกเป็น 2 อย่างคือ

1. การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์แน่นอน (Decision Making Under Certainly) เป็นการตัดสินใจที่ทราบสภาวะการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้าอย่างถูกต้อง การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์แน่นอน จึงมักไม่ค่อยมีโอกาสนำมาใช้ในทางสถิติ

2. การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน (Decision Making Under Uncertainty) เป็นการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจไม่ทราบสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ หรือ อาจทราบแต่ไม่แน่ชัดเท่าที่ควร

กล่าวโดยสรุปว่า การตัดสินใจนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยเหตุผลสำคัญดังต่อไปนี้

1. มีปัญหาเกิดขึ้น
2. เพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์บรรลุผล
3. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ขึ้นผิดพลาดและบกพร่อง หรือ ไม่ทันสมัยจึงจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมและก้าวหน้า

2.1.3 กระบวนการตัดสินใจ

กระบวนการตัดสินใจ (Decision-Making Process) ได้แก่ การกำหนดขั้นตอนการดำเนินการตัดสินใจ ซึ่งเป็นเทคนิคที่จะลดจำนวนทางเลือกลงมาให้เหลือเพียงจำนวนทางเลือกที่ตนเองต้องการเท่านั้น กระบวนการตัดสินใจของมนุษย์นั้น มีทั้งที่เป็นระบบและไม่เป็นระบบ กระบวนการตัดสินใจที่ไม่เป็นระบบนั้น เราจะพบได้เสมอและบ่อย ๆ ในชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่จะอาศัยสามัญสำนึก อาศัยการลองผิดลองถูก อาศัยความเคยชินและจากประสบการณ์ ซึ่งบุคคลเป็นจำนวนมาก ตัดสินใจโดยวิธีการดังกล่าวนี้ แต่วิธีที่ควรทำความเข้าใจและศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ คือ การตัดสินใจอย่างเป็นระบบมีเหตุผลตามวิธีทางศาสตร์ (Relational – Making) วิธี การนี้ คือ วิธีทางศาสตร์ (Scientific Method) นั่นเอง

Simon (1960: 40-41) ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจมีด้วยกัน 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การค้นหาข่าวสาร (Intelligent Activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการค้นหาข่าวสารข้อมูล และ รายละเอียดต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ
2. กิจกรรมออกแบบ (Design Activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการค้นหาจัดตั้งและวิเคราะห์

หนทางเลือกต่าง ๆ ที่อาจจะเป็ทางออกของการตัดสินใจในประเด็นหรือปัญหาที่ต้องการตัดสินใจนั้น ๆ

3. กิจกรรมเลือก (Choice Activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการตัดสินใจเลือกหนทางใดหนทางหนึ่งจากบรรดาหนทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้ค้นหามาแล้วในกิจกรรมออกแบบและเป็นหนทางที่สามารถเป็นไปได้ด้วย

4. ขั้นประเมินและทบทวน (Review Activity) เป็นขั้นตอนที่จะทบทวนและประเมินผลถึงหนทางที่ได้เลือกไว้แล้ว

กระบวนการต่าง ๆ ที่ Simon ได้กล่าวมาแล้วนั้น ก็คือ กระบวนการแก้ปัญหาซึ่ง Dewey (1910: 101-105) ได้สรุปไว้เป็น 3 ขั้นตอนง่าย ๆ คือ ปัญหาอะไร มีทางแก้ไขอะไรบ้าง และทางไหนดีที่สุด ซึ่งก็คล้ายคลึงกับกิจกรรมขั้นตอนดังกล่าวมาแล้ว

อุไร มั่นหมั่น (2539: 11-12) กล่าวถึง กระบวนการตัดสินใจ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้พอสรุปเป็น 6 ขั้นตอนคือ

1. การพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรือ ประเด็นของปัญหาที่จะตัดสินใจจะต้องทราบว่ วัตถุประสงค์ที่ต้องการคืออะไร ในกรณีที่เป็นการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่จำเป็นต้องทราบปัญหาที่แท้จริงก่อน โดยพิจารณาเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตทำให้ได้ว่าปัญหาคืออะไร

2. การวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการตัดสินใจขององค์การต่าง ๆ แต่ละครั้งย่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงบุคคลอื่น ๆ ด้วย เช่นในด้านบุคคลควรพิจารณาผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับปัญหา

3. ควรรหาทางเลือก เป็นการพิจารณาว่าทางในการตัดสินใจ ซึ่งอาศัยความรู้ทางวิชาการประสบการณ์ คำปรึกษาหารือ หาทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง

4. การกำหนดกฎเกณฑ์ในการตัดสินใจ และการประเมินทางเลือก โดยใช้การวิเคราะห์หลัก เกณฑ์และวิธีการบางประการ เป็นหลักรวมทั้งต้องใช้ประสบการณ์วิจารณ์และความคิดริเริ่มประกอบการพิจารณาเปรียบเทียบผลได้ผลเสียของทางเลือกแต่ละอย่าง ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินค่า และเปรียบเทียบควรจะต้องครอบคลุมถึง

4.1 ความเหมาะสมของทางเลือกนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

4.2 เปรียบเทียบผลประโยชน์ ค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

4.3 ทางเลือกนั้น ๆ จะต้องเป็นทางเลือกที่จะปฏิบัติได้จริง ๆ

4.4 ผลอันไม่พึงปรารถนาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจใช้ทางเลือกนั้น ๆ จะต้องมีน้อยที่สุด หรือถ้ามี ต้องหาทางป้องกันและควบคุมไว้

4.5 รับผิดชอบที่จะดำเนินการตามแนวทางที่ตัดสินใจเห็นชอบ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามทางเลือก ที่จะดำเนินการ

4.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผลทันกับสถานการณ์

5. การตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุด ขั้นตอนนี้ เป็นการตัดสินใจขั้นตอนสุดท้ายของการเลือกแนวทางปฏิบัติ ที่จะนำไปดำเนินการจริง ซึ่งเป็นผลจากการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ ว่าทางใดจะได้ผลดีที่สุด ณ จุดนี้ ต้องยอมรับความจริงว่านอกจากการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องแล้ว ประสิทธิภาพ วิจารณ์ญาณ และความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ และการตัดสินใจที่ดีที่สุด คือ การตัดสินใจที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ผลดีที่สุด

6. การดำเนินการและติดตามผล ในระหว่างประเมินทางเลือกผู้ทำการตัดสินใจจะต้องวางแนวทางการดำเนินงานสำหรับทางเลือกแต่ละทางไว้ การดำเนินการจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติเต็มใจ และสามารถปฏิบัติได้ซึ่งจะต้องมีการมอบอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนในการดำเนินการ และต้องใช้หลักในการติดต่อสื่อสารข้อความช่วยเหลือ ให้การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามด้วย แนวทางการดำเนินการนั้นจะต้องกำหนดงบประมาณหรือตารางเวลาของการดำเนินการ เพื่อให้สามารถติดตามผล และวัดความคืบหน้า มีผลตามความคาดหมายไว้หรือไม่ ซึ่งการติดตามผลมีความสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจด้วยสาเหตุใหญ่ 2 ประการคือ

6.1 การทำให้ผู้ทำการตัดสินใจรับรู้ถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นใหม่ ๆ จากทางเลือกที่ได้ตัดสินใจเลือกไปแล้ว

6.2 ทำให้ผู้ทำการตัดสินใจสามารถประเมินประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจของตัวเองได้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการติดตามผล จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร หรือผู้ทำการตัดสินใจจึงอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการตัดสินใจของผู้ทำการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุด

สุรชาติพิทย์ ใหม่ห่ม (2550: 14) สรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่นำไปสู่ทางเลือกในการตัดสินใจโดยอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีซึ่งเป็นการตัดสินใจที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ซึ่งจะทำให้เกิดความสมดุลและเหมาะสมตามลักษณะของปัญหาที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจผลักดันจากฝ่ายต่าง ๆ ได้แสดงพฤติกรรมออกมาไม่น้อยไม่เท่ากัน

2.1.4 เทคนิคในการตัดสินใจ

วุฒิชัย จำนงค์ (2523: 28-32) ได้แบ่งเทคนิคในการตัดสินใจเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การใช้ความรู้สึก ในการตัดสินใจที่มนุษย์โดยทั่วไปจะใช้จะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตามมักจะออกมาในลักษณะของการใช้ความรู้สึก (Intuition) ว่าเหตุการณ์ในอนาคตน่าจะเป็นเช่นนั้น เช่นนี้ ผู้ทำการตัดสินใจบางคนหรือบางกลุ่มอาจจะมิได้ใช้แต่เพียงความรู้สึกเท่านั้น แต่อาจจะครอบคลุมไปถึงการใช้ “ลางสังหรณ์” (Hunch)

2. การใช้ประสบการณ์ วิธีที่ใช้กันมากในการทำการตัดสินใจไม่น้อยไปกว่าการใช้ความรู้สึก ก็คือ การใช้ประสบการณ์ เนื่องจากผู้มีประสบการณ์อย่างมากมานั้น สามารถที่จะมองการณ์ต่าง ๆ ได้ทะลุปรุโปร่ง ในหลายกรณีอาจจะดีกว่าผู้ที่มีความรู้ หรือการศึกษาสูงๆ ในบางสังคม/ชุมชน ยังมีการยอมรับว่าผู้มีประสบการณ์มาก ๆ นั้น คือ ผู้มีปัญญา (wise-man)

3. การใช้ความลังเลรีรอ วิธีนี้เป็นการบอกลักษณะของผู้ทำการตัดสินใจว่าไม่ค่อยจะกล้าตัดสินใจ (Indecisive) ปล่อยให้เวลาเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คลี่คลายปัญหา

4. การใช้ดุลยพินิจ การตัดสินใจโดยใช้ดุลยพินิจ จะเกิดขึ้นกับผู้ตัดสินใจที่มีความกล้าพอที่จะตัดสินใจ (Decisive) ซึ่งความรู้สึก ค่านิยม ความเชื่อและทัศนคติตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ จะมีส่วนส่งเสริมให้การใช้ดุลยพินิจนี้เป็นไปได้ด้วยความเหมาะสม อย่างไรก็ตามการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจนั้นจะเป็นเรื่องเฉพาะตัวแต่ละบุคคลหรือแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน

5. การใช้ตัวแบบ การสร้างตัวแบบขึ้นมาประกอบการตัดสินใจจะเป็นการมองหาเส้นทางว่าอะไร จะเกิดขึ้นในแต่ละจุดของการตัดสินใจจะเป็นการสร้างภาพรวม (Total picture) ของ กระบวนการตัดสินใจเลือกทางเลือกตั้งแต่ต้นจนจบของแต่ละประเด็นปัญหา และผลกระทบแต่ละขั้นตอนของประเด็นปัญหาเหล่านั้น ซึ่งจะเอื้อประโยชน์อย่างมากในกรณีที่ประเด็นปัญหามีความสลับซับซ้อน

6. การใช้เชิงปริมาณ เทคนิคการใช้เชิงปริมาณนี้ได้พัฒนามาจากการสร้างตัวแบบ จะทรงคุณค่าและมีประโยชน์มากมายในประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญ และมีความยุ่งยากมาก ๆ เท่านั้น ในชีวิตของการทำการตัดสินใจในกรณีธรรมดาทั่ว ๆ ไป อาจจะส่งประโยชน์ไม่คุ้มค่าใช้จ่ายและเวลา

2.1.5 ทฤษฎีการตัดสินใจ (The Multiple Factors Theory of Decision Making)

Reeder (1974 อ้างถึงใน สุรชาติพย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 14-15) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและได้แสดงให้เห็นว่า การกระทำของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อหรือไม่เชื่อ (Belief of Disbelief) ในสิ่งนั้น ๆ ดังนั้น ในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลทุกเรื่อง จึงเป็นผลมาจากการที่มีความเชื่อและไม่เชื่อดังกล่าว โดยเฉพาะพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวกับการตัดสินใจนั้น Reeder ได้เสนอความคิดและแนวทางการวินิจฉัยในพฤติกรรม โดยการ

ปัจจัยดึง (Pull Factors)

1. เป้าประสงค์ (Goals) ความมุ่งประสงค์ที่ใ้บรรลุและให้สัมฤทธิ์ประสงค์ ในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ผู้กระทำจะมีกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้าและผู้กระทำพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. ความเชื่อ (Belief Orientation) ความเชื่อนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ไม่ว่า จะเป็นแนวความคิด หรือความรู้ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 อ้างถึงใน วาสิณี กฤษณวรรณ, 2539: 14) ได้ให้คำนิยามไว้ว่าคือ การยอมรับข้อเสนอใดข้อเสนอหนึ่งว่าเป็นจริง ความเชื่อจะก่อให้เกิดภาวะทางจิตใจในบุคคล ซึ่งอาจเป็นพื้นฐานสำหรับการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลนั้น แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลได้กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมก็เป็นได้

3. ค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง ค่านิยมนั้น เป็นความเชื่ออย่างหนึ่ง มีลักษณะถาวร ค่านิยมของมนุษย์แสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบ ค่านิยมมีผลในการตัดสินใจในกรณีที่ว่า การกระทำทางสังคมของบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถืออยู่

4. นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habits and Customer) คือ แบบอย่างที่ตั้งคมกำหนดไว้แล้วสืบต่อกันมาด้วยประเพณี และถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นด้วยในการตัดสินใจที่จะเลือกพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของมนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้ให้แล้ว

ปัจจัยผลัก (Push Factors)

5. ความคาดหวัง (Expectation) คือ ท่าทีของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวเองโดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นถือปฏิบัติ และกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้น ในการเลือกกระทำพฤติกรรม (Social Action) ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังและท่าทีของบุคคลอื่นด้วย

6. ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัด ที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำของสังคมเพราะผู้กระทำตั้งใจจะกระทำในสิ่งนั้น ๆ เนื่องจากเขารู้ว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

7. การบังคับ (Force) คือ ตัวช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจกระทำได้เร็วขึ้นเพราะขณะที่ผู้กระทำตั้งใจจะกระทำสิ่งต่าง ๆ นั้น เขาอาจจะยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่ แต่เมื่อมีการบังคับก็จะทำให้ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นได้เร็วขึ้น

ปัจจัยเรื่องความสามารถ (Able Factors)

8. โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ

9. ความสามารถ (Ability) คือการที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตนเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้นๆได้ การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจ และการกระทำทางสังคม โดยทั่วไปแล้วการที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใด ๆ บุคคลจะพิจารณาความสามารถของตนเองเสียก่อน

10. การสนับสนุน (Support) คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่าจะได้รับหรือคิดว่า จะได้รับการกระทำนั้น ๆ

2.1.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ

ทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม (The Multiple Factors Theory of Decision Making and Social Action)

Reeder (1971 อ้างถึงใน ไทย สีสวัสดิ์, 2546: 10-11) ได้รวบรวมทฤษฎีทางสังคมวิทยาเพื่อมาอธิบายพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ ซึ่งเขาเห็นว่าโดยทั่วไปแล้วรูปแบบ (Model) ทางด้านจิตวิทยา สังคมที่เกี่ยวกับการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้น นักสังคมวิทยามักจะมองในแง่ของสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม (Social –Economic Status) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก จะมีผลต่อการตัดสินใจ จึงได้อธิบายเหตุผลในการกระทำสิ่งใดของมนุษย์ว่าเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายหรือจุดประสงค์ (Goals) ความมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลนั้น ผู้กระทำจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ไว้ล่วงหน้า และผู้กระทำพยายามที่จะกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์นั้นๆ

2. ความเชื่อ (Belief Orientation) เกิดจากความคิดและความรู้ในเรื่องนั้นๆที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการเลือกการกระทำทางสังคม ในการกระทำทางสังคมใด ๆ ย่อมอาศัยความเชื่ออยู่เสมอ ซึ่งความเชื่อนี้พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน(2524: 43)ได้ให้คำ

3. ค่านิยม (Value Standard) คือสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง Rokeach (1968 : 5) ได้ให้ความหมายค่านิยมว่า ค่านิยมคือความเชื่ออย่างหนึ่งแต่มีลักษณะถาวร โดยเชื่อว่าวิธีปฏิบัติบางอย่างเป็นสิ่งที่ดีหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบ สมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิธีปฏิบัติอย่างอื่น

สุนทร โคมินและสนิท สมักรการ (2522: 12-14) ได้ให้ความหมายของค่านิยมว่า “เป็นสิ่งที่ มีลักษณะยืนยงถาวร มีความคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย เพราะกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ได้ถูก สอนตั้งแต่เด็กเกี่ยวกับค่านิยมต่าง ๆ ในรูปของหลักปฏิบัติที่ดี มีความแน่นอนเต็มที่ (Absolute, All Manner of Men) กระบวนการสอน การเรียนรู้เป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างยืนยงและ คงที่ ค่านิยมต่าง ๆ ที่คนเรียนรู้จากการเติบโตในสังคม” ค่านิยมของมนุษย์จะแสดงออกทางทัศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบดังนั้นค่านิยมจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการ กระทำทางสังคมในการชักนำให้ผู้กระทำ (Action) กระทำไปตามค่านิยมของเขา ค่านิยมจะแตกต่าง จากความเชื่อตรงที่ว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่มั่นคง และเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าความเชื่อ

4. นิสัยและธรรมเนียม (Habits and Customs) คือแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้ แล้วสืบต่อกันมาด้วยประเพณีและถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย

5. การคาดหวัง (Expectation) คือท่าทีของบุคคลอื่นที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ตัว โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ

6. ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาผูกพันที่ต้องการกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม เพราะผู้ กระทำ ตั้งใจจะกระทำสิ่งนั้น ๆ เนื่องจากเขารู้สึกว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

7. การบังคับ (Force) คือ ตัวที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจได้เร็วขึ้นเพราะในขณะที่ ผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ นั้นเขาอาจจะไม่แน่ใจว่ากระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่แต่เมื่อ มีการบังคับ ก็จะทำให้การตัดสินใจกระทำนั้นได้เร็วขึ้น

8. โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ เช่นการที่บุคคลคิดว่าตัวเขามีโอกาสนั้นในทางที่เป็นจริงอาจจะไม่มีก็ได้

9. ความสามารถ (Ability) การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตัวเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ ได้ การตระหนักถึงความสามารถที่จะนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทางสังคม เพราะเขารู้ว่าถ้าตัดสินใจกระทำแล้ว เขามีความสามารถที่จะกระทำได้นั่นเอง

10. การสนับสนุน (Support) คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่าจะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจากคนบุคคลอื่น ๆ ซึ่งการสนับสนุนนั้นอาจจะอยู่ในรูปของปัจจัยสี่หรือปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ จากการคิดหรือคาดหมายว่าจะได้รับการสนับสนุนดังกล่าวก็จะให้เขาตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ

2.1.7 เกณฑ์การตัดสินใจ (Decision Making Criteria)

โดยทั่วไปมักใช้กันอยู่ 4 เกณฑ์ วุฒิชัย จานงค์ (2523 อ้างใน สุรชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 17) คือ

1. เกณฑ์หาจุดสูงสุด (Maximization) ในลักษณะของการหาเกณฑ์จุดสูงสุดนั้นทางเลือกต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นมาเป็นทางเลือกที่สมบูรณ์แล้ว คือ ไม่มีทางเลือกอื่นที่จะช่วยแก้ปัญหาได้อีกทำให้ผู้ตัดสินใจพยายามหาจุดสูงสุด (Maximize) หมายถึง การเลือกทางเลือกที่คิดว่าดีที่สุดเหมาะสมที่สุดในบรรดาทางเลือกที่มีอยู่นั้น

2. เกณฑ์หาจุดสูงสุดของทางเลือกที่ต่ำ (Maximin) เราต้องยอมรับว่าทางเลือกที่กำหนดขึ้นมาไม่ได้เป็นทางเลือกที่สมบูรณ์แบบ ทางเลือกบางอย่างส่งผลตอบแทนออกมาในลักษณะที่ไม่น่าพอใจนัก หมายความว่า ให้สิ่งตอบแทนมาต่ำ ผู้ทำการตัดสินใจพยายามเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในบรรดาทางเลือกซึ่งไม่น่ายินดีนัก

3. เกณฑ์จะสร้างความเสียใจให้น้อยที่สุด (Minimax) ในบางกรณีผู้ตัดสินใจอาจพบว่าไม่ว่าจะเลือกทางใดก็ดูไม่มีความพอใจไปเสียทั้งนั้นผู้ตัดสินใจจึงได้พยายามหาวิธีที่จะสร้างความเสียใจให้กับตนเองน้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้ เพื่อที่จะป้องกันตัวเองมากที่สุดหรือมากเกินไป

4. เกณฑ์สร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) ซึ่งเกณฑ์นี้คล้าย ๆ กับกรณีของทางเลือกที่ดีที่สุดในบรรดาทางเลือกที่ไม่ค่อยดีนัก แต่ความแตกต่างอยู่ตรงที่ ผู้เสนอคือ James G. March and Herbert A. Simon พยายามที่จะชี้ให้เห็นว่า โดยทั่วไป ผู้ตัดสินใจมักมีเกณฑ์หรือจุดต่ำสุดที่ผู้ตัดสินใจสามารถรับได้ ถ้าหากว่าทางเลือกใดก็ตามที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการขั้นต่ำนั้นแล้วเขา ก็จะตัดสินใจตามเกณฑ์นั้น โดยที่อาจจะไม่คำนึงถึงทางเลือกอื่นซึ่งอาจจะมีความเหมาะสมหรือถูกต้องมากกว่าก็เป็นได้

2.1.8 การมีเหตุผลในการตัดสินใจ

วุฒิชัย จานงค์ (2523 อ้างถึงใน สุรชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 18) การมีเหตุผล (Rationality) สามารถพิจารณาได้หลายกรณี เช่น

1. การมีเหตุผลที่ควรจะเป็นจริงๆ (Objectively Rational) หมายถึง การตัดสินใจที่พยายามจะหาผลสูงสุด ในค่านิยมที่มีอยู่ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง
2. การมีเหตุผลในแง่ Subjective (Subjective Rational) ใช้อยู่กับการตัดสินใจที่ได้รับผลสูงสุดเท่าที่ความรู้ความสามารถจะมีอยู่เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งการมีเหตุผลแบบนี้จะหละหลวมกว่าและเป็นไปได้ในแง่นามธรรมมากกว่าแบบที่ 1
3. การมีเหตุผลในแง่การรู้ตัวหรือว่ามีสำนึกอยู่ (Consciously Rational) ซึ่งใช้อยู่กับการตัดสินใจที่ต้องการปรับปรุงมรรควิธีเพื่อที่จะไปสู่เป้าหมายโดยที่มีกระบวนการที่มีสำนึกอยู่ตลอดเวลา
4. การมีเหตุผลอย่างที่ได้ไตร่ตรองอย่างดีแล้ว (Deliberately Rational) หมายถึงการปรับปรุงมรรควิธี เพื่อที่จะไปสู่วัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายอันสุดท้ายโดยการที่มีการประนีประนอมมีการเสาะหาข้อดีและกันในตัว

2.1.9 หลักสำหรับการตัดสินใจที่ดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2520 อ้างถึงใน สุรชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 18) การตัดสินใจต่าง ๆ จะถือได้ว่าเป็นการตัดสินใจที่ดี ก็ต่อเมื่อเข้าหลักเกณฑ์สองประการคือ

1. ต้องเป็นการตัดสินใจที่มีคุณภาพสูง (Quality)
2. ต้องเป็นการตัดสินใจที่เป็นที่ยอมรับโดยฝ่ายอื่น (Acceptance)

ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นการตัดสินใจที่มีคุณภาพดี กล่าว คือ ได้มีการตัดสินใจที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพสำหรับใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีที่สุดแต่ขณะเดียวกันคำตอบที่ได้จากการตัดสินใจของผู้บริหารนั้น หากไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติหรือผู้เกี่ยวข้อง เช่น การตัดสินใจที่หวังประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าการยอมรับถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นแก่ฝ่ายปฏิบัติ ผลที่ยอมรับไม่ได้ตามที่คาดคิด ตรงกันข้ามการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ประสงค์จะให้มีการยอมรับจากฝ่ายปฏิบัติ ก็ย่อมจะทำให้การตัดสินใจนั้น ๆ ขาดประสิทธิภาพได้ ดังนั้นในการตัดสินใจทุกครั้งจึงสมควรที่จะต้องมีการคำนึงถึงทั้งสองด้านให้สมดุลกันและเหมาะสมตามลักษณะชนิดของปัญหา ยกตัวอย่าง เช่น ถ้าหากปัญหาที่จะตัดสินใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้อง และเป็นปัญหาที่ต้องอาศัยการเข้าร่วมกันแก้ไข ปัญหา หรือความร่วมมือจากฝ่ายอื่น ๆ เป็นอย่างมากแล้ว การตัดสินใจในกรณีนี้ก็อาจจะต้องให้

2.1.10 ข้อจำกัดในการตัดสินใจ

ถวัลย์ วรเทพพิพัฒน์ (2530: 14) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดในการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ไว้ดังนี้

1. ค่านิยมของสังคม
2. ค่านิยมส่วนตัวของผู้ตัดสินใจ
3. การรับรู้ของผู้ตัดสินใจ
4. การขาดแคลนข้อมูลที่จำเป็น
5. ข้อจำกัดในเรื่องเวลา
6. งบประมาณ

7. เหตุผลในทางการเมือง เช่น การได้รับการสนับสนุน ความปลอดภัยของตนเอง เป็นต้น
จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจดังกล่าวสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึงทางเลือกที่ใช้กระบวนการในการตัดสินใจ หลาย ๆ ทางเลือกเพื่อให้ได้ทางเลือกที่เห็นว่าดีที่สุดเพื่อจะได้นำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

2.2.1 แนวคิดการเลือกอาชีพ

การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์เป็นอันมาก ทั้งนี้ก็เพราะอาชีพไม่ใช่จะสนองตอบความต้องการของมนุษย์เพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสนองตอบความต้องการด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสังคมและด้านจิตใจ เป็นต้น การเลือกอาชีพจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของบุคคลมาก ถ้าบุคคลสามารถเลือกอาชีพได้เหมาะสม บุคคลนั้นก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมีความเจริญก้าวหน้าเป็นอันมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสม โอกาสที่จะประสบความสำเร็จล้มเหลวในการประกอบอาชีพก็มีอยู่มากเช่นกัน

อุณรัตน์ ธรรมมิโกมินทร์ (2513: 18-26) การประกอบอาชีพเป็นภาระหน้าที่อย่างหนึ่งของมนุษย์ ในอันที่จะให้ดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างสุขสบายพอสมควรตามแต่อัธยาศัย เริ่มแรกมนุษย์พยายามดิ้นรนเพื่อหาอาหารมาเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง และในอันดับต่อไปก็พยายามเพื่อหาสิ่งที่

โดยทั่วไปการเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งนั้น สิ่งสำคัญจะต้องให้เป็นไปตามแนวโน้มของแต่ละคนเป็นสำคัญ แนวโน้มนี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล หากได้รับการฝึกฝน หรือได้รับการศึกษาเพิ่มเติมให้ตรงกับแนวโน้มของเขาก็คงยังเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการที่จะเลือกอาชีพสำหรับผู้นั้น แต่อย่างไรก็ตามมีความจริงอยู่ว่า การเลือกอาชีพไม่จำเป็นต้องเลือกไปที่จะให้เป็นไปตามแนวโน้มหรือตามความสามารถเฉพาะของคน หากแต่ขึ้นอยู่กับอุปสงค์ (demand) และ อุปทาน (Supply) ในด้านอาชีพนั้น ๆ ด้วยนอกจากนั้นอาชีพบางอย่างที่ได้รับการยกย่องจากสังคมมาก ก็จะมีผู้ไปเลือกประกอบอาชีพนั้นมาก หรืออาชีพบางอย่างมีความเป็นอิสระรายได้ดี ก็จะมีผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ มากเช่นเดียวกัน

อุณรัตน์ ธรรมมิโกมินทร์ (2513: 19) ได้จำแนกอาชีพออกเป็นหลายลักษณะ เช่น ในด้านแรงงาน จะแบ่งออกเป็นประเภทอาชีพ ดังนี้

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

หรือถ้าแบ่งตามสาขาวิชาก็อาจจะเป็น อาชีพแพทย์ วิศวกร ครู ธนาคาร งานบริการ งานเสมียน เป็นต้น แต่ตามแนวของการศึกษานี้ผู้ศึกษาขอจำกัด คำว่า “อาชีพ” ตามจุดประสงค์ที่สนใจจะศึกษาในประเภทต่างๆดังนี้ คือ

1. รับราชการ
2. ทำงานในบริษัท หรือ ห้างร้านเอกชน
3. ทำงานในองค์กรระหว่างประเทศ
4. ทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ
5. ทำงานส่วนตัว หรือ ประกอบอาชีพอิสระ
6. งานอื่น ๆ

ในด้านอาชีพรับราชการ หมายถึงการที่เป็น “ข้าราชการ” อาจจะเป็นข้าราชการพลเรือน หรือ ข้าราชการทหาร หรือข้าราชการสังกัดกระทรวงทบวงกรมไหน ๆ ก็ได้ งานบริษัทหรือห้างร้านเอกชนนั้น อาจจะเป็น พนักงาน หรือลูกจ้าง หรือ ในลักษณะไหนก็ได้ ซึ่งได้คำตอบแทนและถือเป็นอาชีพได้ องค์กรรัฐวิสาหกิจ เช่น สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล องค์กรเชื้อเพลิง ส่วนทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระนั้น เช่น เป็นทนายความ เป็นพ่อค้า เกษตรกร นักธุรกิจที่มีกิจการเป็นของตนเองหรือผู้ประกอบการ และงานอื่น ๆ นั้น ก็มีประเภทรับจ้างทั่วไป และงานแม่บ้าน เป็นต้น

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

2.2.2.1 ทฤษฎี Ginzberg and Associates

Ginzberg and Associates (1930 อ้างใน สมปอง รักษาธรรม, 2540: 10) ได้สรุป กระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลไว้ดังนี้คือ

1. กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงอายุระหว่าง 7-21 ปี
2. กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคลที่เป็นไปตามขั้นตอนและจะไม่ย้อนกลับ
3. การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลเป็นกระบวนการที่มีเหตุผลโดยที่บุคคลจะผสมผสานระหว่างความสนใจ ความสามารถ ของเขา กับ โอกาสที่เขาจะประกอบอาชีพนั้นได้จริง อันเนื่องมาจาก ข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น โอกาสที่จะเข้าศึกษา ตลอดจนความต้องการบุคคลในอาชีพนั้น ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ Ginzberg and Associates ยังได้สรุปตัวแปรในกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลซึ่งถือว่าเป็นรากฐานของทฤษฎีไว้ดังต่อไปนี้

1. สภาพความเป็นจริง (Reality) ของบุคคลอันได้แก่ ความสามารถ ความถนัดและโอกาสสังคมเป็นตัวแปรที่สำคัญมาก บุคคลที่ไม่มีความสามารถหรือไม่มีโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียนก็ย่อมมีโอกาที่จะประกอบอาชีพที่มีรายได้ดีมีเกียรติในสังคมได้น้อย

2. ระดับการศึกษา (Education Process) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคล ถ้าได้รับการศึกษามากก็ย่อมจะมีช่องทางในการเลือกประกอบอาชีพได้มาก

3. อารมณ์เป็นตัวแปร (Emotional Factor) ที่เกี่ยวกับการเลือกชนิดหรือประเภทของอาชีพ ซึ่งบางคนมีความใฝ่ฝันที่จะประกอบอาชีพทางด้านศิลป์ เช่น อาชีพนักแสดง นักออกแบบ เป็นต้น

4. ค่านิยมเป็นตัวแปร (Personal Values) ที่สำคัญในการเลือกอาชีพของบุคคล ค่านิยมของบุคคลที่เกี่ยวกับเงินและวัตถุทำให้บุคคลนิยมเลือกอาชีพที่มีรายได้ เช่น อาชีพแพทย์ อาชีพวิศวกร อาชีพนักธุรกิจ เป็นต้น

Ginzberg and Associates ได้แบ่งขั้นตอน การเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะเพื่อฝันถึงอาชีพ (Fantasy Period) เป็นช่วงเวลาก่อนที่เด็กจะมีอายุได้ 11 ปี เด็กจะมีความเพื่อฝันถึงอาชีพต่าง ๆ ที่ตนชอบและอยากจะทำประกอบอาชีพนั้น ๆ เมื่อเติบโตขึ้น โดยได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม เช่น โทรทัศน์ หนังสือ หรืออาชีพของบุคคลในครอบครัว เด็กจะเกิดเพื่อฝัน จะเป็นตำรวจ นายอำเภอ ทหารหรือแพทย์ โดยที่ไม่คำนึงถึงความสามารถของตนเองและความเป็นไปได้โดยทั่วไป

2. ระยะพิจารณาอาชีพ (Tentative Period) เป็นระยะที่เด็กมีอายุระหว่าง 11-17 ปี การพัฒนาการเลือกอาชีพในระยะนี้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

2.1 ขั้นเกิดความสนใจ (Interest Stage) เป็นขั้นที่เด็กเริ่มมีความรู้สึกว่าเขาสนใจบางสิ่งบางอย่างมากกว่าสิ่งอื่น ๆ

2.2 ขั้นแห่งความสามารถ (Capacity Stage) ในขั้นนี้เด็กจะตระหนักถึงความสามารถของตนเองในการทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ

2.3 ขั้นของค่านิยม (Value Stage) เป็นขั้นที่เด็กเริ่มเข้าใจค่านิยมของตนเอง และของสังคม เช่น รายได้หรือชื่อเสียง เกียรติยศ ที่จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ

2.4 ขั้นของการเปลี่ยนแปลง (Transition Stage) เป็นขั้นที่เด็กตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพ เด็กจะพยายามรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง โดยเป็นผลมา

3. ระยะเลือกอาชีพตามความเป็นจริง (Realistic Period) เป็นระยะที่เด็กมีอายุระหว่าง 17 ปี จนถึง วัยผู้ใหญ่ตอนต้น การพัฒนาการเลือกอาชีพในขั้นนี้แบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นดังนี้

3.1 ขั้นสำรวจอาชีพ (Exploration Stage) เป็นขั้นที่บุคคลสำรวจอาชีพต่าง ๆ เพื่อค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตัวเองที่ได้ทราบแล้วในระยะพิจารณาอาชีพในขั้นนี้บุคคลจะทดลองเรียนวิชาการและวิชาชีพในสาขาต่างๆ ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร ตลอดจนการทดลองทำงานนอกเวลาเรียน โดยเลือกเรียนหรือทำงานเฉพาะที่ตนเองสนใจ

3.2 ขั้นรวบรวมความคิด (Crystallization Stage) เป็นขั้นที่บุคคลมีความพร้อมที่จะเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งจากอาชีพที่บุคคลมีความสนใจอยู่ประมาณสองสามอาชีพเนื่องจากได้รวบรวมและความคิดไว้พอสมควร

3.3 ขั้นตัดสินใจเลือกอาชีพ (Specification Stage) เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการเลือกอาชีพในขั้นนี้บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจงอาชีพเดียวเช่น วิศวกร หรือ ทันตแพทย์

กระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของ Ginzberg ตั้งแต่วัยเพื่อฝึจนถึงขั้นสุดท้ายของระยะเลือกอาชีพตามความเป็นจริง กินเวลาประมาณ 10 ถึง 15 ปี ทุกๆระยะและทุกขั้นตอนของการเลือกอาชีพดังกล่าว Ginzberg and Associates ตระหนักว่าได้เป็นไปได้โดยประมาณเท่านั้น ทั้งนี้ก็เพราะสังคมทุกสังคมในปัจจุบันมีความสับสนมากขึ้น และก็มีอาชีพเพิ่มขึ้นอีกเป็นอันมาก และนอกจากนั้น บุคคลแต่ละคนยังมีความแตกต่างกันมากทั้งในด้านสภาพแวดล้อม สภาพร่างกาย และจิตใจอีกด้วย สามารถได้พบว่า ขั้นทั้งสาม ที่เกิดกับบุคคลนั้นเร็วกว่าที่ Ginzberg and Associates ได้กล่าวไว้ในแนวคิด แต่ละระยะขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการพัฒนาอาชีพก็ได้รับการยอมรับจากงานวิจัยหลายแห่ง แนวคิดของ Ginzberg and Associates จึงนับว่ามีประโยชน์ต่อการแนะแนวอาชีพ โดยเฉพาะการช่วยให้นักแนะแนวได้ตระหนักว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลไม่ได้ทำได้ชั่วระยะเวลาอันสั้น แต่จะต้องเป็นกระบวนการที่ใช้เวลาอันยาวนาน

2.2.2.2 ทฤษฎีของ Roe

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe's Theory (1957 อ้างถึงใน สมปอง รักษาธรรม, 2540: 13-15) Roe เป็นนักจิตวิทยาคลินิก ได้สร้างทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้น เมื่อปี ค.ศ.1957 โดยอาศัยผลงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาที่เธอทำไว้หลายโครงการ งานวิจัยของเธอส่วนใหญ่เกี่ยวกับการ

1. บุคลิกภาพมีความแตกต่างกันตามพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม แบบแผนความสนใจ และแรงจูงใจอันจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล

2. ความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคคลในการเข้าสู่อาชีพนั้นเป็นผลมาจากประสบการณ์บางอย่างในวัยเด็ก

Roe ได้ปรับปรุงทฤษฎีใหม่ในปี ค.ศ. 1964 โดยใช้ความเข้าใจตามทฤษฎีของ Maslow เป็นพื้นฐาน จึงจัดทฤษฎีของ Roe อยู่ในประเภท “ทฤษฎีความต้องการ” (Needs Theory) เพราะได้ให้ความสนใจต่อความต้องการของบุคคล Roe เห็นว่าทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลของความต้องการซึ่งบุคคลพยายามหาทางตอบสนองความต้องการของตน อาชีพในทัศนะของ Roen นั้นไม่ได้หมายถึงแต่เพียงกิจกรรมที่บุคคลทำเพื่อหาเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่หมายถึงวิถีชีวิตหรือกิจกรรมที่บุคคลกระทำเกือบตลอดชีวิต เพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทุกระดับ วิถีชีวิตหรือรูปแบบของการดำเนินชีวิตของบุคคลจึงเป็นผลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมในวัยเด็ก การเลือกรูปแบบการดำเนินชีวิตเพื่อให้ตอบสนองความต้องการในระดับต่าง ๆ จึงเกิดเป็นอุปนิสัยในการเลือกอาชีพของบุคคล

ทฤษฎีของ Roe ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ

1. อิทธิพลของพันธุกรรม จะเป็นตัวกำหนดและจำกัดการพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ

2. อิทธิพลของทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow Hierarchical Needs Theory) ซึ่งได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุดไว้ดังนี้

2.1 ความต้องการด้านสรีระ (Physiological)

2.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

2.3 ความต้องการความรักความความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs)

2.4 ความต้องการเห็นตนเองมีคุณค่า (Esteem Needs)

2.5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง (Needs for Self-Actualization)

2.6 ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (Desire to know and Understand)

2.7 ความต้องการทางด้านสุนทรียะ (Aesthetic Needs)

3. อิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็กตอนต้น (Early Childhood Experiences) ซึ่งเป็นผลมาจากการเลี้ยงดูเด็กของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง Roe ได้แบ่งแบบฉบับของการเลี้ยงดูเด็ก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

3.1 การเลี้ยงดูแบบไม่สนใจหรือหลีกเลี่ยง (Avoidance of the Child) แบ่งออกเป็น

2 ลักษณะคือ

3.1.1 การเลี้ยงดูแบบไม่ยอมรับเด็ก พ่อแม่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเด็กเลย ไม่ให้ความสนใจต่อความคิดเห็นหรือความต้องการของเด็กปฏิบัติต่อเด็กแบบเย็นชา แต่จะคอยดูว่า และลงโทษเด็ก ชอบตั้งกฎเกณฑ์ ทำให้เด็กขาดความสุขและมองโลกในแง่ร้าย ไม่ชอบสังคมและมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย เช่น อาชีพด้านวิทยาศาสตร์ อาชีพการเกษตร และ อาชีพด้านเทคนิค เป็นต้น

3.1.2 การเลี้ยงดูแบบละเลยเด็กหรือทอดทิ้ง พ่อแม่จะละเลยไม่เอาใจใส่ ไม่รับผิดชอบทอดทิ้งให้เด็กดิ้นรนตามลำพัง ไม่สัมผัสและไม่ตอบสนองในด้านต่าง ๆ ของเด็ก แต่จะให้เฉพาะปัจจัยขั้นพื้นฐานบ้าง เด็กจะขาดความสุขและมักมองโลกในแง่ร้าย ไม่ชอบสังคม และมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย

3.2 การเลี้ยงดูด้วยอารมณ์ (Emotional Concentration on the Child) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

3.2.1 การเลี้ยงดูแบบปกป้องมากเกินไป พ่อแม่มีความรักเอ็นดูต่อเด็กมากให้ความสุข ความอบอุ่น ปกป้อง ระแวดระวังทุกฝั้ว ถูกจำกัดอิสรภาพ และไม่ยอมให้เด็กทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองทำให้เด็กต้องพึ่งแต่พ่อแม่ เด็กมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่สัมพันธ์กับบุคคลน้อย

3.2.2 การเลี้ยงดูแบบเข้มงวดเรียกร้องจากเด็กมาก พ่อแม่จะวางมาตรฐานไว้สูงความหวังสูงเกินกว่าเด็กจะทำได้ บังคับให้เด็กกระทำการต่าง ๆ ที่สังคมยอมรับ เด็กจะได้รับความรักก็ต่อเมื่อสามารถทำตามสิ่งที่ผู้ปกครองคาดหวังไว้ได้สำเร็จ การเลี้ยงดูแบบนี้จะทำให้เด็กเกิดความเครียดสูง ซึ่งทำให้เด็กเป็นคนก้าวร้าวและเก็บตัว เด็กจะมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย

3.3 การเลี้ยงดูแบบยอมรับ ให้ความรักและความอบอุ่นแก่เด็ก (Acceptance of the Child) ซึ่งแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ

3.3.1 การเลี้ยงดูแบบไม่เข้มงวดต่อเด็ก ผู้ปกครองให้ความรัก ความอบอุ่นแก่ เด็กตั้งกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมความประพฤติของเด็กเพียงเล็กน้อยและไม่เข้มงวดต่อกฎเกณฑ์ เด็กได้รับความอบอุ่นและชอบสังคมกับบุคคลอื่น เด็กมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคล เช่น อาชีพธุรกิจ อาชีพบริการและอาชีพการแสดง เป็นต้น

3.3.2 การเลี้ยงดูแบบ ให้ความรักผู้ปกครอง ให้ความรัก ความอบอุ่นให้

กำลังใจ ให้การสนับสนุน เด็กมีความสุขมีอิสระและได้รับการตอบสนองความต้องการ ชอบสังคม และมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลมาก

Roe มีความเชื่อว่า องค์ประกอบดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับอาชีพของบุคคลดังนี้คือ

1. แบบฉบับของการเลี้ยงดูเด็กมีอิทธิพลต่อการเลือกประเภทอาชีพ
2. ความต้องการในระดับต่าง ๆ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีผลต่อระดับความสำเร็จในการประกอบอาชีพของบุคคล ความสำเร็จจะมีมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับความสามารถและภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจสังคมของบุคคล

2.2.2.3 ทฤษฎีของ Super

Super's Theory (1951 อ้างถึงใน สมปอง รักษาธรรม, 2540: 15) ได้เสนอแนวคิด พัฒนาการด้านอาชีพไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาด้านอาชีพ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันและโดยทั่วไปแล้วจะไม่มีการย้อนกลับไปกลับมา
2. พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนและสามารถที่จะทำนายได้
3. พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปตลอดเวลา
4. ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลที่เริ่มขึ้นตั้งแต่ก่อนวัยรุ่น จะชัดเจนขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยรุ่นตอนต้นจนถึงวัยผู้ใหญ่
5. บุคคลจะมองเห็นสภาพความเป็นจริง เกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้น เมื่ออายุมากขึ้นตั้งแต่วัยรุ่นตอนต้นจนถึงวัยผู้ใหญ่
6. ความสัมพันธ์และอาชีพของบิดามารดามีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุตร
7. ความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคคล มีความสัมพันธ์กับสติปัญญาสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
8. แผนงานอาชีพที่บุคคลเลือก เกี่ยวข้องกับ ความสนใจ ค่านิยมและความต้องการอิทธิพลของ บิดามารดา หรือผู้ปกครอง ทรัพยากรที่ใช้ในชุมชน ระดับและคุณภาพของการศึกษา โครงสร้างและแนวโน้มของอาชีพตลอดจนทัศนคติของคนในชุมชน
9. แม้ว่าในอาชีพแต่ละอย่าง ต้องการลักษณะพิเศษในด้านความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ บางประการ แต่ก็มีคนประกอบอาชีพในแต่ละอาชีพเป็นจำนวนมาก และมีอาชีพหลายอย่างให้แต่ละคนเลือก
10. ความพอใจในงานและชีวิต ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ ค่านิยมและบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ของตนเอง

11. ระดับความพอใจของบุคคลในอาชีพ เป็นสัดส่วนกับ ระดับการใช้ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองทางด้านอาชีพ

12. งานและอาชีพเน้นความสำคัญของบุคลิกภาพมากทั้งชายและหญิง แม้ว่าบางคนจะเน้นองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เช่น กิจกรรมในสังคม

2.2.2.4 ทฤษฎีของ Holland (Holland's Theory)

Holland (1973: 2-4) เป็นผู้ที่ได้ทำประโยชน์ให้แก่วงการแนะแนวอาชีพมากที่สุด เขาได้สร้างทั้งทฤษฎีการเลือกอาชีพ แบบสำรวจความพอใจในอาชีพ (The Vocational Preference Inventory) และแบบสำรวจบุคลิกภาพตนเอง เพื่อช่วยในการเลือกอาชีพ (Self-Directed Search) Holland) ได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้คือ

1. การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกถึงบุคลิกภาพของบุคคล ความสนใจในอาชีพแสดง ให้เห็นถึงบุคลิกภาพในการทำงาน การใช้เวลาว่าง และงานอดิเรกของบุคคล
2. การสำรวจความสนใจในอาชีพเป็นการวัดบุคลิกภาพของบุคคล
3. ถ้าบุคคลเลือกประกอบอาชีพอย่างหนึ่งอันเนื่องมาจากประวัติและบุคลิกภาพของเขา อาชีพอย่างเดียวกันนั้นก็จะดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีบุคลิกภาพหรือลักษณะที่ตรงหรือคล้ายคลึงกัน
4. บุคคลแต่ละคนมีความสนใจต่ออาชีพอยู่สองสามอาชีพซึ่งจะมีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพมาก
5. ความพึงพอใจ ความมั่นคงและความสำเร็จในการประกอบอาชีพขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับสภาพแวดล้อมของงาน

Holland ได้สรุปทฤษฎีของเขาไว้ 4 ประการดังนี้คือ

1. ในสังคมของวัฒนธรรมตะวันตกสามารถแบ่งบุคคลออกตามลักษณะของบุคลิกภาพ ได้ 6 ประเภทคือ พวกชอบเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ป็นรูปธรรม (Realistic) พวกที่มีสติปัญญาดี (Intellectual) พวกชอบเข้าสังคม (Social) พวกชอบระเบียบแบบแผน (Conventional) พวกที่มีความทะเยอทะยาน (Enterprising) และพวกชอบศิลปะ (Artistic)
2. บรรดาอาชีพต่าง ๆ นั้นสามารถแบ่งตามลักษณะและสภาพแวดล้อมได้ 6 ชนิด ซึ่งสอดคล้องกับบุคลิกภาพของคนทั้ง 6 ประเภท
3. บุคคลย่อมแสวงหาสภาพแวดล้อมและอาชีพซึ่งเปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความสามารถและทักษะเพื่อแสดงออกถึงค่านิยมและทัศนคติ ตลอดจนการมีบทบาทที่เหมาะสมและหลีกเลี่ยงบทบาทที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง

4. พฤติกรรมของบุคคลสามารถอธิบายได้จากปฏิกริยาระหว่างแบบฉบับแห่งพฤติกรรมของเขากับสภาพแวดล้อมของเขา

ลักษณะของบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมทางอาชีพของบุคคลตามที่ Holland ได้แบ่งออกเป็น 6 ประเภท มีดังนี้คือ

1. พวกที่ชอบเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นรูปธรรม (Realistic Type) บุคคลประเภทนี้ชอบเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือกิจกรรมที่ไม่ค่อยมีความสลับซับซ้อน มีร่างกายแข็งแรงคล่องแคล่ว ว่องไว สามารถทำงานหนักได้ และโดยทั่วไป จะไม่ชอบเข้าสังคม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ได้แก่อาชีพที่เกี่ยวกับงานช่างฝีมือ เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างซ่อมบำรุง ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องยนต์ และอาชีพเกษตรกร เป็นต้น

2. พวกที่มีสติปัญญาดี (Intellectual Type) เป็นพวกที่ชอบทำงานที่ใช้สมองมากกว่าใช้กำลัง มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่เป็นนามธรรมได้ดี ชอบความอิสระ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ได้แก่ อาชีพ นักวิทยาศาสตร์ในสาขาต่าง ๆ เช่น แพทย์ นักเคมี นักฟิสิกส์ นักคณิตศาสตร์ เป็นต้น

3. พวกชอบเข้าสังคม (Social Type) เป็นบุคคลที่ชอบสังคมกับผู้อื่น ชอบแสดงตัว ชอบสนทนา โดยทั่วไปจะมีทักษะในสังคม ชอบช่วยเหลือผู้อื่น สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ได้แก่อาชีพที่เกี่ยวกับการศึกษาและสังคม เช่น ครู อาจารย์ ผู้บริหารการศึกษา นักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

4. พวกชอบระเบียบแบบแผน (Conventional Type) เป็นบุคคลที่เคร่งครัดในกฎเกณฑ์ ไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น มีความรอบคอบและขยันหมั่นเพียร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ได้แก่งานที่เกี่ยวกับตัวเลข งานที่เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนหรืองานที่จะต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น อาชีพเสมียน เลขานุการ บรรณารักษ์ และนักสถิติ เป็นต้น

5. พวกที่มีความทะเยอทะยาน (Enterprising Type) เป็นพวกที่มีลักษณะเป็นผู้นำ ชอบมีอำนาจ มีความสามารถในการพูดเพื่อโน้มน้าวชักจูงผู้อื่น มีความกล้าได้กล้าเสียและชอบแสดงตัว สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ได้แก่อาชีพที่เกี่ยวกับการบริหาร การค้า และนักการเมือง เช่น อาชีพผู้จัดการฝ่ายขาย ผู้จัดการฝ่ายบุคคล นักธุรกิจและนักการเมือง เป็นต้น

6. พวกที่ชอบอิสระ (Artistic Type) เป็นบุคคลที่มีจินตนาการสูง มีความคิดเห็นทางด้านศิลปะเป็นของตนเอง ชอบอิสระภาพ ไม่ชอบเป็นระเบียบแบบแผน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคล ประเภทนี้ได้แก่ อาชีพที่เกี่ยวกับศิลปะ เช่น อาชีพจิตรกร ปรู๊หมากกร ช่างออกแบบ นักประพันธ์นักดนตรี เป็นต้น

2.2.2.5 ทฤษฎีของ Tiedeman and O'hara (Tiedeman and O'hara's Theory)

Tiedeman and O'Hara (1963: 4) ได้สร้างทฤษฎีการพัฒนาอาชีพขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพของ Erick (Erikson's Theory of Personality Development) เป็นพื้นฐาน Erikson มีความเห็นว่าพัฒนาการทางบุคลิกภาพเกิดจากการที่บุคคลมีการติดต่อสัมพันธ์กับสังคม เขาได้แบ่งขั้นพัฒนาการทางบุคลิกภาพออกเป็น 8 ขั้นด้วยกันคือ

1. ขั้นความไว้วางใจ (Trust)
2. ขั้นความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)
3. ขั้นความคิดริเริ่ม (Initiative)
4. ขั้นความขยันหมั่นเพียร (Industry)
5. ขั้นความเป็นเอกลักษณ์ (Identity)
6. ขั้นความผูกพัน (Intimacy)
7. ขั้นการทำประโยชน์ให้กับสังคม (Generativity)
8. ขั้นบูรณาภาพ (Integrity)

ในแต่ละขั้นของการพัฒนาจะมีช่วงวิกฤต (Critical Period) สำหรับที่จะพัฒนาในเรื่องนั้นๆ การพัฒนาของช่วงแรกจะมีผลต่อการพัฒนาในช่วงต่อไปคือ ถ้าการพัฒนาในช่วงแรกดีก็ จะทำให้การพัฒนาในช่วงต่อไปดีด้วย แต่ถ้าการพัฒนาในช่วงแรกไม่ดีการพัฒนาในช่วงต่อไปก็อาจได้ถ้าได้รับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในช่วงนั้น

Tiedeman and O'Hara ยังได้แนวความคิดจาก Ginzberg และ Super มาสร้างทฤษฎี จึงทำให้ทฤษฎีของเขาเป็นทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นทั้งด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพของบุคคล

ทฤษฎีของ Tiedeman and O'Hara เห็นว่าพัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับงาน เขาได้อธิบายว่าประสบการณ์ใหม่ ๆ ทำให้บุคคลสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพขึ้น การสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพดังกล่าวเป็นการสร้างเอกลักษณ์ในการทำงานของตนเองเพื่อให้ตนเองสามารถอยู่ในสังคมได้ การสร้างเอกลักษณ์ของตนเองเป็นปรากฏการณ์ทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา พัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ หลายขั้นซึ่งบางครั้งอาจจะเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าตลอดชีวิตของบุคคลเมื่อบุคคลต้องเปลี่ยนงานใหม่อยู่เสมอ

ทฤษฎีของ Tiedeman and O'Hara แบ่งออกเป็นระยะใหญ่ ๆ ได้ 2 ระยะคือ

1. ระยะเตรียมเลือกอาชีพ (Period of Anticipation or Preoccupation) ในระยะนี้แบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ ได้ 4 ขั้นคือ

1.1 ขั้นการสำรวจ (Exploration Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทำการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ และประเมินตนในด้าน ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ ประสบการณ์ ลักษณะสาขาวิชาและ ลักษณะอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนการประเมินความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพ

1.2 ขั้นการก่อตัวความคิด (Crystallization Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะนำเอาข้อมูลใน ขั้นสำรวจมาพิจารณาพร้อมกับค่านิยมและเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ประเภทของอาชีพและ ทางเลือกอื่น ๆ จะชัดเจนขึ้น

1.3 ขั้นการทดลองเลือกอาชีพ (Choice Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทดลองตัดสินใจ เลือกอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งนี้จะเป็นการตัดสินใจอย่างชั่วคราวหรือถาวรนั้นขึ้นกับข้อมูล ที่บุคคลได้ทราบในขั้นการสำรวจและขั้นการก่อตัวความคิด

1.4 ขั้นการพิจารณารายละเอียด (Clarification Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อขจัดความสงสัยและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและชัดเจนเพียงพอเพื่อการตัดสินใจ เลือกอาชีพที่แน่นอน

2. ระยะเวลาประกอบอาชีพและการปรับตัว (Period of Implementation and adjustment) ในระยะนี้บุคคลพร้อมและเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกสรรมาแล้วระยะการประกอบ อาชีพและการปรับตัวแบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ ได้ 3 ขั้นคือ

2.1 ขั้นการเข้าสู่การศึกษาหรืออาชีพ (Induction Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะเข้าศึกษา ในสาขาวิชาชีพเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพหรือเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกไว้แล้ว โดยทั่วไป บุคคลจะยอมรับและปรับตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

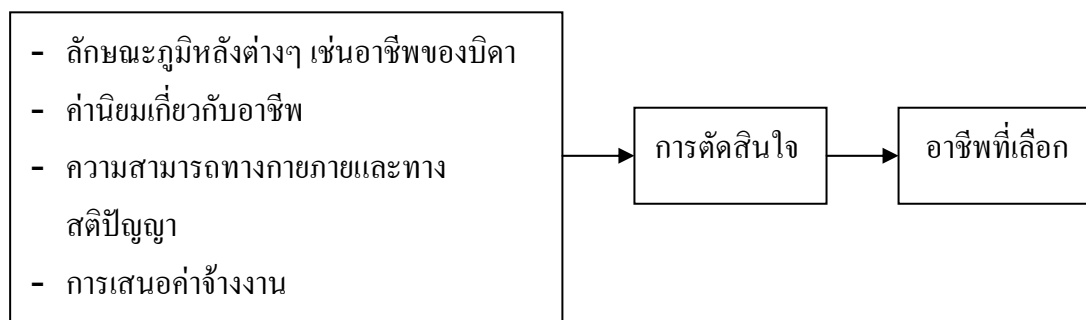
2.2 ขั้นการปรับปรุง (Reformation Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะได้รับการยอมรับใน สภาพแวดล้อมทางการศึกษาหรืออาชีพที่ได้เลือกแล้ว บุคคลจะพยายามประนีประนอมกันระหว่าง เป้าหมายของตนเองกับของคนกลุ่มใหญ่ และในที่สุดเขาก็จะคล้อยตามกลุ่ม

2.3 ขั้นความมั่นคง (Integration Stage) ในขั้นนี้บุคคลมีความมั่นคงและมีความ สำเร็จในการศึกษาหรือการประกอบอาชีพและเห็นว่าอาชีพนั้นเหมาะสมกับตนเอง

อย่างไรก็ตามเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจกับอาชีพที่เขาเลือก เขาอาจจะเริ่มกระ บวนการเลือกอาชีพใหม่อีก ข้อมูลบางอย่างที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเลือกอาชีพครั้งแรก ก็จะ สามารถใช้ประโยชน์ในกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งต่อไป

2.2.2.6 ทฤษฎีของ Paul F. Secord and Carl W. Backman

ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพของ Paul F. Secord and Carl W. Backman เป็นตัว แบบวิจัยครั้งนี้ โดยท่านทั้ง 2 ได้เสนอปัจจัยต่าง ๆ ในการตัดสินใจเลือกอาชีพของมนุษย์ ได้แก่ ค่า นิยมที่มีต่ออาชีพนั้น กล่าวคือ บุคคลใดจะเลือกประกอบอาชีพใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลนั้นเห็นว่า



ภาพที่ 2.1 แสดงทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพ

แหล่งที่มา: สรศักดิ์ สุทธิภาค, 2546: 11

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ ดังนี้

กิติ ตัยัคคานนท์ (2533 อ้างถึงใน คลกร ล้ำชัย, 2549: 8) ก็ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจว่า หมายถึง พลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าให้บุคคลนั้น ๆ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตนี้เกิดจากการกระตุ้น หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ภายในร่างกาย หรือภายนอกร่างกาย

อารี พันธุ์ณี (2534 อ้างถึงใน คลกร ล้ำชัย, 2549: 9) คำว่า แรงจูงใจมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า สิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อ (Incentive) คือสิ่งเร้า ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการจูงใจอันเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ

ขนิษฐา วิเศษสาทร และ มุกดา ศรียงค์ (2537 อ้างถึงใน ดลกร ถ้ำชัย, 2549: 8) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ทำให้เกิด แรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้ทำการชักจูงใจกำหนด

สมพร จิรพุทธิ (2545 อ้างถึงใน สุชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 19) สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อสนองความต้องการหรือแรงกระตุ้นเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ

สุชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม (2550: 20) สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนา ความต้องการ ตามเป้าหมาย จุดประสงค์ แรงขับ เมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจจะเกิดสภาวะแรงกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิด พฤติกรรมการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตนได้รับผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

Guilford and Gray (1979: 189 อ้างถึงใน สุชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 19) กล่าวว่า เหตุจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่นำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์ ส่วน Goods (1973: 375) กล่าวว่า เหตุจูงใจ หมายถึง กระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำ กิจกรรมอย่างมีระบบ

Kidd (1973 อ้างถึงใน บุญทวี ชันทะ 2550: 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “To Move” มีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือปฏิบัติการ” แรงจูงใจใช้กันมากในวงการ ศึกษาผู้ใหญ่ในทุก ๆ โครงการ เพราะเชื่อว่าจะทำให้การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ได้ผลดี

Steers & Porter (1979 อ้างถึงใน บุญทวี ชันทะ, 2550: 5) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเป็นแรงให้พลังงานกระตุ้นร่างกายให้กระทำ พฤติกรรมเป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร แบบใด และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษาวุฒิกรรมนั้นเอาไว้

Lovell (1980: 109 อ้างถึงใน สุชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 19) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Brown (1980: 112-113 อ้างถึงใน สุชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 19) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ซึ่งประกอบไปด้วยอารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดง พฤติกรรมออกมา ซึ่งมีปริมาณมากน้อยไม่เท่ากัน

2.3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ชัยนาถ นาคบุปผา (2529; 54-56 อ้างถึงใน สุชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนและการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมากหากผู้เรียนหรือผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจระดับสูง ย่อมทำให้พวกเขาตั้งใจเรียนหรือตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อ

พรรณราย ทรัพย์ะประภา(2529: 44 อ้างถึงใน บุญทวี ชันทะ, 2550: 8) กล่าวว่า พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุประการใดประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา การปฏิบัติงานนั้นก็นับได้ว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปอย่างไรบ้างนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลผู้นั้นด้วย โดยปกติแล้วเรื่องของแรงจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนให้ทำงานอย่างกระตือรือร้นมากขึ้น ทুম่ความสามารถให้เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการของตนมากขึ้น ดังนั้นการที่จะจูงใจมนุษย์ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ จึงจำเป็นจะต้องรักษาถึงเหตุผลและผลของพฤติกรรม ตลอดจนองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางใดทางหนึ่งของมนุษย์ด้วย เมื่อมนุษย์มีความพอใจอะไร บางอย่างเขาก็อาจแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา เช่น ความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ผลผลิตลดลงเกิดการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน การขาดงาน หรือลาออก เป็นต้น แต่ถ้ามนุษย์มีความพอใจสถานประกอบการของตนแล้ว เขาอาจจะทุ่มเทกำลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่ สถานประกอบการของเขาขึ้น ระดมกำลังการผลิตอันเป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นในการทำงานและการสร้างสรรค์การทำงานซึ่งนอกเหนือไปจากการปฏิบัติงานตามปกติ

2.3.2 ลำดับการเกิดแรงจูงใจ

อัญชลี แจ่มเจริญ (2530 อ้างใน บุญทวี ชันทะ, 2550: 9-10) ได้สรุปว่า การเกิดแรงจูงใจมีลำดับขั้นตอนที่เริ่มต้นมาจากมีสิ่งเร้า ร่างกายเกิดความต้องการ ร่างกายเกิดแรงขับ เกิดพฤติกรรมที่ต้องการเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วร่างกายก็จะกลับเข้าสู่สภาพความชุ่มชื้นและค่อย ๆ เข้าสู่ภาวะปกติการจูงใจจึงมีขบวนการเป็นขั้นตอนดังนี้



การพอใจประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องหล่อ ซึ่งต้องจัดให้เหมาะสมกับบุคคล

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2523: 62-63 อ้างถึงใน สุรชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 21-22) ได้จำแนกการเกิดของเหตุจิตใจไว้ 5 ประการ

1. เกิดจากความต้องการความสุขส่วนตัวพยายามหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจ ดังนั้นเหตุจิตใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อแสวงหาความสมดุล ไม่ว่าจะเป็นด้านความสุข ความเจ็บปวด ขึ้นอยู่กับความพอใจของตนเอง
2. เกิดจากการตอบสนองสัญชาตญาณ โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เช่น การตอบสนองต่ออาหาร ตอบสนองต่อสิ่งเร้าทางเพศและความเจ็บปวดต่าง ๆ
3. เกิดขึ้นตามหลักเกณฑ์และผล คนเรามีอิสระที่จะเลือกกระทำหรือตัดสินใจต่าง ๆ โดยมีเหตุผล รู้ว่าตนเองต้องการอะไร ดังนั้นการตัดสินใจเลือกดังกล่าวจึงเป็นเหตุจิตใจตามหลักเหตุผล
4. เกิดจากแรงขับ ซึ่งการที่มนุษย์จะเลือกกระทำเพียงไร ขึ้นอยู่กับความมากน้อยของแรงขับที่ตัดสินใจให้เกิดการกระทำนั้น ๆ
5. เกิดจากการกระตุ้นของอารมณ์ในบางครั้งบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามหลังของอารมณ์

2.3.3 ประเภทของแรงจิตใจ

แรงจิตใจนั้นถ้าแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกของพฤติกรรมโดยแบ่งออกเป็นได้ 2 ประเภท (เชียรศรี วิวิธศิริ, 2527: 25, กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์, 2528: 227 และดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2528: 18) คือ

1. แรงจิตใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่ง บางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตัวเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวาง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจิตใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจิตใจภายนอก เพราะแรงจิตใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่าเช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวาง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้มองเห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่วไป พฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น

กิติ ตยัคคานนท์ (2533: 120 อ้างถึงใน สุชาติพิทย์ ไหมชุ่ม, 2550: 23) ได้แบ่งแรงจูงใจออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย หรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความหิวกระหาย ความรัก ความใคร่ เป็นต้น

2. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกในร่างกาย เช่น การได้รับรางวัล ค่าตอบแทน เงินเดือน ยศ ถาบรรดาศักดิ์ การยอมรับหรือการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นๆ เป็นต้น

สิ่งเร้าทั้งสองประเภทนี้คือ ตัณหา หรือ ความอยากตามหลักของ พระพุทธศาสนานั้นเอง หรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งก็ได้ว่า แรงจูงใจนั้นเกิดจากตัณหาของมนุษย์

พรณี ชูทัย เจนจิต (2533: 268 อ้างถึงใน คลกร ลำชัย, 2549: 14) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจทางสังคมว่าเป็นแรงจูงใจอันเนื่องมาจากลักษณะและท่าทีของการอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนสภาพของสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายนอก หรือ แรงจูงใจภายใน อาจะจำแนกได้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความต้องการที่จะสั่งสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตลอดจนประสบการณ์ที่ความสำเร็จจะมีผลต่อการตั้งระบบความคาดหวัง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นความต้องการ เป็นที่ยอมรับ ได้รับความนิยม ในกลุ่มหลักเลี้ยง การโต้แย้งและมีพฤติกรรมคล้อยตาม

3. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว เป็นความต้องการที่จะขจัดความโกรธ หรือความคับข้องใจ โดยใช้ความรุนแรงโดยทางวาจา หรือทำทาง การก้าวร้าวเกิดจากการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ

4. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของบุคคลทั้งโดยทางตรงและโดยอ้อม เป็นความพยายามที่จะควบคุมสิ่งที่มีอำนาจเหนือตน

5. แรงจูงใจใฝ่พึงพา เป็นความต้องการความช่วยเหลือต้องการความมั่นใจจากผู้อื่น

Morgan and King (1966: 281 อ้างถึงใน บุญทวี ชันชะ, 2550: 12) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affection Need) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกันหรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการต่างๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Need) ในชุมชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกกระดัดชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามจะสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือให้ดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและอำนาจ

2.3.4 เทคนิคการจูงใจเฉพาะงาน

ศิริวรรณและคณะ(2541: 136-140 อ้างถึงใน อนุสรณ์ ทองสำราญ, 2541: 19-24) จากความสำคัญของการจูงใจที่จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรพิจารณาเลือกใช้สิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับสภาพของพนักงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. การจูงใจด้วยงาน (Task Motivation) การจูงใจด้วยงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และก่อให้เกิดประโยชน์ตนเองและสังคม พนักงานมีความภูมิใจ กระตือรือร้น เพียรพยายาม ทุ่มเท และอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะเดียวกันพนักงานก็รู้สึกเป็นอิสระในการใช้ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่ จะทำให้พนักงานทำงานอย่างตั้งใจและมีความสุข ไม่ได้ทำงานเพราะถูกบีบบังคับ การจูงใจด้วยงานประกอบด้วย

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

ลักษณะของงานที่กล่าวมาแล้วสามารถทำได้ด้วยการขยายขอบข่ายของงานให้เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถมากขึ้น รับผิดชอบสูง และรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญ นอกจากนั้นควรมีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยให้พนักงานที่มีคุณสมบัติและความสามารถใกล้เคียงกันมีโอกาสเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อลดความเบื่อหน่ายและความจำเจ

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

1.3 รายละเอียดของงาน (Job Description) ผู้บริหารควรกำหนดขอบข่ายและขอบเขตของงานให้ชัดเจน ตั้งแต่เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ขอบเขตของงานในความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสะดวกในการปฏิบัติงาน ป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงาน ควบคุมการทำงานได้ทั่วถึง และสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจนแต่หากขอบข่ายความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจนจะทำให้พนักงานขาดการจูงใจไม่มีความแน่ใจขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และทำงานไม่เต็มความสามารถ มีผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

1.4 การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge Enrichment) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความชำนาญ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูงใจ เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัดโปรแกรมฝึกอบรม การจัดวิทยากรมาบรรยาย การให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางหน่วยงานอื่นจัด หรือการจัดประชุมกลุ่มเพื่อป้อนข้อมูลกลับแก่พนักงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากขึ้น

1.5 การชี้แจงผลงาน (Job Supervision) ผู้บริหารที่ดูแลติดตามการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด จะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ทราบว่าตนปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเพียงใด การให้บุคคลได้ทราบถึงผลงานจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติหน้าที่และปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขส่วนที่ยังขาด หรือบกพร่องให้ดีขึ้นได้

1.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job Advancement) ผู้บริหารควรอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์การในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสมิมีความก้าวหน้าในเรื่องการศึกษาต่อ การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การบอกถึงโอกาสก้าวหน้าเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลา ททุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

1.7 การเน้นให้เห็นว่างานที่มีความสำคัญ (Task Implement) ผู้บริหารควรอธิบายชี้แจง หรือทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่พนักงานรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ใด ตั้งแต่ยามรักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาดไปจนถึงระดับผู้บริหารทุกหน้าที่ต่างมีความสำคัญต่อภาพพจน์และความสำเร็จขององค์การทั้งสิ้น หากแต่ละหน้าที่บกพร่อง ก็จะส่งผลกระทบต่อองค์การ เมื่อพนักงานรู้ถึงความสำคัญของงานของตนก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ

1.8 การแข่งขัน (Competitive) ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การแข่งขัน เพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานด้วยการแข่งขันกับตนเองและแข่งขันกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มเช่น การประกวดการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย แต่ละกลุ่มก็จะทำให้พนักงานรวมตัว สามัคคี และระดมกำลังทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับ เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

1.9 การมอบอำนาจ (Delegation of Authority) เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานความรับผิดชอบแก่พนักงาน ก็ควรมีการมอบอำนาจในการสั่งการ การตัดสินใจในบางระดับแก่พนักงาน เพราะเป็นการจูงใจและเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายเพราะสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและทันที่

2. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money Incentive) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่าง ๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงาน ความรู้สึกปลอดภัย มั่นคง และอาจเสริมสร้างความต้องการทางสังคมได้ด้วย การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินจึงเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน ทำให้พนักงานกระตือรือร้น ตั้งใจ เสียสละ ททุ่มเท สำหรับงานอย่างเต็มเวลา เต็มที่ เต็มความสามารถ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้ ผลตอบแทนที่เป็นเงินมีหลายประเภทดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้มาปฏิบัติงานได้รับเป็นประจำแน่นอน อาจจ่ายเป็นรายเดือน รายปี หรือเหมาจ่ายก็ได้

2.2 ค่าจ้าง (Wage) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้มาปฏิบัติงานได้รับ โดยถือเกณฑ์ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งอาจจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายปี รายเดือน หรือตามจำนวนชิ้นงานที่ตกลงว่าจ้าง

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

2.4 การแบ่งปันผลกำไร (Profit Sharing) กำไรที่ธุรกิจได้รับจะนำมาเฉลี่ยแบ่งปันให้กับพนักงานโดยใช้เกณฑ์การทำงานมานาน เพื่อจูงใจให้บุคคลทำงาน และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของแก่พนักงาน

2.5 บำเหน็จ (Reward) เป็นเงินเดือนที่พนักงานได้รับหลังจากออกจากงาน หรือครบเกษียณอายุ ซึ่งจำนวนเงินที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ่ายบำเหน็จ เมื่อถึงเวลาหรือเกษียณอายุ องค์กรก็จะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่พนักงาน

2.6 ค่าล่วงเวลา (Overtime) เป็นเงินพิเศษที่จ่ายสำหรับการทำงานนอกเหนือเวลาปกติ เมื่อมีงานพิเศษให้ทำ เช่น เวลาหลังเลิกงาน วันหยุด เป็นต้น

2.7 การให้สิทธิซื้อหุ้น (Rights) องค์การหรือบริษัทจะให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานซื้อหุ้นของกิจการในราคาที่ต่ำกว่าราคาซื้อขายในท้องตลาด

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

3. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-Money Incentive motivation) การตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูงขึ้น เช่น ความต้องการได้รับการยกย่อง ต้องการความมีชื่อเสียง ต้องการมีเกียรติ ต้องการผูกพัน ต้องการอำนาจ เป็นต้น เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการให้เหมาะสมการตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน มีดังนี้

3.1 การยกย่อง (Esteem) เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลแต่ละคนชอบการยกย่องมากกว่าการตำหนิเตือนหรือลงโทษ เพราะการยกย่องจะทำให้เกิดกำลังใจ มีความรู้สึกที่ดี และเป็นสิ่งจูงใจบุคคลได้ดี ไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่ คนหนุ่มสาวหรือคนมีอายุจะพอใจการยกย่องเท่านั้น

การยกย่อง ผู้บริหารอาจยกย่องพนักงานได้หลายลักษณะ เช่น ให้การชมเชยสรรเสริญต่อหน้าสาธารณชน การประกาศเป็นพนักงานดีเด่น ดิกรูปถ่ายผู้มีผลงานดีเด่น ลงประวัติการทำงานไว้ในที่ที่เห็นได้ชัด มอบรางวัลโล่เกียรตินิยม จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีในโอกาสที่ได้รับการยอมรับ ประชาสัมพันธ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

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

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

3.4 การให้ความมั่นคง (Safety) ผู้บริหารหรือองค์การควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตของงาน มีหลักประกันความมั่นคงว่าจะได้ทำงานตลอดไป มีการบำเหน็จเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

3.5 การให้ความสนใจ (Care) ผู้บริหารควรใส่ใจพนักงานทุกคน ด้วยการพบปะ ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย ชมเชย ปลอบใจ ไว้วางใจ เป็นต้น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่า ความเป็นส่วนหนึ่ง การได้รับการยอมรับ ก็จะจูงใจให้พนักงานซึ่งใจและอุทิศตนในการทำงาน

4. การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical Environmental Motives) พนักงานปฏิบัติหน้าที่ในวันหนึ่ง ๆ เป็นเวลาหลายชั่วโมงทีเดียว ฉะนั้นถ้าหากสถานที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะทำให้พนักงานกระตือรือร้น รู้สึกสะดวกสบาย รู้สึกอยากทำงาน และขยันทำงาน ฉะนั้นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ก็จะมีส่วนในการจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มที่ได้อีกเช่นกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีลักษณะดังนี้

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

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

4.3 สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง (Atmosphere) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรักมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันมีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคีให้การยกย่องชมเชย และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

5. การจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ (Fringe Benefit) การให้สวัสดิการพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย และมีความมั่นคงปลอดภัย จึงเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ และเป็นสุขในการทำงาน สวัสดิการมีหลายลักษณะดังนี้

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

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

5.3 การบริการด้านนันทนาการ (Recreation Services) เช่น มีสโมสร มีที่เล่นกีฬา ดนตรี จัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล จัดทัศนศึกษา เพื่อช่วยพนักงานให้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ และคลายเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

5.4 การบริการด้านการศึกษา (Educational Services) เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมจัดให้เรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ จัดทัศนศึกษา ดูงาน จัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่และสื่อสารรวมทั้งในความรู้แก่พนักงาน

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

2.3.6 การจงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับสิ่งจงใจที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ อยู่ได้นานนั้น จะต้องอาศัยสิ่งจงใจที่สำคัญ 5 ประการ ตามที่ ภิญโญ สาร(2516: 157-177 อ้างถึงใน อนุสรณ์ ทองสำราญ, 2541: 25 -26) กล่าวไว้ว่า

1. สิ่งจงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจมากขึ้น และมีโอกาสได้ตำแหน่งสูง
3. สิ่งจงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้มีที่นั่งทำงานดี มีห้องงานส่วนตัวให้หัวหน้างานใหญ่กว่าโต๊ะบุคลากรอื่น ๆ เป็นต้น
4. สิ่งจงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคม ครูในโรงเรียนช่วยให้ โรงเรียนน่าอยู่
5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจและสร้างความรู้สึกลึกให้เกิดขึ้นกับครูทั้งหลายว่า คนมีส่วนร่วมอย่าง สำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน

เกศณี หงสนันท์ (2518: 123-130 อ้างถึงใน อนุสรณ์ ทองสำราญ, 2541: 25-26) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติไว้ 7 ประการดังนี้

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

การสร้างแรงจูงใจของบุคคลเพื่อให้มีพฤติกรรมต่าง ๆ ตามที่ต้องการนั้นผู้บริหารอาจกระทำได้โดยใช้เครื่องล่อใจต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม ซึ่งการจูงใจบุคคลอาจกระทำได้หลายวิธีทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ แ่งน้อย (2519: 251-252 อ้างถึงใน อนุสรณ์ ทองสำราญ, 2541: 25-26)

1. การจูงใจในเชิงบวก (Positive Motivation) เป็นการใช้สิ่งล่อใจ ซึ่งเป็นที่ปรารถนาของมนุษย์เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้มนุษย์มีพฤติกรรมในทางที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงาน สิ่งล่อใจนั้นจะออกมาในรูปแบบใดก็ได้ เช่น เพิ่มเงินเดือน ให้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ การจูงใจในเชิงบวกนี้จะก่อให้เกิดผลผลิตที่สูงขึ้นและก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. การจูงใจในเชิงลบ (Negative Motivation) เป็นการล่อใจไม่ให้นักลกรทำอย่างหนึ่งอย่างใดซึ่งไม่เป็นที่พึงปรารถนาของหน่วยงาน เช่น การลงโทษ ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ ตัดเงินเดือน สักพักงาน ไล่ออก การจูงใจด้วยวิธีการนี้หากกระทำบ่อย ๆ จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จึงมักจะหาทางคลี่คลายความตึงเครียดด้วยการแสดงออกต่าง ๆ เช่น ขาดงาน มาสาย หรือลาออก เป็นต้น

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ หรือการจูงใจในเชิงลบอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดีและการจูงใจในเชิงลบเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

2.3.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

2.3.7.1 ทฤษฎีการจูงใจของMaslow (Maslow's theory of human motivation)

Maslow (1970: อ้างถึงใน สุชาติพิศ ใหม่ชุ่ม, 2549: 25-26) พื้นฐานของมนุษย์ย่อมมีความต้องการไม่สิ้นสุดโดยจะเริ่มเรียกร้องความต้องการจากขั้นมูลฐานที่จำเป็นที่สุดเป็นลำดับขึ้นไปตามทฤษฎีนี้ Maslow ได้เสนอการแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่นความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้น

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

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตัวเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) ลำดับความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

2.3.7.2 ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg (Frederick Herzberg's motivation hygiene theory)

Herzberg (1959 อ้างถึงใน จินดา ชื่อตรง, 2540: 4-5) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีความเห็นทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับ

Herzberg ได้จำแนกปัจจัยในการจูงใจออกเป็น 2 ส่วนคือ

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

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาดifferent การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออก อันใด ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ของบุคคลในองค์การ
การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)
หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีใน
ลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัย
ที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

1.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็น
ที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคล
ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับ
ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การ
ติดต่อไปมาว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมี
ความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มี
เกียรติ และศักดิ์ศรี

1.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การ
ติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

1.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ
ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

1.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจาก
งานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

1.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงใน
การทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาหมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาใน
การดำเนินงาน หรือ ความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้
ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใญ่น้อยางดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วย
ขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่

ในการแก้ไขปัญหารื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมาแต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวทีเดียวนัก

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ร่วมกับ
ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow

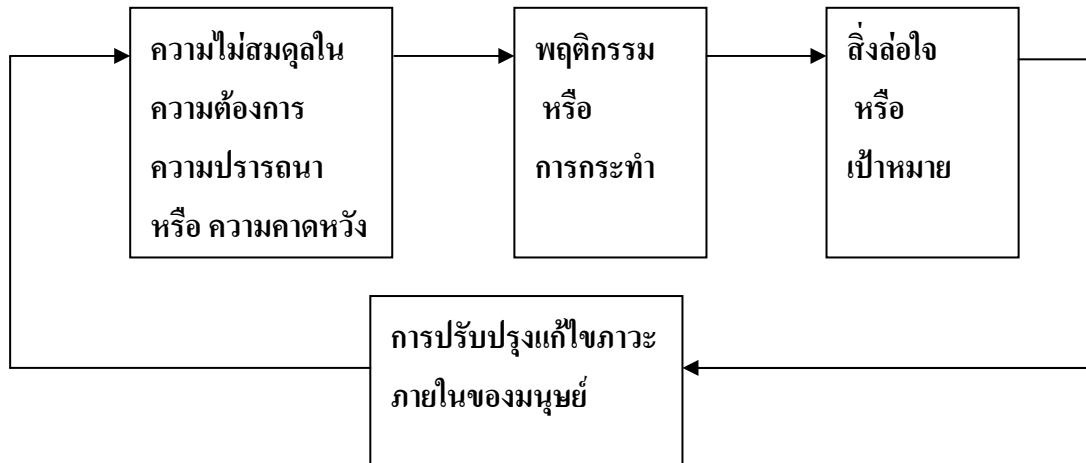
Maslow	Herzberg
- ความต้องการสูงสุดในชีวิต(ต้องการพัฒนาตนเอง)	- งานที่ท้าทายความสามารถ
- ความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่อง (ต้องการได้รับการยอมรับ)	- การประสบความสำเร็จในชีวิต
- ความต้องการเข้าสังคม (ต้องการด้านสังคม)	- ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย(ต้องการความมั่นคง)	- ความรับผิดชอบ
- ความต้องการทางด้านร่างกาย (ต้องการการดำรงชีวิต)	- ความก้าวหน้าของงาน
	- การเป็นที่ยอมรับ
	- สถานภาพ
	- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
	- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
	- การบังคับบัญชา
	- นโยบายการบริหารงาน
	- ความมั่นคงของงาน
	- สภาพการทำงาน
	- เงินเดือน + ค่าจ้าง
	- ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว

2.3.7.3 ทฤษฎีการจูงใจของ Steer and Porter (Steer and Porter's Motivation Theory)

Steer and Porter(1979) ได้แสดงตัวแบบของการจูงใจว่า ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1. ความต้องการ หรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรม
3. เป้าหมาย
4. การป้อนกลับ

โดยตัวแบบการจูงใจดังกล่าวจะมีลักษณะดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงตัวแบบการจูงใจของ Steer and Porter

แหล่งที่มา: นิราณิส อรุโณทอง, 2539: 8

ตามตัวแบบนี้อธิบายได้ว่า เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลภายใน หรือมีความต้องการ หรือความคาดหวังในสิ่งใด ก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจที่ตนต้องการ และเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการแล้ว ก็จะหันไปทำพฤติกรรมอื่นๆ แทน และหากสิ่งจูงใจที่ได้รับไม่เพียงพอกับความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ก็จะทำพฤติกรรมนั้นๆ ใหม่จนกว่าจะพอใจ

ความต้องการทางจิตใจและความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นนามธรรมที่เป็นเรื่องของจิตใจ ไม่มีตัวตนให้จับต้องได้ ความมั่นคงปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินในอาชีพและหน้าที่การงาน ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่นหรือกลุ่มคนที่เราเข้าไปเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ด้วย รวมความกว้างออกไปอีกจนถึงการได้รับนับถือยกย่องให้เกียรติยศชื่อเสียงมากขึ้น ๆ จากสาธารณชน จนกระทั่งได้ประสบความสำเร็จและความสมหวังในชีวิต ความต้องการทางจิตใจเป็นนามธรรมซึ่งจับต้องไม่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่มนุษย์ก็ยังมีความต้องการทางจิตใจต่อไปไม่สิ้นสุด ข้อสมมุติฐานทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจมนุษย์

1. มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเรามีสิ่งนั้นอยู่หรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับต่อมาจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุด โดยจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ธรรมชาติของความต้องการในสิ่งที่มีอยู่เดิม พบว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมมนุษย์

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ในขณะเดียวกันการจูงใจมีความสลับซับซ้อนและไม่มีคำตอบที่ดีที่สุดเพียงคำตอบเดียว เทคนิคการจูงใจที่สำคัญประกอบด้วย เงิน (money) การมีส่วนร่วม (participation) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life)

จากความหมายของการจูงใจหรือแรงจูงใจดังที่นำมากล่าวไว้นี้ พอจะสรุปได้ว่า การจูงใจหรือแรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ เมื่อบุคคลตกอยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจ ก็จะมีภาวะกระตือรือร้น และขวนขวายในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ ดังนั้น หากองค์กรต้องการให้นักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรม กล่าวคือ สมัครเข้าทำงานกับองค์กร และทำงานอย่างขยันขันแข็ง และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็จำเป็นต้องเข้าใจถึงกลไกของพฤติกรรม และสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อที่จะสามารถชักจูง กำกับ หรือ ผลักดันพฤติกรรมของนักศึกษาเหล่านี้ ให้ดำเนินไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ และดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ผลงานวิจัยในประเทศไทย

วารุณี อัสธีรวัฒน์ (2512 อ้างถึงใน นันทินี คุ่มปรีดี, 2543: 25) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวประกอบที่มีอิทธิพลต่อการอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในภาคเหนือของไทยใช้ตัวอย่างจากโรงเรียน 15 แห่ง จำนวน 510 คน เป็นนักเรียนชาย 207 คน นักเรียนหญิง 303 คน พบว่า อาชีพที่นักเรียนเลือกมากตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ครู แพทย์ พยาบาล วิศวกร เกษตรกร นักธุรกิจ นักบัญชี นักสังคมสงเคราะห์ นักเรียนทั้งหมดให้ความสำคัญของตัวประกอบทั้ง 7 ตัว เท่ากันคือ คุณประโยชน์ของอาชีพ คุณค่าทางเศรษฐกิจ คุณค่าทางสังคม ความสามารถในการเรียน ความมุ่งหวังของครอบครัว โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การถือตนตามอย่างในอาชีพฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีอิทธิพลในการตัดสินใจในการเลือกอาชีพของนักเรียน

อารี เพชรสุต(2518 อ้างถึงใน ปัญญา ปริณฺญาสูตร, 2543: 33)ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสายการเรียนของนักเรียนประถม ผลปรากฏว่ามีสิ่งที่มีอิทธิพลตามลำดับต่อไปนี้

1. การเลือกตามความถนัด ความสนใจและเหตุผลส่วนตัวของนักเรียน
2. เลือกเพราะเกียรตินิยม ชื่อเสียงเป็นสำคัญ คือ ถ้ามีโอกาสเรียนต่อสูงๆได้ ปริณฺญาจะนำชื่อเสียงมาสู่วงศ์ตระกูล
3. เลือกเพราะอิทธิพลของรายได้ที่เป็นเงิน เช่น เรียนสูงจะได้เงินเดือนสูงด้วย
4. เลือกเพราะลักษณะของงาน เช่น ต้องการประกอบอาชีพที่มีความมั่นคงไม่ต้องการใช้กำลังมากอาชีพต้องก้าวหน้า อาชีพที่แต่งกายสวยงาม มีระเบียบ
5. เลือกเพราะอิทธิพลกลุ่ม เช่น บิดามารดาเป็นผู้แนะนำ ครูเป็นผู้แนะนำ แต่เพื่อนมีอิทธิพลน้อย

ประมวล วิทยากร (2520 อ้างถึงใน สรศักดิ์ สุทธิภาค, 2546: 21) ได้ศึกษาค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 531 คน ผลปรากฏว่านักเรียนมีค่านิยมในด้านอาชีพบริการสังคม และการทำงานกับบุคคลมากที่สุด รองลงมา คือด้านเกียรตินิยม ชื่อเสียงและความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

มนัสวีร์ บุญเปี่ยม (2523 อ้างถึงใน ดลกร ลำชัย, 2549: 35) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย กองทัพบก พบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ แรงจูงใจด้านบทบาทบิดา มารดา หรือญาติที่เป็นทหาร การสนับสนุนของครอบครัว ความชอบปฏิบัติงานในอาชีพพยาบาล การชักชวนของเพื่อน และความต้องการยศว่าที่ร้อยตรีหญิง

เสาวภา ธรรมบุตร (2525 อ้างถึงใน สมปอง รักษาธรรม, 2540: 19) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครู : ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาครูในกรุงเทพมหานคร พบว่า อาชีพของบิดา มารดา ภูมิฐานะของนักศึกษา เป็นปัจจัยโดยตรง ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครู ส่วนรายได้ของบิดา มารดา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครูโดยผ่านโอกาสทางการศึกษา ส่วนตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การศึกษาของบิดา มารดา เป้าประสงค์ความเชื่อเกี่ยวกับอาชีพครู และข้อผูกพัน ไม่พบว่าความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครูแต่อย่างใด

ไพบส ขวศิริ (2525 อ้างถึงใน ดลกร ลำชัย, 2549: 42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประชากรที่ใช้ใน

ณัฐวุฒิ เนาวประคิษฐ์ (2528 อ้างถึงใน ปาริชาติ พรหมสุวรรณ, 2538: 33) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงหลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น: ศึกษากรณีบุตร ชาวประมง อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ

1. ต้องการจะทราบถึงจำนวนบุตรชาวประมงที่ตัดสินใจออกจากโรงเรียนมีเท่าใดจากการ ศึกษาครั้งนี้

2. ศึกษาถึงจำนวนเด็กนักเรียนที่เป็นบุตรชาวประมงตัดสินใจออกจากโรงเรียน

ผลการศึกษาพบว่าบุตรชาวประมงส่วนใหญ่ต้องการที่จะออกโรงเรียนเพื่อไปประกอบ อาชีพถึงร้อยละ 61.33 นอกจากนั้นแล้ว ผู้วิจัยยังพบว่า ในจำนวนบุตรชาวประมงที่ตัดสินใจ ประกอบอาชีพนั้นมีลักษณะแตกต่างออกไปในแต่ละโรงเรียนขึ้นอยู่กับว่าถ้าชุมชนใด มีผู้ประกอบ อาชีพประมงเป็นหลัก มากแล้ว การตัดสินใจของเด็กต่อการเลือกประกอบอาชีพประมงจะมาก ปังจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอาชีพของบุตรชาวประมงโดยแบ่งออกเป็นปัจจัย ภายนอกและปัจจัยภายใน ผลปรากฏว่า

ปัจจัยภายนอก ได้แก่

ก. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ คือ เรื่องรายได้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับรายได้ของครอบครัวมีผลต่อ การเลือกตัดสินใจประกอบอาชีพ กล่าวคือ บุตรชาวประมงที่มาจากครอบครัวที่มีระดับรายได้ต่ำจะ ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงมากกว่าบุตรชาวประมงที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้สูง

ข. ปัจจัยทางสังคม คือเรื่องระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของบิดามีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ กล่าวคือ บุตรชาวประมงที่บิดามีระดับการศึกษาต่ำจะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงมากกว่าบุตรชาวประมงที่บิดามีระดับการศึกษาสูง

ค. ปัจจัยทางประชากร คือ ขนาดครอบครัว ผลการวิจัยพบว่าขนาดครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ กล่าวคือ บุตรชาวประมงที่มาจากครอบครัวขนาดใหญ่จะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงมากกว่าบุตรชาวประมงที่มาจากครอบครัวขนาดเล็ก

ง. ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ปัจจัยจากกลุ่มเพื่อน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ กล่าวคือ บุตรชาวประมงส่วนใหญ่คิดว่าเพื่อนจะออกโรงเรียนไปประกอบอาชีพประมง แล้วทำให้ตนเองคิดที่จะไปประกอบอาชีพประมงบ้าง

ปัจจัยภายใน ได้แก่ ผลการเรียนรู้ของบุตรชาวประมง ผลการวิจัยพบว่า บุตรชาวประมงที่มีผลการเรียนไม่ดีจะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงมากกว่าบุตรชาวประมงที่มีผลการเรียนดี

ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ปัจจัยทางด้านความเชื่อเกี่ยวกับอาชีพและอิทธิพลทางศาสนาเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแบบแผนการอบรมทางอาชีพให้ละเอียดมากยิ่งขึ้น

จันทร์แรม เรือนแป้น (2533 อ้างถึงใน ปาริชาติ พรหมสุวรรณ, 2538: 34) ได้ทำการศึกษาเรื่องโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในงานเฉพาะเพศชาย ได้ชี้ให้เห็นว่าสัดส่วนของผู้ร่วมงานหญิงและผู้เข้าร่วมงานชายในกลุ่มยังคงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพของผู้ร่วมงานในหน้าที่ถือกันว่าเป็นงานเฉพาะเพศชาย ในขณะที่ปัจจัยเกี่ยวกับการขัดเกลาทางบทบาทของบุคคลแต่ละเพศตามค่านิยมของสังคม ไม่ได้มีอิทธิพลต่อโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพของผู้ร่วมงานหญิงที่เข้าร่วมในงานที่ถือว่าเป็นงานเฉพาะเพศชายแต่อย่างใด ดังนั้น การเลือกประกอบอาชีพของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

วรรณ เต็มศิริพจน์ (2533 อ้างถึงใน ปาริชาติ พรหมสุวรรณ, 2538: 33) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบธุรกิจส่วนตัวของผู้ประกอบการสตรี ในธุรกิจขนาดเล็ก ผลการศึกษพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว ได้แก่ อาชีพของบิดา มารดาและสามี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประวัติการทำงานก่อนเลือกประกอบอาชีพปัจจุบัน แรงงานสตรีจะเริ่มก่อร่างสร้างตัวไว้ตั้งกิจการเมื่ออายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี มากที่สุดแนวคิดในการเลือกประกอบอาชีพเริ่มจากความสนใจ ความคิดริเริ่มของตนเองเป็นหลัก รองลงมาคืออิทธิพลจากมารดา และการติดต่อกับบุคคลอื่น และกิจการที่แรงงานสตรีเลือกคือกิจกรรมประเภทขายปลีก รองลงมาคือการบริการ

ไชยสิทธิ์ ไกรคุณาศัย (2533 อ้างถึงใน คลกร ลำชัย, 2549: 34-35) ศึกษา ความต้องการ ศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การเลือกเรียน วิชาชีพมีระดับแรงจูงใจหรืออิทธิพลด้านบุคคลที่ทำให้นักเรียนเลือกเรียนวิชาชีพ ระดับแรงจูงใจสูง ที่สุดคือ นักเรียนเลือกด้วยตนเอง รองลงมาคือ บิดามารดาแนะนำให้เรียน และเรียนตามคน ส่วนมาก ครูแนะแนวแนะนำ ผู้อุปการะแนะนำให้เรียน เรียนตามพี่น้องและญาติสนิท หรือเรียน ตามเพื่อน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราวัลย์ มนต์กันภัย (2533: อ้างถึงใน คลกร ลำชัย, 2549: 34-35) ที่ศึกษาเหตุผลในการศึกษาต่อของนักเรียน โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา 2533 พบว่า เหตุผลด้านความรักที่จะศึกษาต่อมากที่สุด รองลงมาคือ เหตุผลด้านความสนใจและความถนัด ด้านความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้าน เกียรติยศชื่อเสียง ด้านเศรษฐกิจสังคม และด้านความจำเป็นตามลำดับ

จะเห็นได้ว่าการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น เกิดจากการที่บุคคลสำรวจตนเองควบคู่ไปกับการสำรวจอาชีพ แล้วจึงตัดสินใจเลือกอาชีพ ดังนั้นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพการให้ นักเรียนได้ประเมินตนเองจากแบบทดสอบด้านต่าง ๆ และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพจะเป็นหนทางที่จะทำให้นักเรียนสามารถสำรวจตนเอง สำรวจอาชีพ และสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพ ที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ ความถนัดและบุคลิกภาพของนักเรียนได้

พรเทพ ลีทองอิน (2533 อ้างถึงใน จิรพร รัตนสุนทรากุล, 2545: 30) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผล ต่อการตัดสินใจเลือกเรียนวิชาเอกพลศึกษาของนักเรียนวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ดังนี้

1. ปัจจัยในด้านความรัก ความถนัด และความสนใจในสาขาวิชาพลศึกษา
2. ปัจจัยในด้านความคิดเห็นส่วนตัว เห็นว่า เป็นวิชาที่แสดงออกด้านความสามารถทางกาย ครูพลศึกษามีบทบาทสำคัญ ในโรงเรียนหรือชุมชน และเรียนจบแล้วหางานทำได้ง่าย ใช้ทุนในการ ศึกษาน้อย มีทางหารายได้พิเศษ และเป็นอาชีพที่มีประโยชน์ต่อตัวเองในชีวิตประจำวัน

วาสนี กฤษณวรรณ (2539: 72-78 อ้างถึงใน จิรพร รัตนสุนทรากุล, 2545: 30) ศึกษาเรื่อง กระบวนการตัดสินใจของผู้ปกครองในการศึกษาต่อโรงเรียนอาชีวศึกษาของบุตรหลาน: ศึกษากรณี จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านผู้ปกครอง คือ อาชีพของผู้ปกครองของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง
2. ปัจจัยด้านนักเรียน คือ ความต้องการในการประกอบอาชีพของนักเรียน
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารจากบุคคล องค์กรประกอบสำคัญในการตัดสินใจของผู้ปกครอง มี 2 ประการคือ

1. จากบุคคล ประกอบด้วย ตัวผู้ปกครอง นักเรียน ญาติพี่น้อง ครูแนะแนว
2. จากองค์ประกอบแวดล้อม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการช่วยตัดสินใจให้ผู้ปกครอง ดังนี้
 - 2.1 ตลาดแรงงานรองรับมากมาย
 - 2.2 อยู่ใกล้บ้านเดินทางสะดวก
 - 2.3 โอกาสที่นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาจากโรงเรียนอาชีวศึกษาไปศึกษาต่อ

ได้

2.4 ระยะเวลาของการศึกษาไม่มากนัก

สมปอง รักษาธรรม (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของ นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวง ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่านักเรียนชั้นปีสุดท้ายตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพใน บริษัทหรือห้างร้านเอกชน รับราชการ และทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ทำงานส่วนตัว เกษตร กรรมตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้แก่ อายุ ภูมิลำเนา สาขาวิชาที่เรียน

วิโรจน์ มุสาหมัด (2542 อ้างถึงใน จิรพร รัตนสุนทรากุล, 2545: 28) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี ผลต่อการตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจได้แก่

1. ทำเลที่ตั้งสะดวกในการรับ-ส่ง
2. ด้านวิชาการ โรงเรียนเปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้ปกครองไม่ต้องมีภาระในการหาโรงเรียนใหม่ให้บุตรหลาน โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมสร้างความ เป็นผู้นำให้แก่ นักเรียน และมีการรายงานผลความก้าวหน้าเรื่อง การเรียนของนักเรียนอย่าง สม่ำเสมอ
 1. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 2. มีการปลูกฝัง ให้นักเรียนมีระเบียบวิธี มีความรับผิดชอบ มีระบบการรักษาความปลอดภัย อย่างเข้มงวด
 3. ด้านชื่อเสียงของโรงเรียน
 4. ด้านตัวครู ซึ่งมีคุณวุฒิและประสบการณ์ มีความเหมาะสมในการแต่งกาย และมีบุคลิก ภาพที่ดี
5. โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับชุมชน ให้ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมของโรงเรียน

2.4.2 ผลงานวิจัยต่างประเทศ

Edmiston and Star (1948 อ้างถึงใน ชาญชาติ เฟื่องงาม, 2545: 23) ได้ศึกษาถึงสิ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเด็ก โดยใช้นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายในรัฐโอไฮโอ จำนวน 1,018 คน พบว่าสิ่งที่เป็แรงจูงใจต่อการเลือกอาชีพของนักเรียน คือ การได้มีโอกาสรับใช้เพื่อนมนุษย์ด้วยกันเป็นอันดับหนึ่ง รองลงไปเป็นความพึงพอใจงานนั้น การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และความมั่นคงของงานตามลำดับ

Carrion (1956 อ้างถึงใน ชาญชาติ เฟื่องงาม, 2545: 24) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเด็ก ได้แบ่งออกเป็นองค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบที่เป็นบุคคล ได้แก่ บิดา มารดา ญาติ พี่น้อง เพื่อน ตลอดจนผู้ที่เด็กรู้จัก
2. องค์ประกอบที่เกิดจากตัวนักเรียนเอง เช่น เพศ สถิติปัญญา ค่านิยมที่ยึดถือ ความสนใจ ความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับเพื่อนในวัยเดียวกัน และทัศนคติของเด็กที่มีต่ออาชีพนั้นๆ
3. องค์ประกอบที่มาจากสังคม เช่น ความต้องการของสังคม ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนมาก เพราะความต้องการของสังคมส่งผลถึงโอกาสที่จะได้งานทำและความก้าวหน้าในการทำงาน

Dobbins (1969: 2958, อ้างถึงใน พิมพ์ปวีร์ ศรีกิจการ, 2545:12) ได้วิจัยเกี่ยวกับความปรารถนาและความมุ่งหวังทางการศึกษาและอาชีพของนักศึกษาและอาชีพของนักเรียนชายชั้นมัธยมปลายจำนวน 492 คน จาก 5 มณฑล ในรัฐหลุยเซียนา ปรากฏว่า ครอบครัวมีอิทธิพลต่อเรื่องเหล่านี้มาก คือ บิดาจะมีอิทธิพลมาก ต่อการเลือกอาชีพ ส่วนมารดาจะมีอิทธิพลมากกว่าในการเลือกศึกษาต่อ ส่วนเพื่อนจะมีอิทธิพลรองลงไป การเลือกอาชีพของนักเรียนจะขึ้นอยู่กับความสนใจ ความพอใจ ค่าจ้างและลักษณะของงานเป็นสำคัญ

Eaddy (1969: 2958-2959 อ้างถึงใน พิมพ์ปวีร์ ศรีกิจการ, 2545: 12) ได้วิจัยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนเกษตรกรรม ในรัฐหลุยส์เซียนา จำนวน 741 คน ผลปรากฏว่าบิดา มารดา เพื่อน บุคคลในอาชีพที่เขาเลือก ญาติ บุคคลภายในโรงเรียนและพระ มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเขามากน้อยตามลำดับ การเลือกอาชีพของนักเรียนมีความสำคัญอยู่ที่ความสนใจส่วนตัว ความพึงพอใจและผลตอบแทนด้วย มีนักเรียนเพียงจำนวนน้อยที่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ในการทำงานความสามารถ และค่าตอบแทน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะมีความสัมพันธ์กับการเลือกระดับอาชีพของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งหมายความว่านักเรียนที่มีระดับสติปัญญาสูงจะสนใจอาชีพชั้นสูง

Judge and Bretz (1992: 261-271) ศึกษาถึงอิทธิพลของค่านิยมขององค์การที่มีต่อการเลือกงาน วิธีการศึกษาใช้การสัมภาษณ์นักศึกษาและให้จัดอันดับลักษณะสำคัญของงาน 5 ประการ ผลการศึกษาพบว่าค่านิยมขององค์การจะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานเมื่อนักศึกษาทราบเกี่ยวกับ

Bigoness (1988: 139-147) ศึกษาถึง ความแตกต่างทางเพศกับความพึงพอใจในคุณสมบัติของงาน โดยทำการสำรวจความพึงพอใจในคุณสมบัติของงานของผู้สมัครชายและหญิงที่เข้าร่วมโปรแกรม MBA (Master of Business Administration) ในประเทศอังกฤษ นักศึกษาจำนวน 428 คน เป็นหญิง 224 คน และเป็นชาย 204 ตอบแบบสอบถามซึ่งสอบถามทัศนคติ และลักษณะประชากร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามชายให้ความสำคัญในการพิจารณาเรื่องเงินเดือนมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามหญิง ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามหญิงให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า ซึ่งตรงข้ามกับงานวิจัยที่ผ่านมา ส่วนสภาพแวดล้อมของงานได้รับความสำคัญจากทั้งสองเพศเท่ากัน ทั้งสองเพศประเมินคุณสมบัติของงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Job Content) ว่ามีความสำคัญมากกว่าคุณสมบัติของงานที่เกี่ยวกับสภาพของงาน (Job Context) นอกจากนั้น เพศหญิงให้ความสำคัญกับน้ำใจของเพื่อนร่วมงานมากกว่าเพศชาย ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงภาพรวมของความเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความพึงพอใจในคุณสมบัติของงานของสตรีที่ต้องการทำงานด้านบริหารธุรกิจ

Bundy and Norris (1992: 1-6) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่นักบัญชีพิจารณาในการเลือกงาน เขาให้ความเห็นว่า ปัญหาที่ท้าทายที่สุดและกำลังเผชิญอยู่สำหรับตำแหน่งนักบัญชีคือ ตำแหน่งนี้เป็นตำแหน่งที่ยากที่สุดในการสรรหา ตลอดจนรักษาผู้ที่คุณภาพสูงไว้ในหน่วยงาน ดังนั้น การแข่งขันเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสามารถทางด้านบัญชีจึงเป็นไปอย่างเข้มข้น การศึกษาครั้งนี้ใช้ นักศึกษาบัญชีที่อยู่ในระดับสูงจำนวน 172 คน กลุ่มตัวอย่างได้รับมอบหมายให้กำหนดปัจจัยสำคัญที่พิจารณาในการเลือกงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ใช้ในการพิจารณาเลือกงาน คือ ความมั่นคงในงาน ตามด้วยความท้าทาย ความน่าสนใจของงาน ศักยภาพในการเจริญเติบโต ศักยภาพทางด้านการรักษาพยาบาล บุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา และ ผู้ร่วมงาน นอกจากนี้พบว่าเพศชายให้ความสำคัญกับการสนับสนุนของบริษัทและกิจกรรมทางสังคมหลังชั่วโมงการทำงานมากกว่าเพศหญิง ส่วนนักศึกษาที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไปจะให้ความสำคัญต่อเงินเดือนขึ้นต้นมากกว่า

Ginzberg (1930 อ้างถึงใน ณิชชา หมั่นชัยกุล, 2546: 26) กล่าวว่า การเลือกอาชีพของคนขึ้นอยู่กับ คุณสมบัติ ของสิ่งที่เลือก แต่ละบุคคลย่อมเลือกอาชีพตามองค์ประกอบที่แตกต่างกัน การเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลโดยทั่วไปได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม เช่น บิดา มารดา ครู เพื่อน เป็น

จากการประมวลเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้ศึกษาคาดว่ามีปัจจัยหลายด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ได้แก่ ปัจจัยภูมิหลังของนักศึกษาประกอบด้วย เพศ สถาบัน คณะ เกรดเฉลี่ย ภูมิฐานะ ปัจจัยภูมิหลังของผู้ปกครอง อาชีพบิดา มารดา รายได้ของครอบครัว บิดา มารดา มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา ความคิดเห็นต่อปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

บทที่ 3

กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษา

ในการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดในการศึกษา
2. นิยามปฏิบัติการ
3. สมมติฐานทางการวิจัย
4. ประชากรเป้าหมายและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
5. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การทดสอบเครื่องมือ
8. การประมวลผลข้อมูล
9. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีองค์ความรู้ที่สามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” และมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังนี้

3.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

3.1.1.1 ปัจจัยด้านภูมิหลังของนักศึกษา ได้แก่ เพศ ประเภทของสถานศึกษา/มหาวิทยาลัย คณะ เกรดเฉลี่ย และภูมิลำเนา

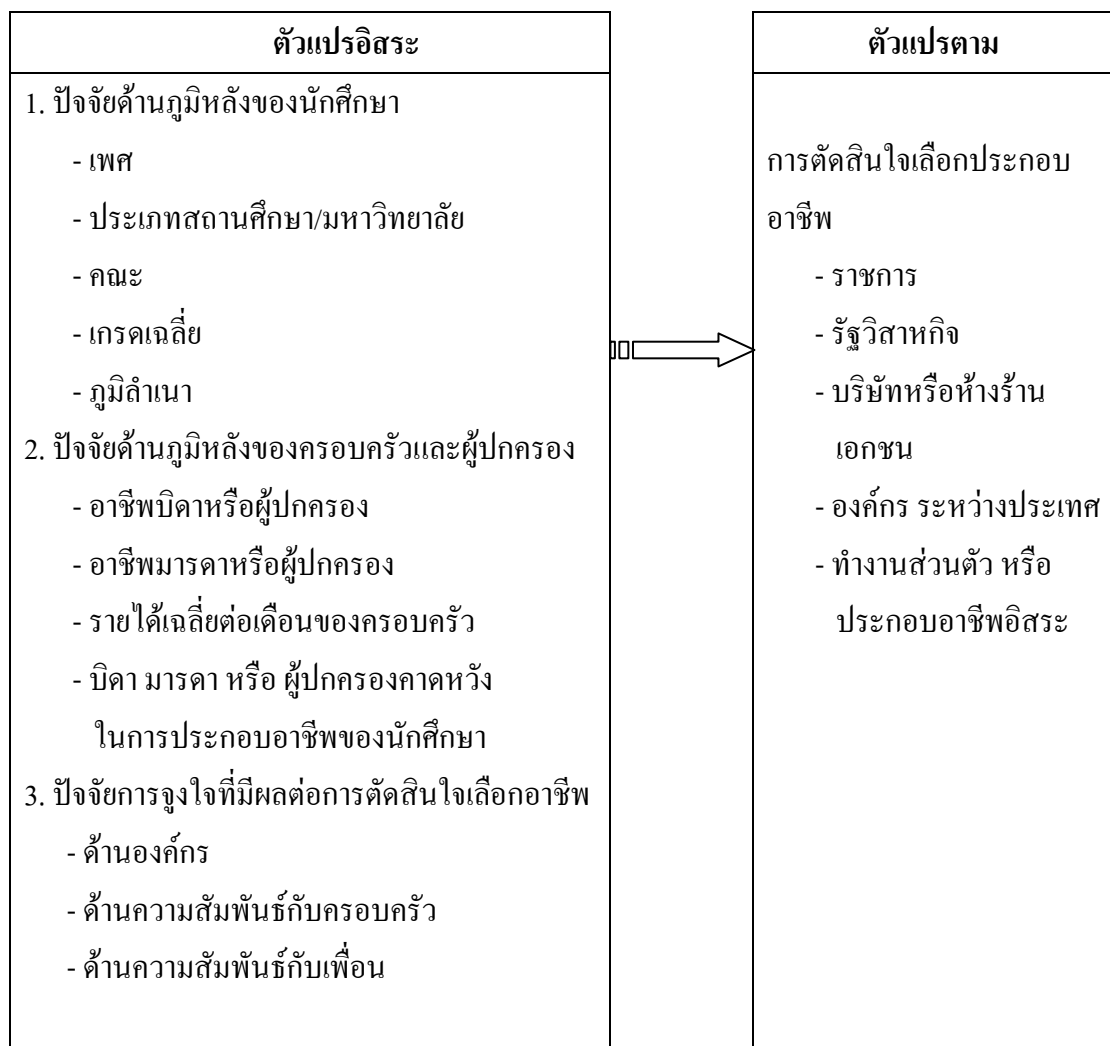
3.1.1.2 ปัจจัยด้านภูมิครอบครัวและผู้ปกครอง ได้แก่ อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง

อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ความคาดหวังของผู้ปกครองในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา

3.1.1.3 ปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ด้านครอบครัว ปัจจัยความสัมพันธ์ด้านเพื่อน

3.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งแบ่งได้ตามกลุ่มอาชีพ ได้แก่ ราชการ รัฐวิสาหกิจ บริษัทหรือห้างร้านเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ และทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

3.2 นิยามปฏิบัติการ

เพศ หมายถึง เพศของนักศึกษาได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง

ประเภทสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัย หมายถึง ประเภทของสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สังกัดของภาครัฐหรือเอกชน

คณะ หมายถึง คณะที่นักศึกษาเลือกเรียนได้แก่ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ การศึกษา ครุ บริหาร บัญชี และพาณิชย

เกรดเฉลี่ย หมายถึง ผลการศึกษาโดยเฉลี่ยตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 1 จนถึง ชั้นปีที่ 4 ภาคการศึกษาที่ 1 ของนักศึกษา

ภูมิภานา หมายถึง พื้นที่ซึ่งเป็นที่พักอาศัยของครอบครัว แบ่งเป็น

1) กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ซึ่งได้แก่ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี นครปฐมสมุทรปราการ และสมุทรสาคร

2) ต่างจังหวัด ซึ่งได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคอีสาน ภาคใต้

การตัดสินใจเลือกอาชีพ หมายถึง การตัดสินใจเลือกอาชีพ หลังจบการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้ว นักศึกษามีความต้องการในการประกอบอาชีพใด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 5 ประเภท คือ

1) ราชการ

2) พนักงานรัฐวิสาหกิจ

3) บริษัทหรือห้างร้านเอกชน

4) องค์กร ระหว่างประเทศ

5) ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ

อาชีพบิดา มารดาหรือผู้ปกครอง หมายถึง อาชีพที่บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง ประกอบอาชีพอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่

1) ราชการและทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ประกอบอาชีพรับราชการ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนทหาร ตำรวจและการทำงานตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ

2) ทำงานในบริษัทหรือห้างร้านเอกชน หมายถึง การประกอบอาชีพในฐานะ ลูกจ้างในบริษัทหรือห้างร้านเอกชน เช่น ธนาคาร บริษัท

3) ประกอบอาชีพอื่นๆ ได้แก่ อาชีพทำงานในองค์กรระหว่างประเทศ (NGO) และทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ

รายได้ของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง หมายถึง รายได้รวมของบิดามารดาหรือผู้ปกครองที่เป็นรายได้ประจำเดือน ซึ่งได้กำหนดแบ่งช่วงรายได้ไว้ ดังนี้

- 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท
- 2) 15,001 – 30,000 บาท
- 3) 30,001 – 50,000 บาท
- 4) 50,001 บาทขึ้นไป

บิดา มารดา หรือ ผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา หมายถึง ความคาดหวังของบิดา มารดาหรือผู้ปกครองที่จะให้ประกอบอาชีพที่ชอบมากที่สุด ได้แก่ ราชการ รัฐวิสาหกิจ ทำงานบริษัทเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ ทำงานส่วนตัว ประกอบอาชีพอิสระ

อุดมศึกษา หมายถึง การศึกษาที่สูงขึ้นจากระดับมัธยมศึกษา คำว่า อุดมศึกษา มีรากศัพท์มาจากคำบาลีได้แก่ อุดม หมายถึง สูงสุด และ ศึกษา หมายถึง การเล่าเรียน ดังนั้น คำว่า “อุดมศึกษา” จึงหมายถึง การเรียนขั้นสูงสุด

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน หมายถึง สถาบันอุดมศึกษา 48 แห่ง ที่สังกัดในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สถาบันอุดมศึกษารัฐบาล 21 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 26 แห่ง และวิทยาเขตรัฐและเอกชน 1 แห่ง

นักศึกษาในระดับปริญญาตรี หมายถึง นักศึกษาที่ศึกษาในระดับปริญญาตรี ตามหลักสูตรของสถาบันกระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ หมายถึง ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ปัจจัยการจูงใจด้านองค์กร แบ่งเป็น ปัจจัยการจูงใจภายใน และปัจจัยการจูงใจภายนอก

1) ปัจจัยการจูงใจภายใน หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือปัจจัยกระตุ้นจูงใจให้คนทำงาน หรือสิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของงานโดยตรง ถ้าในหน่วยงานมีปัจจัยประเภทนี้จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ทำให้โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

2) ปัจจัยการจูงใจภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจหรือปัจจัยอนามัยใจ หรือ สิ่งที่เป็นสภาพของงาน ถ้าหน่วยงานขาดปัจจัยประเภทนี้จะทำให้คนไม่พอใจ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงของงาน สภาพการทำงาน สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร คุณภาพของการนิเทศงาน สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร คุณภาพของการนิเทศงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการตัดสินใจที่อยู่ภายใต้การชี้แนะ และโน้มน้าวใจจากบุคคลในครอบครัว

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน หมายถึง ความสัมพันธ์ของเพื่อน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการตัดสินใจที่อยู่ภายใต้การชี้แนะ และโน้มน้าวใจจากเพื่อน

3.3 สมมติฐานทางการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 เพศของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

สมมติฐานที่ 2 ประเภทสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

สมมติฐานที่ 3 คณะของนักศึกษาที่เรียน มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

สมมติฐานที่ 4 เกรดเฉลี่ยของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

สมมติฐานที่ 5 ภูมิฐานะของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

สมมติฐานที่ 6 อาชีพบิดาหรือผู้ปกครองของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

สมมติฐานที่ 7 อาชีพมารดาหรือผู้ปกครองของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

สมมติฐานที่ 8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

สมมติฐานที่ 9 บิดา มารดา หรือ ผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยการจูงใจด้านองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยการจูงใจด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

สมมติฐานที่ 12 ปัจจัยการจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

3.4 ประชากรเป้าหมายและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

3.4.1 ประชากรในการศึกษา คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนประชากร โดยรวมประมาณ 281,422 คน

3.4.2 การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจากสถาบันของรัฐมา 2 แห่งและจากสถาบันของเอกชนมา 2 แห่ง มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีขนาดใหญ่และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีขนาดเล็ก และสถาบันของเอกชน 2 แห่ง ซึ่งได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยของเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมหาวิทยาลัยเกริก เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีขนาดเล็ก ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยจะเลือกมา 75 คน รวมทั้งหมด 300 คน

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลด้านภูมิหลังของนักศึกษา ประกอบด้วยคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ ประเภทของสถานศึกษา/มหาวิทยาลัย ภูมิลำเนา และความคาดหวังในการประกอบอาชีพหลังจากจบการศึกษา และ คำถามแบบเติมข้อความ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ คณะสาขา และ เกรดเฉลี่ยรวมล่าสุด รวมจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลด้านภูมิหลังของครอบครัวและผู้ปกครอง เป็นคำถามแบบเลือกรายการ (Check List) ได้แก่ อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว และบิดามารดาหรือผู้ปกครองคาดหวังให้ท่านประกอบอาชีพ มีจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา เป็นคำถามแบบปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ลำดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนทั้งหมด 25 ข้อ ประกอบด้วย

- ปัจจัยด้านองค์กรภายในและภายนอก ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อซึ่งแบ่งเป็นคำถามเชิงบวกจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 4, 5, 6, 9, 11, 13 และข้อ 14 และคำถามเชิงลบจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 3, 7, 8, 10, 12 และข้อ 15
- ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็นคำถามเชิงบวกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 17 และ ข้อ 19 และคำถามเชิงลบจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16, 18 และ ข้อ 20
- ปัจจัยด้านเพื่อน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็นคำถามเชิงบวกจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 21, 23 และ ข้อ 24 และคำถามเชิงลบจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 22 และ ข้อ 25

การกำหนดค่ามาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

ข้อความเชิงบวก(Positive Questions) ให้คะแนนดังนี้

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

ข้อความเชิงลบ (Negative Question) ให้คะแนนดังนี้

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

จากนั้นจึงทำการรวบรวมข้อมูล ทำการแปลผลโดยนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมารวมกันแล้วคิดค่าคะแนนเฉลี่ยให้คะแนนอยู่ในช่วงระหว่าง 1 –5 คะแนน โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง ปัจจัยการจงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.67 หมายถึง ปัจจัยการจงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยการจงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในระดับสูง

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น จำนวน 2 ข้อ

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ในหัวข้อที่กำหนด “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาที่ศึกษาในระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร” และมีคำชี้แจงในแบบสอบถามอย่างชัดเจนเพื่อให้เข้าใจและง่ายต่อการตอบคำถาม นำแบบสอบถามส่งให้กลุ่มเป้าหมายตอบและให้ส่งคืนมาภายในเวลาที่กำหนด

3.7 การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) เมื่อสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการศึกษาแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) ในการหาค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ปัจจัยการจงใจด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ กับนักศึกษาที่ศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 30 คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach ได้ค่า Alpha เท่ากับ .796

3.8 การประมวลผลข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามมาบรรณาธิกรข้อมูล ลงรหัสตรวจสอบความถูกต้องในการลงรหัสทุกข้อ และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีสถิติที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

3.9.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

3.9.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานคือ ค่าไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลตามลักษณะข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
2. ปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ
3. การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ
4. การทดสอบสมมติฐาน
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามได้ทั้งหมด 276 ชุด โดยนำข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปมาวิเคราะห์ หาค่าร้อยละ ซึ่งผลการศึกษาปรากฏรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4.1)

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น คิดเป็นร้อยละ 69.2 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.8

ประเภทของสถานศึกษา/มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 56.9 และ มาจากสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยของเอกชน คิดเป็นร้อยละ 43.1

คณะ กลุ่มตัวอย่างศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ คิดเป็น ร้อยละ 44.7 รองลงมา คือคณะอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 29.3 คณะวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 9.4 คณะนิติศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 8.0 คณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 6.5 คณะรัฐศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 1.4 และ คณะการศึกษา ครุ คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

เกรดเฉลี่ย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีเกรดเฉลี่ยรวมต่ำกว่า 2.50 คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือ เกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.76-3.24 คิดเป็นร้อยละ 32.4 เกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.51-2.75 คิดเป็นร้อยละ 16.3 และ เกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.25 คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ภูมิฐานะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีภูมิฐานะอยู่ต่างจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 55.6 และมีภูมิฐานะอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 44.4

อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่ บิดามีอาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมามีอาชีพรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 18.1 อาชีพพนักงานบริษัทหรือห้างร้านเอกชน คิดเป็นร้อยละ 8.9 อาชีพรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 5.2 และ อันดับสุดท้ายมีอาชีพองค์กรระหว่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 1.5

อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่ มารดามีอาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมามีอาชีพรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 15.1 อาชีพพนักงานบริษัทหรือห้างร้านเอกชน คิดเป็นร้อยละ 6.0 อาชีพรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 2.2 และอันดับสุดท้ายมีอาชีพ องค์กรระหว่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 0.70

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว รายได้ต่อเดือนของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีรายได้ระหว่าง 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.1 มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.0 มีรายได้มากกว่า 50,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.8 และมีรายได้ 30,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.1

บิดา มารดา หรือผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ ได้ถูกคาดหวังให้ประกอบอาชีพรับราชการ เป็นร้อยละ 42.6 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ คิดเป็นร้อยละ 23.9 อาชีพพนักงานบริษัทหรือห้างร้านเอกชน คิดเป็นร้อยละ 15.8 อาชีพรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 9.2 และอาชีพ องค์กรระหว่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 8.5

ตารางที่ 4.1 แสดงลักษณะข้อมูลทั่วไป

ลักษณะข้อมูลทั่วไป		จำนวน (n=276)	ร้อยละ (100.0)
เพศ	ชาย	85	30.8
	หญิง	191	69.2
ประเภทสถานศึกษา/ มหาวิทยาลัย	รัฐ	157	56.9
	เอกชน	119	43.1
คณะ	วิทยาศาสตร์	26	9.4
	วิศวกรรมศาสตร์	18	6.5
	นิติศาสตร์	22	8.0
	รัฐศาสตร์	4	1.40
	การศึกษา ครู	2	0.7
	บริหารธุรกิจ พาณิชย บัญชี	123	44.7
	อื่นๆ	81	29.3
เกรดเฉลี่ย	ต่ำกว่า 2.50	100	38.0
	2.51 - 2.75	43	16.3
	2.76 - 3.24	85	32.4
	มากกว่า 3.25	35	13.3
ภูมิลำเนา	กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล	122	44.4
	ต่างจังหวัด	153	55.6
อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง	รับราชการ	49	18.1
	รัฐวิสาหกิจ	14	5.2
	บริษัทหรือห้างร้านเอกชน	24	8.9
	องค์กรระหว่างประเทศ	4	1.5
	ทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ	179	66.3
อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง	รับราชการ	41	15.1
	รัฐวิสาหกิจ	6	2.2
	บริษัทหรือห้างร้านเอกชน	16	6.0

ตารางที่ 4.1 : (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลทั่วไป		จำนวน (n=276)	ร้อยละ (100.0)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของครอบครัว	องค์กรระหว่างประเทศ	2	0.7
	ทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ	206	76.0
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	71	26.0
	15,001-30,000 บาท	85	31.1
	30,001-50,000 บาท	55	20.1
	มากกว่า 50,001 บาท	62	22.8
บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง	ราชการ	116	42.6
คาดหวังในการประกอบ	รัฐวิสาหกิจ	25	9.2
อาชีพของนักศึกษา	บริษัทหรือห้างร้านเอกชน	43	15.8
	องค์กรระหว่างประเทศ	23	8.5
	ทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ	65	23.9

4.2 ปัจจัยการงูใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นกับปัจจัยการงูใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยการงูใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.63) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นกับปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในภาพรวม

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจูงใจ	Mean	S	ระดับ
ด้านองค์กร	3.63	.49	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว	3.30	.65	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน	3.20	.54	ปานกลาง
รวม	3.38	.26	ปานกลาง

4.2.1 ปัจจัยด้านองค์กร

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.2 และมีความคิดเห็นในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 42.8 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ปานกลาง	158	57.2
สูง	118	42.8
รวม	276	100.0

เมื่อวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านองค์กรของประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในงานมีผลต่อการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.48) ความมั่นคงของงานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.45) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีผลต่อการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.43) องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.35) ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.21) องค์กรที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีผลต่อการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.12) องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องมีความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ข้อความ	Mean	S	ระดับ
1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจ	4.21	.60	สูง
*2. เงินเดือนและสวัสดิการไม่มีผลต่อการตัดสินใจ	3.12	1.30	ปานกลาง
*3. งานที่เลือกไม่จำเป็นต้องเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ของสังคม	3.06	1.16	ปานกลาง
4. ความมั่นคงของงานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจ	4.45	.73	สูง
5. ความเจริญก้าวหน้าในงานมีผลต่อการตัดสินใจ	4.48	.69	สูง
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีผลต่อการ ตัดสินใจ	4.43	.68	สูง
*7. ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน	3.12	1.04	ปานกลาง
*8. เครื่องแบบและเครื่องแต่งกายไม่มีผลต่อการตัดสินใจ	2.52	1.00	ปานกลาง
9. องค์กรที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีผลต่อการ ตัดสินใจ	4.12	3.10	สูง
*10. ความมีชื่อเสียงขององค์กรไม่จำเป็นต่อการตัดสินใจ	2.82	1.07	ปานกลาง
11. องค์กรที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจำเป็นต่อการตัดสินใจ	4.00	.84	สูง
*12. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกไม่จำเป็นต้องมีความโดดเด่น เหนือกว่าคู่แข่ง	2.40	.99	ปานกลาง
13. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องมีความคิดสร้างสรรค์	4.01	.79	สูง

ตารางที่ 4.4 : (ต่อ)

ข้อความ	Mean	S	ระดับ
14. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และ เพิ่มพูนประสบการณ์	4.35	.59	สูง
*15. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกไม่จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมและ สภาพแวดล้อมที่ดี	3.42	1.25	ปานกลาง
รวม	3.63	.49	ปานกลาง

หมายเหตุ: * คือข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.2.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ด้านครอบครัวที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 68.2 มีความคิดเห็นระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 29.3 และมีความคิดเห็นระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 2.5 (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	7	2.5
ปานกลาง	188	68.2
สูง	81	29.3
รวม	276	100.0

เมื่อวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความภูมิใจของครอบครัวที่มีต่ออาชีพใดอาชีพหนึ่งมีผลต่อการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การโน้มน้าวของ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ข้อความ	Mean	S	ระดับ
*1. ความเอาใจใส่ดูแลของครอบครัวไม่มีผลต่อการตัดสินใจ	3.09	1.24	ปานกลาง
2. ความภูมิใจของครอบครัวที่มีต่ออาชีพใดอาชีพหนึ่งมีผลต่อการตัดสินใจ	4.00	0.80	สูง
*3. ความคาดหวังของครอบครัวไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน	2.94	1.12	ปานกลาง
4. การโน้มน้าวของครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน	3.65	1.12	ปานกลาง
*5. ครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงาน	2.00	1.17	ต่ำ
รวม	3.30	.65	ปานกลาง

หมายเหตุ: * คือข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.2.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 83.7 ความคิดเห็นระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 12.0 และความคิดเห็นระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 4.3 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	12	4.3
ปานกลาง	231	83.7
สูง	33	12.0
รวม	276	100.0

เมื่อวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน (ค่าเฉลี่ย = 3.20) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงได้แก่ ในกลุ่มเพื่อนที่งานดีและมั่นคง เป็นที่ชื่นชมและเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คำชักชวนของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.48) คำแนะนำของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.40) อาชีพงานเดียวกันกับเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.61) พฤติกรรมการทำตามกันในกลุ่มเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.43) (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ข้อความ	Mean	S	ระดับ
1. คำแนะนำของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน	3.40	0.98	ปานกลาง
*2. อาชีพงานเดียวกันกับเพื่อนไม่มีผลต่อการตัดสินใจ	2.61	0.94	ปานกลาง
3. คำชักชวนของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน	3.48	0.97	ปานกลาง
4. ในกลุ่มเพื่อนที่งานดีและมั่นคง เป็นที่ชื่นชมและ เป็นที่ ยอมรับ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงาน	3.97	0.79	สูง
*5. พฤติกรรมการทำตามกันในกลุ่มเพื่อนไม่มีผลต่อการ ตัดสินใจในการเลือกงาน	2.43	1.01	ปานกลาง
รวม	3.20	.54	ปานกลาง

หมายเหตุ: * คือข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

4.3 การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ บริษัทหรือห้างร้านเอกชน เป็นอันดับที่หนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมา คือ ทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ คิดเป็นร้อยละ 29.3 ราชการ คิดเป็นร้อยละ 18.7 รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 12.8 องค์กร ระหว่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 6.6 และ อาชีพอื่น ๆ เช่น งานบริการ คิดเป็นร้อยละ 2.9 (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา

การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ	จำนวน (n=273)	ร้อยละ (100.0)
ราชการ	51	18.7
รัฐวิสาหกิจ	35	12.8
บริษัทหรือห้างร้านเอกชน	81	29.7
องค์กรระหว่างประเทศ	18	6.6
ทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ	80	29.3
อื่น ๆ	8	2.9

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศของนักศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาชาย ตัดสินใจเลือกอาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระร้อยละ 31.8 อาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 25.9 อาชีพราชการ คิดเป็นร้อยละ 23.5 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 10.6 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และอาชีพอื่นๆร้อยละ 8.2 นักศึกษาหญิง ตัดสินใจเลือกอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 31.4 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 28.2 อาชีพรับราชการ ร้อยละ 16.5 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 13.8 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศและ อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 10.1

จากการทดสอบค่า Chi-square ได้ $\chi^2 = 3.100$ df = 4 Sig. = .541 แสดงว่าเพศของนักศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับเพศของนักศึกษา

เพศ	การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ					รวม
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	บริษัทหรือ ห้างร้าน เอกชน	องค์กร ระหว่าง ประเทศ และ อื่น ๆ	ทำงานส่วนตัวหรือ ประกอบอาชีพ อิสระ	
ชาย	20 (23.5)	9 (10.6)	22 (25.9)	7 (8.2)	27 (31.8)	85 (100.0)
หญิง	31 (16.5)	26 (13.8)	59 (31.4)	19 (10.1)	53 (28.2)	188 (100.0)
	51	35	81	26	80	273
รวม	(18.1)	(12.8)	(29.7)	(9.5)	(29.3)	(100.0)
$\chi^2 = 3.100$ $df = 4$ $Sig = .541$						

สมมุติฐานที่ 2 ประเภทสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยของนักศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในสถาบันของรัฐมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 28.2 อาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 27.6 อาชีพราชการ ร้อยละ 20.5 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 14.7 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และ อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 9.0 นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในสถาบันของเอกชนมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านส่วนตัว ร้อยละ 32.5 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 30.8 อาชีพราชการ ร้อยละ 16.2 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 10.3 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และ อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 10.3

จากการทดสอบค่า Chi-square ได้ $\chi^2 = 2.513$ $df = 4$ $Sig = .642$ แสดงว่าประเภทของสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยของนักศึกษาที่ศึกษาอยู่นั้นมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการปฏิเสธสมมุติฐานที่ 2 (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับประเภทสถานศึกษา
ของนักศึกษา

ประเภท สถานศึกษา	การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ					รวม
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	บริษัทหรือ ห้างร้าน เอกชน	องค์กร ระหว่าง ประเทศ และ อื่น ๆ	ทำงานส่วนตัว หรือประกอบ อาชีพอิสระ	
รัฐ	32 (20.5)	23 (14.7)	43 (27.6)	14 (9.0)	44 (28.2)	156 (100.0)
เอกชน	19 (16.2)	12 (10.3)	38 (32.5)	12 (10.3)	36 (30.8)	117 (100.0)
รวม	51 (18.7)	35 (12.8)	81 (29.7)	26 (9.5)	80 (29.3)	273 (100.0)
$\chi^2 = 2.513$ $df = 4$ $Sig = .642$						

สมมุติฐานที่ 3 คณะของนักศึกษาที่เรียนมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในคณะวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 46.5 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 21.0 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 16.0 อาชีพรับราชการ ร้อยละ 11.3 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และ อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 4.7 นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในคณะนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ การศึกษา ครู และ อื่น ๆ มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 29.9 อาชีพรับราชการ ร้อยละ 29.9 อาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 20.6 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 8.4 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และ อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 11.2 นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ พาณิชย บัญชี มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 31.7 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 31.7 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 15.5 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และ อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 9.8

จากการทดสอบค่า Chi-square ได้ $\chi^2 = 24.516$ $df = 8$ $Sig = .002$ แสดงว่าคณะของนักศึกษา ที่ศึกษาอยู่นั้นมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 3 (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับคณะของนักศึกษา

คณะ	การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ					รวม
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	บริษัท หรือห้าง ร้าน เอกชน	องค์กร ระหว่าง ประเทศ และ อื่น ๆ	ทำงานส่วนตัว หรือประกอบ อาชีพอิสระ	
วิทยาศาสตร์ /	5	7	20	2	9	43
วิศวกรรมศาสตร์	(11.6)	(16.3)	(46.5)	(4.7)	(21.0)	(100.0)
นิติศาสตร์/ รัฐศาสตร์	32	9	22	12	32	107
การศึกษา ครู/และอื่น ๆ	(29.9)	(8.4)	(20.6)	(11.2)	(29.9)	(100.0)
บริหารธุรกิจ บัญชี	14	19	39	12	39	123
พาณิชย	(11.4)	(15.5)	(31.7)	(9.8)	(31.7)	(100.0)
	51	35	81	26	80	273
รวม	(18.7)	(12.8)	(29.7)	(9.5)	(29.3)	(100.0)
$\chi^2 = 24.516$						
$df = 8$						
$Sig = .002$						

สมมติฐานที่ 4 เกรดเฉลี่ยของนักศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวมต่ำกว่า 2.5 และเกรดเฉลี่ยรวม 2.51-2.75 มีการตัดสินใจเลือกอาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 33.8 อาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 28.2 อาชีพราชการ ร้อยละ 20.4 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 11.3 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และ อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 6.3 นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวม 2.76-3.24 มีการตัดสินใจเลือกอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 32.5 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 27.7 อาชีพราชการ ร้อยละ 14.5 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 13.3 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 12.0 นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวม สูงกว่า 3.25 มีการตัดสินใจเลือกอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 28.6 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบ

ตารางที่ 4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับเกรดเฉลี่ยของนักศึกษา

เกรดเฉลี่ย	การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ					รวม
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	บริษัทหรือ ห้างร้าน เอกชน	องค์กร ระหว่าง ประเทศ และ อื่น ๆ	ทำงานส่วนตัว หรือประกอบ อาชีพอิสระ	
ต่ำกว่า 2.5 /	29	16	40	9	48	142
2.51-2.75	(20.4)	(11.3)	(28.2)	(6.3)	(33.8)	(100.0)
2.76-3.24	12	11	27	10	23	83
	(14.5)	(13.3)	(32.5)	(12.0)	(27.7)	(100.0)
สูงกว่า 3.25	5	7	10	5	8	35
	(14.3)	(20.0)	(28.6)	(14.3)	(22.9)	(100.0)
	46	34	77	24	79	260
รวม	(17.7)	(13.1)	(29.6)	(9.2)	(30.4)	(100.0)

สมมุติฐานที่ 5 ภูมิลำเนาของนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล มีการตัดสินใจเลือกอาชีพ บริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 35.0 อาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระร้อยละ 33.3 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศและอาชีพอื่นๆ ร้อยละ 13.3 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 11.7 อาชีพราชการ ร้อยละ 6.7 นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีการตัดสินใจเลือกอาชีพราชการ ร้อยละ 27.6 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ 26.3 อาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 25.7 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 13.8 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศและอาชีพอื่นๆ ร้อยละ 6.6

จากการทดสอบค่า Chi-square ได้ $\chi^2 = 22.583$ $df = 4$ $Sig = .000$ แสดงว่าภูมิลำเนาของนักศึกษานั้นมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ 5 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับภูมิลำเนาของนักศึกษา

ภูมิลำเนา	การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ					รวม
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	บริษัทหรือ ห้างร้าน เอกชน	องค์กร ระหว่าง ประเทศ และ อื่นๆ	ทำงานส่วนตัว หรือประกอบ อาชีพอิสระ	
กรุงเทพฯและ ปริมณฑล	8 (6.7)	14 (11.7)	42 (35.0)	16 (13.3)	40 (33.3)	120 (100.0)
ต่างจังหวัด	42 (27.6)	21 (13.8)	39 (25.7)	10 (6.6)	40 (26.3)	152 (100.0)
	50	35	81	26	80	272
รวม	(18.4)	(12.9)	(29.8)	(9.6)	29.4	(100.0)
$\chi^2 = 22.583$		$df = 4$		$Sig = .000$		

สมมุติฐานที่ 6 อาชีพบิดาหรือผู้ปกครองของนักศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มีบิดาหรือผู้ปกครองประกอบอาชีพราชการ มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 26.5 อาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 22.4 อาชีพราชการ ร้อยละ 20.4 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 16.3 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 14.4 นักศึกษาที่มีบิดาหรือผู้ปกครองประกอบอาชีพรัฐวิสาหกิจ อาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน และอาชีพองค์กรระหว่างประเทศ ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 40.5 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 23.8 4 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 19.0 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ ร้อยละ 11.9 และอาชีพราชการ ร้อยละ 4.8 นักศึกษาที่มีบิดาประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 31.5 อาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 29.8 อาชีพราชการ ร้อยละ 20.8 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 10.7 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และ อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 7.2

จากการทดสอบค่า Chi-square ได้ $\chi^2 = 16.677$ df = 10 Sig = .082 แสดงว่าอาชีพของบิดาหรือผู้ปกครองของนักศึกษานั้นมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการปฏิเสธสมมุติฐานที่ 6 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับอาชีพของบิดาหรือผู้ปกครองของนักศึกษา

อาชีพของบิดาหรือผู้ปกครอง	การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ					รวม
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	บริษัทหรือห้างร้านเอกชน	องค์กรระหว่างประเทศและอื่น ๆ	ทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ	
ราชการ	10 (20.4)	8 (16.3)	11 (22.4)	7 (14.4)	13 (26.5)	49 (100.0)
รัฐวิสาหกิจ/บริษัทหรือห้างร้านเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ	2 (4.8)	8 (19.0)	17 (40.5)	5 (11.9)	10 (23.8)	42 (100.0)
ทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ	37 (20.8)	19 (10.7)	53 (29.8)	13 (7.2)	56 (31.5)	178 (100.0)
รวม	49 (18.2)	35 (13.0)	81 (30.1)	25 (9.3)	79 (29.4)	269 (100.0)
$\chi^2 = 16.677$ $df = 10$ $Sig = .082$						

สมมุติฐานที่ 7 อาชีพมารดาหรือผู้ปกครองของนักศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มีมารดาหรือผู้ปกครองประกอบอาชีพราชการมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพราชการ ร้อยละ 29.3 อาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 24.4 อาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 17.1 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 14.6 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และ อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 14.6 นักศึกษาที่มีมารดาหรือผู้ปกครองประกอบอาชีพรัฐวิสาหกิจ อาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน และอาชีพองค์กรระหว่างประเทศ มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 33.3 อาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 33.3 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 16.7 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และ อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 16.7 นักศึกษาที่มีมารดาประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 31.7 อาชีพบริษัทหรือห้าง

จากการทดสอบค่า Chi-square ได้ $\chi^2 = 15.458$ df = 10 Sig = .116 แสดงว่าอาชีพของมารดาหรือผู้ปกครองของนักเรียนมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 7 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับอาชีพของมารดาหรือผู้ปกครองของนักศึกษา

[illegible]

สมมุติฐานที่ 8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า ครอบครัวของนักศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 35.5 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 23.2 อาชีพราชการ ร้อยละ 20.6 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 12.3 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 8.4 ครอบครัวของนักศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-50,000 บาท มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 29.1 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 29.1 อาชีพราชการ ร้อยละ 16.4 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 16.4 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และ อาชีพอื่นๆ ร้อยละ 9.1 ครอบครัวของนักศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,001 บาท มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 45.2 อาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 16.1 อาชีพราชการ ร้อยละ 16.1 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 11.3 ร้อยละ 6.5 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และ อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 11.3

จากการทดสอบค่า Chi-square ได้ $\chi^2 = 14.614$ $df = 8$ $Sig = .067$ แสดงว่ารายได้ต่อเดือนของครอบครัวนักศึกษานั้นมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการปฏิเสธสมมุติฐาน (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพกับรายได้ของ
ครอบครัวของนักศึกษา

รายได้ของ ครอบครัว (ต่อเดือน)	การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ					รวม
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	บริษัท	องค์กร	ทำงานส่วนตัว	
			หรือห้าง	ระหว่าง	หรือประกอบ	
			ร้าน	ประเทศ	อาชีพอิสระ	
			เอกชน	และอื่น ๆ		
ต่ำกว่า 15,000 /	32	19	55	13	36	155
15,001-30,000	(20.6)	(12.3)	(35.5)	(8.4)	(23.2)	(100.0)
30,001-50,000	9	9	16	5	16	55
	(16.4)	(16.4)	(29.1)	(9.1)	(29.1)	(100.0)
มากกว่า 50,001	10	7	10	7	28	62
	(16.1)	(11.3)	(16.1)	(11.3)	(45.2)	(100.0)
รวม	51	35	81	25	80	272
	(18.8)	(12.9)	(29.8)	(9.2)	(29.4)	(100.0)
$\chi^2 = 14.614$ $df = 8$ $Sig = .067$						

สมมุติฐานที่ 9 บิดา มารดาหรือผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษามี
ความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า บิดา มารดาหรือผู้ปกครองของนักศึกษาคาดหวังให้นักศึกษา
ประกอบอาชีพราชการ มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพราชการ ร้อยละ 40.0 อาชีพบริษัทหรือ
ห้างร้านเอกชน ร้อยละ 20.9 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 18.3 อาชีพ
รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 11.3 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 9.6 บิดา มารดา
หรือผู้ปกครองของนักศึกษาคาดหวังให้นักศึกษาประกอบอาชีพรัฐวิสาหกิจ อาชีพบริษัทหรือห้าง
ร้านเอกชน อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้าน
เอกชน ร้อยละ 51.6 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 19.8 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ
ร้อยละ 17.6 อาชีพองค์กร ระหว่างประเทศ ร้อยละ 7.7 และอาชีพราชการ ร้อยละ 3.3 บิดา มารดา
หรือผู้ปกครองของนักศึกษาคาดหวังให้นักศึกษาประกอบอาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพ
อิสระ มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 66.2

จากการทดสอบค่า Chi-square ได้ $\chi^2 = 114.964$ df = 8 Sig = .000 แสดงว่าบิดา มารดา หรือผู้ปกครองของนักศึกษาคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 9 (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ กับ บิดา มารดาหรือผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา

บิดา มารดาหรือ ผู้ปกครอง คาดหวังในการ ประกอบอาชีพ	การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ					รวม
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	บริษัท หรือห้าง ร้าน เอกชน	องค์กร ระหว่าง ประเทศ และ อื่น ๆ	ทำงานส่วนตัว หรือประกอบ อาชีพอิสระ	
ราชการ	46 (40.0)	13 (11.3)	24 (20.9)	11 (9.6)	21 (18.2)	115 (100.0)
รัฐวิสาหกิจ /บริษัทหรือ ห้างร้านเอกชน/ องค์กร ระหว่างประเทศ	3 (3.3)	18 (19.8)	47 (51.6)	7 (7.7)	16 (17.6)	91 (100.0)
ทำงานส่วนตัว หรือ ประกอบอาชีพอิสระ	2 (3.0)	4 (6.2)	10 (15.4)	6 (9.2)	43 (66.2)	65 (100.0)
	51	35	81	24	80	271
รวม	(18.8)	(12.9)	(29.9)	(8.9)	(29.5)	(100.0)

$\chi^2 = 114.694$ $df = 8$ $Sig = .000$

สมมุติฐานที่ 10 ปัจจัยการจูงใจด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า การสนใจด้านองค์กระระดับปานกลาง มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 28.4 อาชีพทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 28.4 อาชีพราชการ ร้อยละ 20.1 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 14.9 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 8.2 การสนใจด้านองค์กระระดับสูง มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 34.3 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 30.0 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และ อาชีพอื่นๆ ร้อยละ 14.2 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 8.6

อาชีพราชการ ร้อยละ 12.9 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 8.

จากการทดสอบค่า Chi-square ได้ $\chi^2=5.622$ df=4 Sig = .229 แสดงว่าปัจจัยการสูงใจ
ด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 10 (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา กับปัจจัยการจูงใจด้านองค์กร

ปัจจัยการจูงใจ ด้านองค์กร	การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ					รวม
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	บริษัทหรือ ห้างร้าน เอกชน	องค์กร ระหว่าง ประเทศ และอื่น ๆ	ทำงานส่วนตัว หรือประกอบ อาชีพอิสระ	
ปานกลาง	39 (20.1)	29 (14.9)	55 (28.4)	16 (8.2)	55 (28.4)	194 (100.0)
สูง	9 (12.9)	6 (8.6)	24 (34.3)	10 (14.2)	21 (30.0)	70 (100.0)
รวม	48 (18.2)	35 (13.3)	79 (29.9)	26 (9.8)	76 (28.8)	264 (100.0)

$\chi^2=5.622$ $df=4$ $Sig = .229$

สมมุติฐานที่ 11 ปัจจัยการสนใจด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า การสนใจด้านครอบครัว ระดับปานกลาง มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 28.9 อาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 26.2 อาชีพราชการ ร้อยละ 18.2 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 16.0 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และอื่นๆ ร้อยละ 10.7 การสนใจด้านครอบครัวระดับสูง มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 37.2 อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 32.1 อาชีพราชการ ร้อยละ 19.2 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 6.4 อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และอาชีพอื่นๆ ร้อยละ 5.1

จากการทดสอบค่า Chi-square ได้ $\chi^2=8.222$ df=4 Sig = .084 แสดงว่าปัจจัยการสนใจด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการปฏิเสธสมมุติฐานที่ 11 (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา กับปัจจัยการสนใจด้านครอบครัว

ปัจจัยการสนใจ ด้านองค์กร	การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ					รวม
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	บริษัทหรือ ห้างร้าน เอกชน	องค์กร ระหว่าง ประเทศ และ อื่นๆ	ทำงานส่วนตัว หรือประกอบ อาชีพอิสระ	
ปานกลาง	34 (18.2)	30 (16.0)	49 (26.2)	20 (10.7)	54 (28.9)	187 (100.0)
สูง	15 (19.2)	5 (6.4)	29 (37.2)	4 (5.1)	25 (32.1)	78 (100.0)
รวม	49 (18.5)	35 (13.2)	78 (29.4)	24 (9.0)	79 (29.9)	265 (100.0)
$\chi^2=8.222$			df=4	Sig = .084		

ปัจจัยการจ้างงาน ด้านเพื่อน	การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ					รวม
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	บริษัทหรือ ห้างร้าน เอกชน	องค์กร ระหว่าง ประเทศ และ อื่น ๆ	ทำงานส่วนตัว หรือประกอบ อาชีพอิสระ	
ปานกลาง	33	28	42	16	46	165
	(20.0)	(17.0)	(25.5)	(9.6)	(27.9)	(100.0)
สูง	18	6	37	10	34	105
	(17.1)	(5.7)	(35.3)	(9.5)	(32.4)	(100.0)
รวม	51	34	79	26	80	270
	(18.9)	(12.6)	(29.3)	(9.6)	(29.6)	(100.0)

4.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนักศึกษาที่เป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 276 คน มีนักศึกษาแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ซึ่งมีจำนวนค่อนข้างน้อย ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นมีประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงซึ่งสรุปได้ดังนี้

4.5.1 ด้านทัศนคติ

1. นักศึกษามีความต้องการมีรายได้หรือเงินเดือน และสวัสดิการที่มั่นคงเป็นสิ่งสำคัญ
2. นักศึกษาเห็นว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งทีปรารถนาที่จะเลือกทำงาน
3. นักศึกษาบางคนให้คํานึงถึงการมีอาชีพที่สุจริตไม่เบียดเบียนผู้อื่นก็เพียงพอแล้ว
4. นักศึกษาคํานึงถึงความมั่นคงของงานและองค์กรนั้นๆ เป็นสิ่งสำคัญที่จะเลือกเข้าทำงาน
5. นักศึกษาคิดว่างานที่ดีต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยจะประกอบด้วยความมั่นคงทางรายได้มีเวลาที่ เหมาะสมและรางวัลทางสังคม
6. นักศึกษาให้ข้อเสนอแนะว่าอยากให้มีการทำวิจัยเรื่องแบบนี้บ่อยๆเพราะจะทำให้เรารู้สิ่งต่างๆรอบตัวว่ามีความสำคัญต่อเราอย่างไรในการเลือกงาน
7. ในปัจจุบันความเหลื่อมล้ำของฐานะระดับชั้นในแต่ละอาชีพมีความแตกต่าง ทำให้เกิดความไม่สมดุลทางด้านแรงงาน และค่าจ้าง

4.5.2 ด้านเศรษฐกิจ

1. ให้มีการแก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศเพื่อลดปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้น
2. ให้มีการช่วยเหลือ หรือ จัดหางานเพื่อรองรับนักศึกษาที่กำลังจะจบเป็นจำนวนมาก
3. อยากให้มีการกำหนดอัตราเงินเดือนของรัฐและเอกชนที่เป็นกลางเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
4. ให้มีการพัฒนาระบบเศรษฐกิจเมืองไทยให้ดีขึ้น

4.5.3 ด้านครอบครัว

1. สถานะครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการเลี้ยงดูเด็กเพื่อให้เป็นคนดีของสังคมและมีโอกาสได้ประกอบอาชีพที่เหมาะสม
2. การทำงานที่ดี มีสังคมยอมรับ เนื่องจากมีครอบครัวดี และเข้าใจในอาชีพนั้นๆ
3. ครอบครัวมีส่วนช่วยในการตัดสินใจด้านการแนะนำงานแต่ละงานมีลักษณะอย่างไร มีความเหมาะสมเพียงพออย่างไร รวมถึงญาติและพี่น้องที่มีประสบการณ์มาก่อนช่วยในการพิจารณาให้ได้
4. นักศึกษาต้องการช่วยเหลือครอบครัวในด้านรายได้ ดังนั้นจึงเลือกงานที่มีรายได้สูง
5. อยากให้ครอบครัวมีความเข้าใจในงานที่ตนเองชอบและเลือกที่จะทำ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจาก นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ศึกษาอยู่ในสถาบันของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกันยายน 2552 ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Sampling) จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.2 ศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 56.9 ศึกษาอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 44.7 มีเกรดเฉลี่ยรวมต่ำกว่า 2.5 คิดเป็นร้อยละ 3.8 มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 55.6 บิดาประกอบอาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ คิดเป็นร้อยละ 66.3 มารดาประกอบอาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระคิดเป็นร้อยละ 76.0 ครอบครัวมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.1 และบิดา มารดา มีความคาดหวังนักศึกษาประกอบอาชีพราชการคิดเป็นร้อยละ 42.6

5.1.2 ปัจจัยด้านองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์กรในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.63 คะแนน)

5.1.3 ปัจจัยด้านครอบครัว

ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านครอบครัวในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30 คะแนน)

5.1.4 ปัจจัยด้านเพื่อน

ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเพื่อนในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.20 คะแนน)

5.1.5 การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ บริษัทหรือห้างร้านเอกชน คิดเป็นร้อยละ 29.7

5.1.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศของนักศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 สถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยของนักศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน 2

สมมติฐานที่ 3 คณะของนักศึกษาที่เรียนมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 เกรดเฉลี่ยของนักศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ภูมิฐานะของนักศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6 อาชีพบิดาหรือผู้ปกครองของนักศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 อาชีพมารดาหรือผู้ปกครองของนักศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 8

สมมติฐานที่ 9 บิดา มารดา หรือ ผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 9

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยการจูงใจด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน 10

สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยการจูงใจด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน 11

สมมติฐานที่ 12 ปัจจัยการจูงใจด้านเพื่อนมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ผลการศึกษพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน 12

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

5.2.1 ในภาพรวมของนักศึกษาตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ จากการศึกษพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ บริษัทหรือห้างร้านเอกชน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ

ฉะนั้น นักศึกษาได้มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ซึ่งมีเหตุผลและสอดคล้องกับการศึกษาดังกล่าว

5.2.2 จากการทดสอบตัวแปรทุกตัว พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาและยอมรับสมมติฐาน ได้แก่ คณะ ภูมิปัญญา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว บิดา มารดา หรือ ผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพทั้งหมด และผลการทดสอบที่ได้คือ นักศึกษามีการตัดสินใจเลือก ที่จะประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน

จากการทดสอบ ตัวแปรด้านคณะพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เรียนอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ พาณิชย บัญชี มากกว่าคณะอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คณะบริหารธุรกิจนั้น เป็นหลักสูตรที่มีการเรียนการสอนในทุกสถาบันการศึกษาและมีเป็นจำนวนมากซึ่งมีสาขาที่เปิดให้นักศึกษาเลือกเรียนได้อีกเป็นจำนวนมาก เช่น สาขาบัญชี การเงิน การธนาคาร การตลาด การขาย การจัดการ และ การบริการ เป็นต้น ฉะนั้น เมื่อจบจากคณะนี้ไป นักศึกษาสนใจที่จะประกอบอาชีพในสายงานที่ตรงและเหมาะสมกับงานที่ตนเลือก นั่นก็คือ บริษัทหรือห้างร้านเอกชน แสดงว่าคณะมีผลต่อการ

จากการทดสอบ ตัวแปรด้านภูมิลำเนา พบว่า นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑลตัดสินใจเลือกที่จะทำงานในอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน มากกว่า นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด ทั้งนี้อาจเพราะสภาพความเป็นอยู่และสิ่งแวดล้อม ที่มีความแตกต่างกัน นักศึกษาที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลต้องปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มีโอกาเลือกงานที่เหมาะสมกับตน แต่ในขณะเดียวกันนักศึกษาที่อาศัยอยู่ต่างจังหวัดตัดสินใจที่จะเลือกประกอบอาชีพราชการมากกว่าอาชีพอื่น ๆ แสดงว่าภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสาวภา ธรรมบุตร (2525) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครู : ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาครูในกรุงเทพมหานคร พบว่า ภูมิลำเนาของนักศึกษา เป็น ปัจจัยโดยตรงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครู

จากการทดสอบ ตัวแปร บิดา มารดาหรือผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน และมีแนวโน้มว่า นักศึกษาที่มีบิดา มารดา ถูกคาดหวังให้ท่านประกอบอาชีพนั้น ก็จะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพนั้นด้วยเช่น กัน ในขณะที่นักศึกษาที่มีบิดา มารดาคาดหวังให้ประกอบอาชีพราชการ ก็จะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพราชการ นักศึกษาที่มีบิดา มารดา ประกอบอาชีพรัฐวิสาหกิจ ก็จะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพรัฐวิสาหกิจ เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระบบครอบครัวไทยทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์คือ หารายได้ เลี้ยงดูและให้ความอบอุ่นแก่สมาชิกในครอบครัว จึงเกิดความสัมพันธ์ที่ดีที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุตรกระทำตามที่ บิดา มารดา แนะนำ สั่งสอน ดังนั้น ความคาดหวังในการประกอบอาชีพของบิดา มารดา จึงมีความสัมพันธ์ ต่อนักศึกษาที่ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จำเริญ สุขสง (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาส ศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดสตูล พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองด้านการประกอบอาชีพหลังจบการศึกษา คือ รับราชการและทำงานรัฐวิสาหกิจมากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ผู้ตัดสินใจเลือกอาชีพควรรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน โดยเฉพาะในด้านอุปนิสัย ความรู้ ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกลักษณะ สุขภาพ นิสัย ทักษะเกี่ยวกับอาชีพนั้น ๆ และ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว
2. สถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยควรมีการแนะแนวอาชีพและให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาก่อนที่จะเลือกตัดสินใจในการประกอบอาชีพนั้น ๆ เพื่อจะได้เป็นแนวทางที่ดีของนักศึกษาในอนาคต
3. หน่วยงานการศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ควรปรับมาตรฐานการเรียนการสอนให้มีระดับที่เท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างทางการศึกษา
4. ด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว บิดา มารดา หรือ ญาติ ควรจะมีส่วนร่วมและพิจารณาการตัดสินใจของนักศึกษา ให้มาก เพื่อไม่ให้เกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ และมีการสนับสนุนในความสามารถ ความถนัด ของนักศึกษา
5. ภาครัฐควรเข้ามาให้การสนับสนุน ในเรื่องของโครงการ การฝึกงานนักเรียนระหว่างปิดภาคเรียน โดยร่วมจัดทำกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ฝึกงานให้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ก่อนที่จะออกไปสมัครงานและประกอบอาชีพนั้น ๆ
6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน ควรจะขยายงานออกสู่ภูมิภาค เป็นการกระจายรายได้ไปสู่ท้องถิ่น เพื่อลดปัญหาคนว่างงาน ปัญหาการย้ายถิ่นฐาน ของนักศึกษาที่จบจากสถาบันการศึกษาในเขตภูมิภาค ให้มีงานทำในท้องถิ่นของตนเองอย่างเหมาะสม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษานั้น ควรเจาะกลุ่มเป้าหมายที่กำลังจะจบการศึกษาจริงซึ่งอาจจะต้องติดต่อที่ฝ่ายทะเบียนหรือ ฝ่ายแนะแนวของสถาบันศึกษา ต่าง ๆ และนำแบบสอบถามเข้าไปเก็บข้อมูลกับจำนวนนักศึกษานั้น จะทำให้ทราบแนวโน้มและเหตุผลในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพนั้น ด้วยดี
2. ควรศึกษาตลาดแรงงานในปัจจุบันก่อน เพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์บ้านเมือง จะเป็นประโยชน์ในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. 2528. ปัจจัยทางจิตวิทยานิเวศที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กของมารดาไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กิติ ตั๊กคานนท์. 2533. นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.
- โกวิท กังสนันท์. 2522. กระบวนการตัดสินใจด้านการบริหารและกรอบความคิดทั่วไป. กรุงเทพฯ: สำนักบรรณาธิการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จันทร์แรม เรือนแป้น. 2533. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในงานเฉพาะเพศชาย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำเนียร สุขสง. 2543. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จินดา ชื่อดรง. 2540. การจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. เอกสารเสนอต่อ คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สำนักวิจัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิรพร รัตนสุนทรากุล. 2545. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนประจำ : กรณีศึกษาโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญชาติ เฟื่องงาม. 2545. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจอาสาสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ : กรณีศึกษามณฑลทหารบกที่ 22 กองทัพภาคที่ 2 กองทัพบก. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เชิษฐ์ศรี วิวัชรศิริ. 2527. ปัจจัยทางจิตวิทยานิเวศที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กของมารดาไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ณัชชา หมั่นชัยกุล. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนคณะพัฒนาศักดิ์ของนักศึกษาโครงการพิเศษ จังหวัดเชียงราย. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัฐวุฒิ เนาวประดิษฐ์. 2528. การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพประมงหลังจบการศึกษาภาค

บังคับ: กรณีศึกษาบุตรชาวประมง อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดลกร ลำชัย. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนต่อในระดับปริญญาโทในสถาบันการศึกษา

ภายในประเทศของบัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์

โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร

ศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2528 . ปัจจัยทางจิตวิทยาในเวทีเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กของ

มารดาไทย. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร.

ถวัลย์ วรเทพพุฒิพงศ์. 2530. แนวความคิด กระบวนการ และโครงสร้างการตัดสินใจ. เอกสาร

ทางวิชาการประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ. (อัดสำเนา)

ทศพร หงสนันท์. 2538. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพในธุรกิจ

อุตสาหกรรมการบินเพื่อเป็นนักบินพาณิชย์ของศิษย์การบิน สถาบันการบิน

พลเรือนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทองเดิน เผ่าดี. 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน

โรงเรียนอนุบาลในอำเภอเมืองเชียงใหม่ : กรณีศึกษาดำบลริมกก อำเภอเมือง จังหวัด

เชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ไทย สีสิริทธิ์. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อการสนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

: ศึกษากรณี อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี. คณะพัฒนาสังคม สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์. 2548. พฤติกรรมบุคคลภายในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

ประชุมช่าง.

ชนดล วริชานนท์. 2548. คุณภาพบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒน

บริหารศาสตร์ในทัศนะของผู้ประกอบการ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา. ภาคนิพนธ์

โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร

ศาสตร์.

- ธิดา ชีวศรีพุดผา. 2548. การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรด้วยการจ้างงานภายนอกระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกรณีศึกษา เทสโก้ไธตส์. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นันท์นิจ คุ่มปรีดี. 2543. การตัดสินใจศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 : กรณีศึกษา โรงเรียนยางชุมน้อยพิทยาคม อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นราภิส อรุโณทอง. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญทวี ชันทะ. 2550. แรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพช่างอุตสาหกรรมหลักสูตรเข้าทำงาน : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงราย. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญเลิศ ชีระตระกูล. 2543. พฤติกรรมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของแรงงานไปต่างประเทศ. รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัญญา ปริญญานุสรณ์. 2543. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภาในเขตกรุงเทพมหานคร. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัญญา ปริญญานุสรณ์. 2543. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภาในเขตกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปาริชาติ พรหมสุวรรณ. 2538. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของสตรีภายหลังการฝึกอบรมกรณีศึกษา โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชนบท ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยนาด ประจงพิมพ์. 2545. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี ปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรทิพย์ ศรีวัชรินทร์. 2521. การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของหัวหน้าครัวเรือนชายที่มีต่อการเลือกอาชีพของคนหนุ่มสาวในเขตชนบทและเขตเมืองของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พรทิพย์ อริยปิณฑน์. 2536. การจ้างงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา
อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิมพ์ปวีร์ ศรีกิจการ. 2545. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อของนักเรียนระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช) ศึกษากรณีวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี.
ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พีรพล สุขแสง. 2545. การตัดสินใจเลือกอาชีพใหม่ของเกษตรกรรายย่อยในโครงการฟื้นฟู
อาชีพหลังการพื้กชำระหนี้ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์. สารนิพนธ์
โครงการมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2524. พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทรุ่งศิลป์การ
พิมพ์.
- ลีลา ถินานุเคราะห์. 2530. องค์การและการจัดการ. เอกสารวิชาการ. ภาคพัฒนาตำราและเอกสาร
วิชาการหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- วรรณ เต็มศิริพจน์. 2533. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวของ
ผู้ประกอบการสตรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะผู้ทำการวิจัย. 2532. การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตใน
เชิงพฤติกรรม. รายงานผลการวิจัยทบวงมหาวิทยาลัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วาสนี กฤษณวรรณ. 2539. กระบวนการตัดสินใจของผู้ปกครองในการศึกษาต่อโรงเรียน
อาชีวศึกษาของบุตรหลาน: ศึกษากรณี จังหวัดนครปฐม. คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิโรจน์ มุอำหมัด. 2542. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้า
ศึกษาในโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตร
ศาสตร์.
- วุฒิชัย จานงค์. 2523. พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียร์สโตร.

- ศักดิ์ชัย ยิ่งจำเริญศาสตร์. 2549. การตัดสินใจศึกษาต่อด้านอาชีวศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดยะลา. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์และคณะผู้ทำการวิจัย. 2540. การศึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระของเยาวชน. รายงานการวิจัยนำเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ(กรุงเทพฯ).
- สมปอง รักษาธรรม. 2540. การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพร จิรพุทธิ. 2545. แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษาคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรศักดิ์ สุทธิภาค. 2546. การตัดสินใจเรียนสาขาการโรงแรม ในระดับ ปวช. และ ปวส. ของนักเรียนสถาบันสันติราษฎร์ กรุงเทพฯ. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายพิน เตียเจริญ. 2543. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสาขาวิชาช่างของผู้รับการศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง อุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. 2536. ภาพการณ์มีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา. โครงการวิจัยติดตามคุณภาพในการทำงานของผู้จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา.
- สำเนา ขจรศิลป์. 2529. การแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุทัสสา อุปลกะลิน. 2548. การตัดสินใจเลือกสาขาในการศึกษาระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 : กรณีศึกษาโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จังหวัดนครปฐม. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุรชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม. 2550. การตัดสินใจเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ
ระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนศูนย์บริการการศึกษาโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัด
ยะลา. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- สุนทรี ไคมินและสนิท สมักรการ. 2522. รายงานการวิจัยเรื่องค่านิยมและระบบค่านิยมไทย :
เครื่องมือในการสำรวจวัด. สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวัจนา จันธิมา. 2536. ศิลปการหางานของคนรุ่นใหม่. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
สุภาพใจ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538. การศึกษากับงานอาชีพ : ผลกระทบจากการจัดการศึกษาด้าน
อาชีพ. เอกสารวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนัก
นายกรัฐมนตรี.
- แสวง รัตนมงคลมาศ. 2537. องค์การ การนำ การตัดสินใจ. เอกสารประกอบการเรียน การ
สอนวิชา การจัดการพัฒนาสังคม (อัดสำเนา). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนุสรณ์ ทองสำราญ. 2541. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษา
กรณีสำนักงานใหญ่ธนาคารอาคารสงเคราะห์. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อารี พันธุ์มณี. 2534. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัทเลิฟแอนด์ลิฟ
เพรส จำกัด.
- อุณรัตน์ ธรรมมิโกมินทร์. 2513. การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนิสิตปีสุดท้ายของ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุไร มั่นหมั่น. 2539. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3
ศึกษา กรณี : จังหวัดนครปฐม. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.

Brown, H. Douglas. 1980. **Principles Language Learning and Teaching**. New Jersey: Print-
ice Hall.

Bigoness, William J. 1988. **Sex Difference in Job Attribute Preference**. Journal of
Organizational Behavior. UK.

- Bundy and Norris. 1992. **What Accounting Students Consider Important in the Job Selection Process**. Journal of Applied Business Research.
- Dewey, J.D. 1910. **How we think**. Boston: D.C. Heath.
- Good, Carter V.C. 1973. **Dictionary of Education**. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Guilford, John S. and David E. Gray. 1970. **Motivation and Modern Management** .London: Harper and Row
- Harrison, F.E.. 1981. **The Managerial Decision-Making Process**. Boston: Houghton Mifflin Com.
- Herzberg, Frederick et al.. 1959. **The motivation to work**. New York: John Eilley and Sons,Inc.
- Holland, John L. 1973. **Making Vocational Choice : A Theory Career**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Judge and Bretz. 1992. **Effect of work values on job choice decisions**. Journal of Applied Psychology. Washington. DC. Publisher.
- Lovell, R.B. 1980. **Adult Learning**. New York : John Wiley & Son s, Inc.
- Maslow, A.H.. 1970. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row. Publisher.
- Reeder, William W.. 1974. **Some Aspects of the Informal Social participation of Farm Families in New York State**. Cornell University : Unpublished Ph.D. Dissertation.
- Rokeach, M. 1968. **Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Shull, F. A.. and others. 1970. **Organizational Decision Making**. NY: McGraw-Hill.
- Simon, H. A.. 1960. **The New Science of Management Decision**. New York : Harper and Row. Publisher.
- Steers, R.M. and Porter, L.W.. 1979. **Motivation and Work Behavior** . New York: McGraw-Hill Book.
- Tiedeman and O'Hara. 1963. **Career Development Theory**. AW. Rotterdam The Netherlands: Sense Publisher.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

“ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร”

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านภูมิหลังของนักศึกษา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านครอบครัวและผู้ปกครอง

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านปัจจัยการตัดสินใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านภูมิหลังของนักศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง และเติมข้อความให้ครบถ้วน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ประเภทของสถานศึกษา/มหาวิทยาลัย

☐ รัฐ

☐ เอกชน

3. คณะ..... สาขา.....

4. เกรดเฉลี่ยรวมล่าสุดของนักศึกษา =

5. ภูมิลำเนาเดิม

☐

กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

(นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร)

☐

ต่างจังหวัด (โปรดระบุ).....

6. หากท่านจบการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้ว ท่านจะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพใด

- ☐ รับราชการ
- ☐ รัฐวิสาหกิจ
- ☐ บริษัท หรือ ห้างร้านเอกชน
- ☐ องค์กร ระหว่างประเทศ
- ☐ ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านครอบครัวและผู้ปกครอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง

- ☐ รับราชการ
- ☐ รัฐวิสาหกิจ
- ☐ บริษัท หรือ ห้างร้านเอกชน
- ☐ องค์กร ระหว่างประเทศ
- ☐ ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ

2. อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง

- ☐ รับราชการ
- ☐ รัฐวิสาหกิจ
- ☐ บริษัท หรือ ห้างร้านเอกชน
- ☐ องค์กร ระหว่างประเทศ
- ☐ ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว

- ☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 15,001-30,000 บาท
- ☐ 30,001-50,000 บาท ☐ 50,000 บาท ขึ้นไป

4. บิดา มารดา หรือ ผู้ปกครองคาดหวังให้ท่านประกอบอาชีพ

- ☐ รับราชการ
☐ รัฐวิสาหกิจ
☐ บริษัท หรือ ห้างร้านเอกชน
☐ องค์กร ระหว่างประเทศ
☐ ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่า ท่านมีความคิดเห็นมากน้อยเพียงใดแล้วกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับความคิดเห็น

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
ปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ปัจจัยด้านองค์กร					
1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจ					
2. เงินเดือนและสวัสดิการไม่มีผลต่อการตัดสินใจ					
3. งานที่เลือกไม่จำเป็นต้องเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ของสังคม					
4. ความมั่นคงของงานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจ					
5. ความเจริญก้าวหน้าในงานมีผลต่อการ ตัดสินใจ					
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีผลต่อ การตัดสินใจ					
7. ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน					

ส่วนที่ 3: (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
ปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ปัจจัยด้านองค์กร					
8. เครื่องแบบและเครื่องแต่งกายไม่มีผลต่อการตัดสินใจ					
9. องค์กรที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีผลต่อการตัดสินใจ					
11. องค์กรที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจำเป็นต่อการตัดสินใจ					
12. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกไม่จำเป็นต้องมีความโดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่ง					
13. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องมีความคิดสร้างสรรค์					
14. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์					
15. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกไม่จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ดี					
ปัจจัยด้านครอบครัว					
16. ความเอาใจใส่ดูแลของครอบครัวไม่มีผลต่อการตัดสินใจ					
17. ความภูมิใจของครอบครัวที่มีต่ออาชีพใดอาชีพหนึ่งมีผลต่อการตัดสินใจ					
18. ความคาดหวังของครอบครัวไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน					

ส่วนที่ 3: (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
ปัจจัยการงูใจที่มีผลต่อการตัดสินใจ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
19. การโน้มน้าวของครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจ เลือกงาน					
20. ครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงาน					
ปัจจัยด้านเพื่อน					
21. คำแนะนำของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน					
22. อาชีพงานเดียวกันกับเพื่อนไม่มีผลต่อการ ตัดสินใจ					
23. คำชักชวนของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือก งาน					
24. ในกลุ่มเพื่อนที่งานดีและมั่นคง เป็นที่ชื่นชมและ เป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงาน					
25. พฤติกรรมการทำตามกันในกลุ่มเพื่อนไม่มีผลต่อ การตัดสินใจในการเลือกงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1) ท่านคิดว่าอะไรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

2) ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
จิรนนท์ ไวยศรีแสง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวจิรนนท์ ไวยศรีแสง

ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจ,บธบ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2533

ตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

สถานที่ทำงาน

บริษัทยูนิลีเวอร์ ไทยเทรดดิ้งส์ จำกัด

ที่อยู่ปัจจุบัน

33/134 ซอยรามอินทรา 65 แขวงสามท่าแร่
เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร