



การค้นคว้าอิสระ
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค
Relationships Between Personal Variables and Job Choice Motivators of People in
BANGKAE Area.

นายมารุต ศิริคันธะมาต

5517100048

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2559



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ

บัณฑิตวิทยาลัยสาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยมุ่งใจในการเลือกงานของบุคคล

ในเขตบางแค

นามผู้วิจัย

นายมารุต ศิริคันธะมาต

ได้รับพิจารณาเห็นชอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษา วันที่ 5 เดือน ๗.๑. พ.ศ. ๒๕๖1

(รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

อาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ดร. วิจิตร สุทธินิจ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 5 เดือน ๗.๑. พ.ศ. ๒๕๖1

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค

โดย : นายมารุต สิริคันธะมาต

ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเอก : ธุรกิจระหว่างประเทศ

อาจารย์ที่ปรึกษาประจำตัวนักศึกษา: _____

(รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

๒๐ / ๕๗ / ๒๕๖๐

การศึกษานี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจในการเลือกงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการหาบุคคลเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าใจถึงปัจจัยจิตใจในการเลือกงาน สามารถปรับตัวและลดอัตราการโยกย้ายงานของประชากรในองค์กร และลดค่าใช้จ่ายในการจัดหาบุคคล โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่บุคคลในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ด้วยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 430 ตัวอย่าง ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือนของครอบครัว อาชีพของบิดามารดา ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ปัจจัยจิตใจในการเลือกงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทีเทสต์ (t-test)

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลต่อปัจจัยจิตใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน และฐานะครอบครัว ผลการศึกษาที่ได้

นอกจากจะเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลที่มีกร โยภยงานน้อยหรือมีระยะเวลาการทำงานใน
แต่ละที่ยาวนานในสายงานใกล้เคียงกัน รวมถึงมีที่พักอาศัยเป็นของตนเองหรือครอบครัว เข้า
ทำงานกับองค์กร



Abstract


Research Title : Relationships Between Personal Variables and Job Choice Motivators of People in BANGKAE Area

Researcher : Mr.Maroot Sirikuntamat

Degree : Master of Business Administration

Major : International Business

Advisor :


.....
(Assoc.Prof.Dr.Jomphong Mongkhonvanit)

05 / 01 / 2017
.....

This study is to examine relationships between personal variables and job choice motivators of people in BANGKAE area to have for employee to find a suitable person for employment. The samples were collected with questionnaire for 3 months target group at BANGKAE area. This research used quantitative study and survey, to collect data from 430 samples. Independent variables used in the study were sex, age, monthly income of the family, parental occupation, education and level experience. Dependent variables used in the study were the incentive to choose the job, such as compensation, welfare, work environment, workplace, reputation and Job opportunities. The statistics used in the data analysis were statistic, frequency, percentage, one-way analysis of variance, t-test.

The results indicated that work experience and family wealth, was high impact on job selection. This study suggest to select people who have a little job move or have a long working period and similar jobs.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้มีอาจสำเร็จลุล่วงไปได้หากปราศจากคำแนะนำปรึกษาจาก รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช , ดร.วิจิตร สุพินิจ รวมถึงคณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจและเจ้าหน้าที่ ที่ให้การสนับสนุนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษางานวิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอุปการะอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนส่งเสริมการศึกษา และให้กำลังใจเป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัย รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้ จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นายมารุต ศิริคันชะมาต

ธันวาคม 2560



สารบัญ

หน้า

| | |
|--|----|
| บทคัดย่อ | ก |
| กิตติกรรมประกาศ | ง |
| สารบัญ | จ |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญภาพ | ซ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ | 2 |
| 1.3 ขอบเขตงานวิจัย | 3 |
| 1.4 ประโยชน์ | 3 |
| 1.5 นิยามศัพท์ | 3 |
| 1.6 กรอบแนวคิด | 5 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 6 |
| 2.1 ความสำคัญของการเลือกอาชีพ | 6 |
| 2.2 ความหมายและกระบวนการของแรงจูงใจ | 7 |
| 2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ | 9 |
| 2.4 การตัดสินใจ | 13 |
| 2.5 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ | 14 |
| 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 22 |
| 3 การดำเนินการวิจัย | 26 |

| | |
|---|----|
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา | 26 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 27 |
| 3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 28 |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 28 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล | 29 |
| 3.6 สถิติที่ใช้ในการศึกษา | 30 |
| 3.7 การวัดตัวแปร | 31 |
| 4 ผลการศึกษา | 32 |
| 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ | 47 |
| 5.1 สรุปผลการศึกษา | 47 |
| 5.2 ข้อเสนอแนะ | 48 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป | 48 |
| บรรณานุกรม | 49 |
| ภาคผนวก | 50 |
| ประวัติการศึกษา และการทำงาน | 57 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 1. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล | 32 |
| 2. ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน | 36 |
| 3. เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแคจำแนกตามเพศ | 41 |
| 4. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการเลือกงานจำแนกตามอายุ | 41 |
| 5. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานจำแนกตามอาชีพ | 42 |
| 6. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานจำแนกตามฐานะของครอบครัว | 43 |
| 7. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานจำแนกตามอาชีพบิดามารดา | 44 |
| 8. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด | 44 |
| 9. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานจำแนกประสบการณ์ทำงาน | 45 |
| 10. ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน | 46 |

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.ตัวแบบการจูงใจของ Richard M.Steers และ Lyman W.Porter

9



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหา

ลักษณะตลาดแรงงานไทยในอดีตเป็นตลาดของผู้ว่าจ้าง ปัญหาการว่างงานสูงกว่าในปัจจุบัน ทำให้ผู้ว่าจ้างมีโอกาสเลือกคนเข้าทำงานได้มาก แม้กระทั่งสามารถรับผู้มีคุณวุฒิ หรือความสามารถสูง ๆ เข้ามาทำงานในระดับต่ำ ด้วยค่าจ้างที่ไม่สูงนักได้ แต่ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว และองค์กรต้องการแรงงานที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างมากและรวดเร็ว ในขณะที่แรงงานที่มีความรู้ความสามารถก็มีโอกาสเลือกงานที่ตนเองพึงพอใจมากยิ่งขึ้น และจะไม่อยู่กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งนาน ๆ เหมือนในอดีต ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงมีการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการแข่งขัน ดึงดูด ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาในองค์กร และใช้สิ่งจูงใจหลาย ๆ รูปแบบเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานกับองค์กรนาน ๆ

หลักการบริหารองค์กรที่สำคัญซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานเบื้องต้นในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร คือ หลักการ 4M คือ คน (man) , เงิน (money) , วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) ซึ่งมนุษย์เป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการเกิดองค์กร เป็นผู้ผลักดันให้การดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญ ได้แก่ จะหาคนมาทำงานได้อย่างไร จะเตรียมคนให้สามารถทำงานได้อย่างไร จะรักษาคนให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้อย่างไร และจะจูงใจให้คนทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขาได้อย่างไร (นพ ศรีบุญนาท 2545:48) ซึ่งจากข้อมูลของธนาคารโลก (world bank) ที่ทำการสำรวจเก็บข้อมูลจากองค์กรธุรกิจทั่วโลกประมาณ 130,000 แห่ง จาก 135 ประเทศ พบว่าธุรกิจในประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกว่า 38.8% ของกลุ่มตัวอย่าง นับว่ามากเป็นอันดับ 1 ในอาเซียน ทิ้งห่างรองอันดับสองอย่างมาเลเซีย (20.2%) เกือบเท่าตัว ด้วยสาเหตุใหญ่ ๆ 3 ประการ ได้แก่

1. แนวคิดและค่านิยมของคนรุ่นใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป ประชากรในปัจจุบันแตกต่างไปจากอดีตที่มีความคิดที่ว่าต้องขยัน งานหนักแค่ไหนก็ไม่หวั่น กลายเป็นยุคที่รักความสบาย มีการศึกษาโดยเฉลี่ยสูงขึ้น และเลือกงานหากงานไม่ตรงกับความต้องการของตนเองหรือเงินเดือน

น้อยกว่าความต้องการของตนเองก็จะไม่ทำ ขอมว่างงานเพื่อหางานใหม่ที่ตรงใจ สังเกตได้จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2550 พบว่ามีผู้ว่างงานที่จบปริญญาตรีสูงกว่าอัตราความต้องการแรงงานของสถานประกอบการกว่า 2 เท่า

2. โครงสร้างประชากรเปลี่ยน ครอบครัวยุคใหม่มักจะมีขนาดเล็กลง โดยมีบุตรเพียง 1-2 คนต่อครอบครัว อัตราการเกิดของประชากรรุ่นใหม่ลดลง ส่งผลให้ประชากรแรงงานในอนาคตลดลงด้วย การประกอบกิจกรรมขององค์กรในไทยมักใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก จึงเริ่มหาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาเสริม

3. ระบบการศึกษา ผู้ประกอบการและผู้บริหารหลายคนให้ทัศนะตรงกันว่าเด็กรุ่นใหม่ถือปริญญามา ไม่ได้แปลว่ามีความรู้ที่พอใช้งานได้ บางคนเรียกได้ว่าได้แค่ปริญญาอย่างเดียวจริงๆ การศึกษาที่เน้นทฤษฎีเป็นหลัก ไม่สามารถทำงานได้ รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปรับตัวเข้ากับสังคมก็มีปัญหาเช่นกัน

ในเมื่อบุคคลเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ดังนั้นการย้ายงานย่อมจะก่อให้เกิดปัญหา ทั้งความต่อเนื่องในการดำเนินงาน , การเพิ่มต้นทุนในการสรรหาบุคคล , เวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ , การรั่วไหลของความลับของกิจการ ดังนั้นสิ่งจูงใจที่องค์กรมีให้ นั้นจะตรงกับสิ่งที่บุคลากรต้องการหรือไม่ สามารถดึงดูดได้จริงหรือไม่ และสามารถจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ นั้น จำเป็นต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ยุคสมัย ค่านิยม เพื่อหาสิ่งจูงใจบุคคลในแต่ละกลุ่มได้ถูกต้อง เหมาะสม และเกิดความพึงพอใจ

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1. เพื่อศึกษาตัวแปรส่วนบุคคล กับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค
- 1.2.2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจให้เลือกทำงาน เหตุที่มีการโยกย้ายงานบ่อย
- 1.2.3. เพื่อศึกษาเหตุที่บุคคลในเขตบางแคอยากทำงานและทุ่มเทให้กับงาน

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นในการศึกษาบุคคลในพื้นที่เขตบางแค ซึ่งเป็นโซนที่สำนักงานของผู้วิจัยตั้งอยู่ โดยจะศึกษาเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ , อายุ , รายได้ต่อเดือนของครอบครัว , อาชีพของบิดามารดา , ระดับการศึกษาสูงสุด , ประสบการณ์การทำงาน ของบุคคลที่อาศัยอยู่ในเขตบางแค จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยขอข้อมูลจากสำนักงานเขตบางแค โดยศึกษาว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเลือกงานในลักษณะไหน

การศึกษาค้นคว้านี้ดำเนินการในช่วงระหว่างเดือน กันยายน 2559 ถึง พฤศจิกายน 2559

1.4 ประโยชน์

1.4.1. องค์กรสามารถเข้าใจถึงแรงจูงใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค และเข้าถึงบุคคลกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการทำงานกับองค์กร เป็นการลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการจัดการคนลง

1.4.2. องค์กรสามารถปรับตัวและลดอัตราการโยกย้ายงานของประชากรในองค์กร

1.4.3. องค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้ประชากรมาสมัครเข้าสู่องค์กร และทำงานอย่างทุ่มเท และมีประสิทธิภาพ

1.5 นิยามศัพท์

ตัวแปรส่วนบุคคล หมายถึง เพศ , อายุ , รายได้ต่อเดือนของครอบครัว , อาชีพของบิดามารดา , ระดับการศึกษาสูงสุด , ประสบการณ์การทำงาน ของบุคคล

รายได้ต่อเดือนของครอบครัว หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานของสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวต่ำ หมายถึง กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวต่ำกว่า 15,000 บาท

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวปานกลาง หมายถึง กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวอยู่ในระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวสูง หมายถึง กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวอยู่ในระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวสูงมาก หมายถึง กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัว 50,001 บาทขึ้นไป

ปัจจัยสนใจในการเลือกงานได้แก่

ค่าตอบแทน หมายถึง ความเหมาะสมของเงินเดือน เมื่อเทียบกับปริมาณงาน ลักษณะงาน และความรู้ความสามารถ และเมื่อเทียบกับงานในลักษณะเดียวกันแต่ต่างหน่วยงานรวมทั้งความเหมาะสมกับภาวะครองชีพ สามารถจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับตนเองและครอบครัว

สวัสดิการ หมายถึง การจัดให้มีความสวัสดิการเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ประกันสังคม การประกันชีวิต การจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพ การจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น มีรถรับ-ส่งพนักงาน มีที่พักสำหรับพนักงาน มีการให้บริการการศึกษา เป็นต้น ตลอดจนมีสวัสดิการพิเศษในด้านการรักษาพยาบาล และมีการกำหนดเวลาการทำงาน เลิกงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

ลักษณะงาน หมายถึงงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ตลอดจนเป็นงานที่ทำทลายความสามารถและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน หมายถึง มีบริเวณที่ทำงานที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอมีการถ่ายเทอากาศ แสงสว่างที่ดีและเหมาะสม และมีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเดินทางไปปฏิบัติงานได้ไม่ลำบากและไม่ไกลเกินไป

ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน หมายถึง ภาพพจน์ขององค์กรเป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป และชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันดีในสังคม

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ตลอดจนมีโอกาสก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงานมาก และเป็นไปโดยง่าย

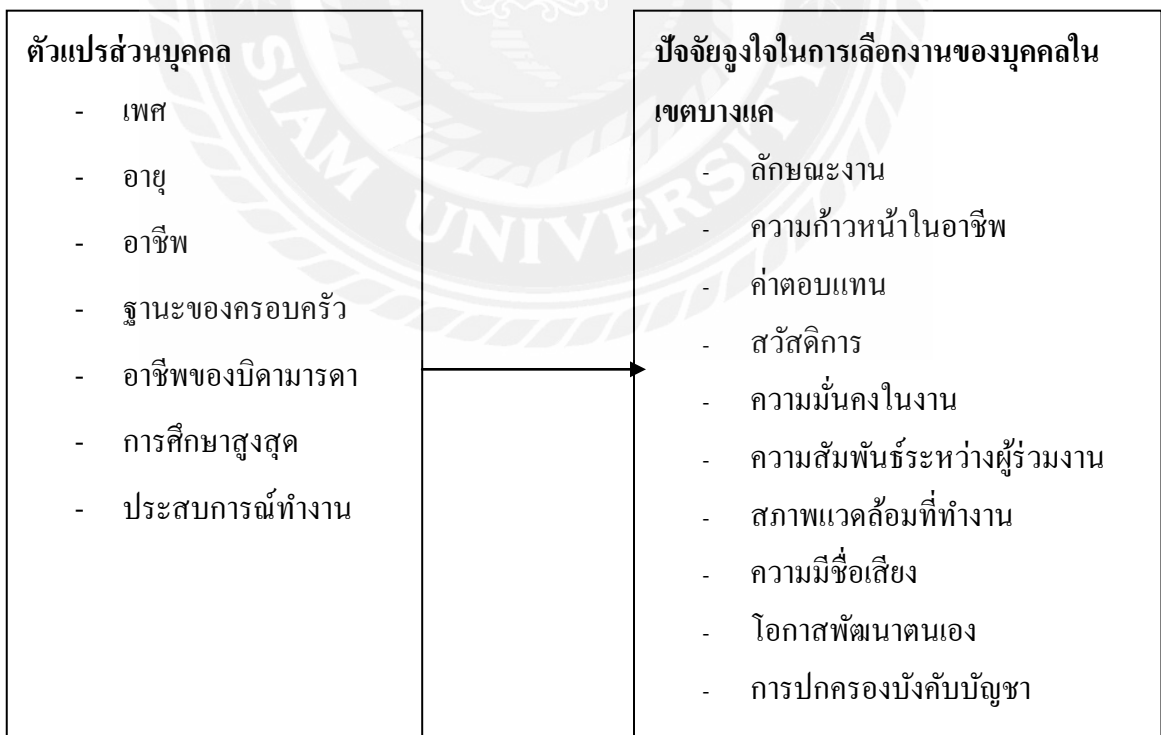
โอกาสในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ความชำนาญให้กับตนเองให้ทันสมัยขึ้นในรูปแบบต่างๆ เช่น ฝึกอบรม ดูงาน ศึกษาต่อ เป็นต้น

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ปฏิบัติในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือ การยอมรับ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา การมอบความรับผิดชอบ เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ตลอดจนสามารถประสานงานกัน และเข้ากันได้ในระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดอยู่ ตลอดจนความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน สามารถเชื่อมั่นได้ว่าตราบใดที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลงานได้มาตรฐาน ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป

1.6 กรอบแนวคิด



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาใช้กับการศึกษาในครั้งนี้

- 2.1 ความสำคัญของการเลือกอาชีพ
- 2.2 ความหมายและกระบวนการของแรงจูงใจ
- 2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.4 การตัดสินใจ
- 2.5 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ ฮอลแลนด์
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความสำคัญของการเลือกอาชีพ

เนื่องจากอาชีพมีความสำคัญต่อมนุษย์มากมาย การเลือกประกอบอาชีพจึงมีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอันมากในสังคมของเรามีอาชีพมากมายหลายชนิด เช่น อาชีพนักแสดง นักธุรกิจ และนักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น อาชีพแต่ละอาชีพก็มีความแตกต่างกันมาก อาชีพบางอาชีพก็ควรจะเหมาะสมกับบุคลิกภาพของคนหนึ่ง แต่อาจจะไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของอีกคนหนึ่ง

การเลือกประกอบอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจ ความถนัดของแต่ละบุคคล จึงมีความสำคัญมาก คนที่เลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตน ย่อมก่อให้เกิด ความเพลิดเพลิน และก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และยังมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ในการประกอบอาชีพมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเองแล้ว ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และเนื่องจากคนเราต้องใช้เวลาในการประกอบอาชีพ ภายหลังจากการศึกษาเป็นเวลาช้านานถึงหนึ่งในสามของชีวิต หรือประมาณ 100,000 ชั่วโมง การที่จะต้องอดทนต่อกิจกรรมที่น่าเบื่อหน่าย เป็นระยะเวลาอันแสนนานเช่นนี้ จึงทำให้ชีวิตของคุณไม่มีความสุข การประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ความสนใจ และความถนัด นอกจากจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพน้อยแล้ว ยังเป็นการทรมานชีวิตอย่างหนึ่งอีกด้วย

การเลือกอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับบุคลิก ลักษณะอุปนิสัย ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดในงานอาชีพของตนเองและความต้องการของตลาดแรงงาน อาจก่อให้เกิดผลเสียหายหลายประการ เช่น เรียนไม่สำเร็จต้องเปลี่ยนวิชาใหม่ ทำให้เสียเวลา และทุนทรัพย์ไปโดยเปล่าประโยชน์ หางานทำยาก หางานทำไม่ได้ หรือไม่อยากทำงานอาชีพตามที่ได้รับการศึกษาอบรมมา ทำงานไม่ก้าวหน้า เนื่องจากการทำงานอาชีพอิสระต้องทำด้วยใจรัก ตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในหน้าที่หากได้งานทำที่ไม่เหมาะสมกับบุคลิกลักษณะอุปนิสัย ความสามารถ ความถนัด หรือความสนใจแล้วโอกาสที่รักงาน ตั้งใจทำงาน หรือรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานก็จะมึน้อย มีแต่ความเบื่อหน่ายไม่อยากทำงานหรือทำไปอย่างแค้นๆ โอกาสก้าวหน้าจึงมีน้อย เปลี่ยนบ่อย เมื่อเกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานก็จะเป็นต้องหางานใหม่ที่น่าสนใจและถูกใจกว่า จึงต้องเปลี่ยนงานบ่อยไปเรื่อยๆจนกว่าจะถูกใจ

ผลเสียที่เกิดขึ้นทั้งหมดนี้ ก่อให้เกิดการสูญเปล่าทั้งเวลาความเจริญก้าวหน้าของบุคคล เศรษฐกิจของครอบครัว และของประเทศชาติเป็นส่วนรวมอีกด้วย การเลือกประกอบอาชีพเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อน ซึ่งบุคคลที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพ จะต้องรู้จักตนเองในด้านความสนใจ ความสามารถ และความถนัดเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการยากสำหรับปुरुชนทั่วไป นอกจากจะต้องรู้จักตัวเองแล้ว ผู้เลือกอาชีพจะต้องรู้จักโลกของงาน คือ รู้จักอาชีพโดยละเอียดหลายอาชีพจึงมีความจำเป็นต้องจัดบริการแนะแนวอาชีพ เพื่อช่วยเหลือบุคคลให้สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ สามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง และสังคม (กองส่งเสริมการมีงานทำ, ออนไลน์. 2549)

2.2 ความหมายและกระบวนการของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters.1978 :218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำ

แรงจูงใจ หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ณภาวะสิ่งแวดล้อม" (Loundon and Bitta.1988:368)

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

(1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ

(2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ" (Schiffman and Kanuk, 1991:69)

การจูงใจ เป็นภาวะภายใน ของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค Anita E. Woolfolk 1995)

การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจูงใจ กระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ ต้องการ (ไมเคิล คอมแจน Domjan 1996)

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งที่เร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

เจมส์ (James อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ , 2552 , น.57-58) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า เป็นแรงผลักดันความมุ่งประสงค์หรือความต้องการต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของสิ่งที่ตามมา คือ พฤติกรรม

นักวิชาการบางท่านก็อธิบายการจูงใจ พร้อมทั้งแสดงภาพกระบวนการจูงใจ ไว้ดังนี้

สตีเยร์ และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter , 1991 , p.6) ได้แสดงตัวแบบของการจูงใจว่า ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

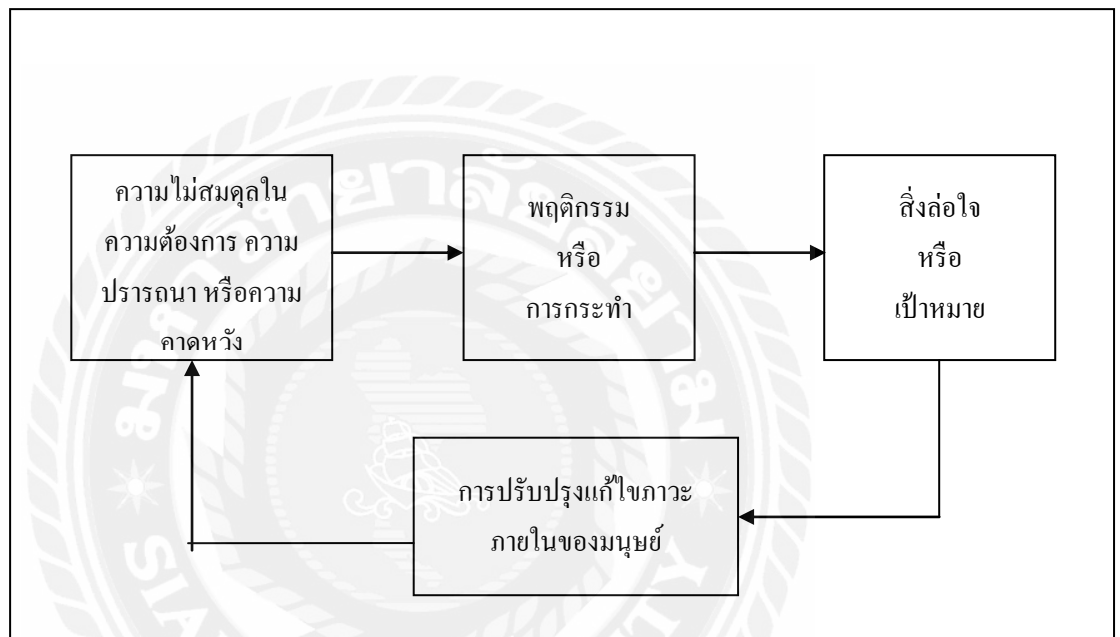
ความต้องการ หรือ ความคาดหวัง

พฤติกรรม

เป้าหมาย

การป้อนกลับ

โดยตัวแบบของการจูงใจดังกล่าวจะมีลักษณะ ดังนี้



รูปภาพที่ 1 ตัวแบบการจูงใจของ Richard M.Steers และ Lyman W.Porter

2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ แบ่งออกได้เป็นทฤษฎีใหญ่ ๆ คือ

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation)

ทฤษฎี นี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลเร็วให้มนุษย์มีความต้องการ แสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้น ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation)

ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มีชื่อเสียงในสังคมจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation)

ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับความรู้ (Perceive) สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลาย ๆ ทางในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งในสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะต้อง อาศัยขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accomodation) ความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของตนซึ่งการจะทำให้ได้จะต้องอาศัยสติปัญญาเป็นพื้นฐานที่สำคัญทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูงใจภายใน (intrinsic Motivation) นอกจากนั้นทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับระดับของความคาดหวัง (Level of Aspiration) โดยที่เขาถือว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะตั้ง ความคาดหวังของตนเองให้สูงขึ้น เมื่อเขาทำงานหนึ่งสำเร็จ และตรงกันข้ามคือจะตั้งความคาดหวังของตนเองต่ำลง เมื่อเขาทำงานหนึ่งแล้ว ล้มเหลว

ทฤษฎีมานุษยนิยม (Humanistic View of Motivation)

แนวความคิดนี้เป็นของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ทำให้เราไม่จำเป็นต้องสืบพฤติกรรมเลย ดังนั้นถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถ อธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของ Maslow

ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของ Maslow กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

ความต้องการทางด้านร่างกายในองค์กร (Physiological needs in organization) ได้แก่

- Ventilation การระบายอากาศ บรรยากาศปลอดโปร่ง ไม่อึดอัด ทึบ/ฝุ่น/ควัน/กลิ่น/ร้อน
- Base Salary เงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิต คุณค่าของงาน ความรู้ความสามารถ
- Cafeteria โรงอาหารที่มีอาหารอร่อย สะอาด ถูกหลักโภชนาการ ราคาไม่แพง
- Working Conditions สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

ความต้องการความปลอดภัยในองค์กร (Safety needs in organization) ได้แก่

- Safety Working Conditions สภาพการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัยต่ออาชีวอนามัย
- Fringe Benefits สวัสดิการ
- General Salary Increase การขึ้นเงินเดือนทั่วไป
- Job Security งานที่มั่นคง

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์

เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของในองค์กร (Belongingness and love needs in organization) ได้แก่

- Quality of supervision คุณภาพของการกำกับดูแล
- Compatible work group ความเข้ากันได้กับกลุ่มผู้ร่วมงาน
- Professional friendship มิตรภาพแบบมืออาชีพ

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร (Esteem needs in organization) ได้แก่

- Job title ชื่อตำแหน่ง
- Merit pay rise การจ่ายเพิ่มขึ้นตามระบบคุณธรรม ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์
- Peer/Supervisory Recognition การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
- Work itself การทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ
- Responsibility หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีคุณค่า

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในองค์กร (Self-actualization needs in organization) ได้แก่

- Challenging job งานที่ท้าทาย
- Creativity การใช้ความคิดสร้างสรรค์

- Achievement in work ความสำเร็จในการทำงาน

- Advancement in organization ความก้าวหน้าในองค์กร

2.4 การตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่า เป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับ หน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม การตัดสินใจได้มีการศึกษามานาน

ความหมายของการตัดสินใจ นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1938) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า คือ "เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่างๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว"

ไซมอน (Simon) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้ และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่

มูดี (Moody) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจเป็นการกระทำที่ต้องทำเมื่อไม่มีเวลาที่จะหาข้อเท็จจริงอีกต่อไป ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ เมื่อใดถึงจะตัดสินใจว่าควรหยุดหาข้อเท็จจริง แนวทางแก้ไขจะเปลี่ยนแปลงไปตามปัญหาที่ต้องการแก้ไข ซึ่งการรวบรวมข้อเท็จจริง เกี่ยวพันกับการใช้จ่ายและการใช้เวลา

กิบสันและอิวาน เซวิช (Gibson and Ivancevich) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญขององค์กร ที่ผู้บริหารจะต้อง กระทำอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสาร (information) ซึ่ง ได้รับมาจากโครงสร้างองค์กร พฤติกรรมบุคคล และกลุ่มในองค์กร

โจนส์ (Jones) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจขององค์กรว่าเป็นกระบวนการ ที่จะแก้ไขปัญหาขององค์กร โดยการค้นหาทางเลือก และเลือกทางเลือกหรือแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

2.5 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์

จอห์น แอล ฮอลแลนด์ (John L. Holland) เป็นผู้สร้าง "แบบสำรวจความพอใจในอาชีพ" (The Vocational Preference Inventory) ได้สร้าง "ทฤษฎีการเลือกอาชีพ" ขึ้นโดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ (Holland. 1973 : 2 - 4) ดังนี้

1. บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี งานบริการการศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม

บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยศักดิ์ตระกูล บิคารมาดา ระดับชั้นทางสังคม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประสบการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้จะกลายเป็นความสนใจ และจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะ ที่ยที่สุด ความสนใจและความสามารถเฉพาะจะกำหนดให้บุคคลคิด รับรู้ และแสดงเอกลักษณ์ของตน

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคลก็แบ่งได้เป็น 6 อย่างตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ข้างต้น เช่นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างนี้ถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพ และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความกดดันบางประการ

และโดยเหตุที่บุคลิกภาพต่างกัน ทำให้ความสนใจและความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้น บุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไร ๆ คล้าย ๆ กัน

3. บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขา ทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

4. พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคลก็จะทำให้เราทราบถึง ผลที่จะติดตามมาด้วย ซึ่งได้แก่การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะ พฤติกรรมทางการศึกษาและสังคม

นอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้นแล้ว ฮอลแลนด์ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ (Holland. 1973: 4 - 5) ดังนี้

1. ความสอดคล้องต้องการ (Consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องการ เช่น บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้งกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียนกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ คนตรี และวรรณกรรม

2. ความแตกต่างกัน (Differentiation) โดยปกติ บุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่น ๆ ประปนอยู่บ้าง แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่า บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด

3. ความเหมาะสมกัน (Congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกัน เช่น สิ่งแวดล้อมของผู้ที่มีความสนใจประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง ย่อมเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจประเภทอื่น

4. การคาดคะเน (Calculus) โดยเหตุที่บุคลิกภาพแต่ละลักษณะและสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด และต่างก็มีความสัมพันธ์ภายในกันอยู่ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะหนึ่งก็ทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นได้ด้วย

ที่มาของทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์

"ทฤษฎีการเลือกอาชีพ" ของฮอลแลนด์เป็นผลจากการสังเกตของเขาและของคนอื่น ๆ เกี่ยวกับความสนใจ ลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล และมีส่วนสัมพันธ์กับทฤษฎีของกิลฟอร์ด (Guilford, 1954) ซึ่งได้วิเคราะห์บุคลิกภาพและความสนใจของบุคคลออกเป็น 6 ประเภท คือ ด้านจักรกล ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านบริการสังคม ด้านสารบรรณ ด้านธุรกิจ และด้านศิลปะ นอกจากนี้ ทฤษฎีของฮอลแลนด์ยังมีส่วนคล้ายคลึงกันกับทฤษฎีของแอดเลอร์ (Adler, 1939) ของฟรอมม์ (Fromm, 1947) ของจุง (Jung, 1933) ของเชลดอน (Sheldon, 1954) ของสแปรงเจอร์ (Spranger, 1928)

โดยเฉพาะการประเมินสิ่งแวดล้อมเพื่อช่วยจำแนกลักษณะของบุคคลมีแนวความคิดมาจาก ลินตัน (Linton, 1945) ซึ่งกล่าวว่า "แรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมจะถูกถ่ายทอดไปยังบุคคล"

อนึ่ง ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความต้องการ (needs) และแรงกดดัน (pressures) ของเมอร์เรย์ (Murray, 1938) ก็เป็นแรงกระตุ้นอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้ฮอลแลนด์คิดทฤษฎีของเขาขึ้น

กล่าวโดยสรุป "ทฤษฎีการเลือกอาชีพ" ของฮอลแลนด์มีแนวคิดพื้นฐานดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพ
2. แบบสำรวจความสนใจคือแบบสำรวจบุคลิกภาพ

ฮอลแลนด์ได้กล่าวถึง "การเลือกอาชีพ" ไว้ว่า "การเลือกอาชีพคือ การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล อาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงานและทักษะ"

การกำหนดลักษณะบุคลิกภาพ

ฮอลแลนด์ได้จำแนกลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจอาชีพต่าง ๆ 6 ประเภท โดยมีเป้าหมายดังนี้

- ชี้แนะประสบการณ์ที่จะนำไปสู่ลักษณะเฉพาะของบุคคล
- อธิบายให้ทราบว่า ประสบการณ์นำไปสู่ลักษณะเฉพาะได้อย่างไร และลักษณะเฉพาะนำไปสู่พฤติกรรมได้อย่างไร
- แยกแยะความเหมาะสมระหว่างบุคลิกภาพแต่ละลักษณะกับเหตุการณ์ทั้งเก่าและใหม่

บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง (Realistic)

พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ เครื่องมือ จักรกล และสัตว์เลี้ยง แต่ไม่ชอบกิจกรรมด้านการศึกษาและการแพทย์ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางการช่าง เครื่องยนต์ การเกษตร ไฟฟ้า และเทคนิค แต่ด้อยความสามารถทางด้านสังคมและการศึกษา

สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม

เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและเรื่องอื่น ๆ

เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้มีความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และกีฬา แต่ขาดความสามารถทางการเข้าสังคม

เขาจะนิยามสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนิยามลักษณะภายนอกของบุคคล เช่น เงิน อำนาจ สถานภาพ

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถและค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ขี้อาย หัวอ่อน เปิดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม เป็นธรรมชาติ เรียบ ๆ พากเพียร เสมอต้นเสมอปลาย เก็บตัว มั่นคง มัธยัสถ์ ไม่คิคลิก ไม่หมกมุ่น

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างวิทยุ ช่างทำปลีอก คนขับรถชุด ดิน เป็นต้น

บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Investigative)

พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตสัญลักษณ์ การจัดระบบ การทดลองด้านกายภาพ ชีวภาพ และปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม เพื่อจะได้เข้าใจและควบคุมปรากฏการณ์นั้น ๆ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการชักชวน การเข้าสังคม และการเลียนแบบ

ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และการคำนวณ แต่ด้อยความสามารถทางการโฆษณาชักชวน

สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และไม่ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย

เขาจะใช้ความสามารถที่เขา มีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและเรื่องอื่น ๆ

เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะนักวิชาการ เชื่อมมั่นในความคิดของตนเอง มีความสามารถทางการคำนวณและวิทยาศาสตร์ แต่ขาดความสามารถทางการเป็นผู้นำ

เขาจะมีค่านิยมทางด้านวิทยาศาสตร์

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ชอบวิเคราะห์ รอบคอบ เป็นนักวิจารณ์ ใฝ่รู้ รักอิสระ ฉลาด เกือบตัว มีหลักการ อดทน เนียบขาด มีเหตุผล ไว้ตัว

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักอุดมศึกษา นักชีววิทยา นักเคมี นักฟิสิกส์ นักเขียน บทความทางวิชาการ เป็นต้น

บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม (Social)

พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ การฝึกหัด การพัฒนา การอนุรักษ์ และการสั่งสอน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ เครื่องมือ เครื่องยนต์

ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่นงานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ แต่ด้อยความสามารถด้านการช่างและเทคนิค

สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือ และกลางแจ้ง

เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีความสามารถทางการสอน แต่ขาดความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และวิทยาศาสตร์

เขาจะมีค่านิยมเกี่ยวกับปัญหาและกิจกรรมด้านสังคมและการกีฬา

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

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ครู นักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ที่ปรึกษา
ปัญหาส่วนตัว เป็นต้น

บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน (Conventional)

พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เป็นการ
จัดระบบหรือระเบียบ เช่น เก็บรายงาน จัดข้อมูล คัดลอกข้อมูล จัดหมวดหมู่รายงาน และข้อมูล
เกี่ยวกับตัวเลข แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เป็นนามธรรม มีอิสระ ต้องค้นคว้า ไม่เป็นระบบแบบแผน

ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านงานสารบรรณ การคำนวณ งานธุรกิจ แต่
ด้อยความสามารถทางด้านศิลปะ

สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี
และวรรณกรรม

เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและเรื่องอื่น ๆ

เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้ชอบเขียนแบบ ชอบจัดระเบียบ มีความสามารถทางด้านงานสาร
บรรณและตัวเลข แต่ขาดความสามารถทางด้านศิลปะ

เขาจะนิยมผู้ประสบความสำเร็จด้านงานธุรกิจและเศรษฐกิจ

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าว
ข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ชอบเขียนแบบ ยุติธรรม วางท่า มีสมรรถภาพ ไม่
ยึดหยุ่น มีหิริโอตฺตปยะ อ่อนน้อม เรียบร้อย พากเพียร คล่องแคล่ว เจ้าระเบียบ เชื้อกเย็น ไม่มี
จินตนาการ

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักบัญชี ผู้ดูแลสินค้าในสต็อก ผู้ควบคุมเครื่อง
คอมพิวเตอร์ เสมียนจ่ายเงิน พนักงานจดคำให้การในศาล เป็นต้น

บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย (Enterprising)

พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน หรือผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นระเบียบแบบแผน

ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางการเป็นผู้นำ การประชาสัมพันธ์ การชักชวน แต่ด้อยความสามารถด้านวิทยาศาสตร์

สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและเรื่องอื่น ๆ

เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้กว้างขวาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมเก่ง มีความสามารถทางการเป็นผู้นำ การพูด แต่ด้อยความสามารถด้านวิทยาศาสตร์

เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางการเมืองและเศรษฐกิจ

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ชอบเสี่ยงภัย ทะเยอทะยาน กล้าได้เสีย น่าเชื่อถือ กระปรี้กระเปร่า เปิดเผย ใจร้อน มองโลกในแง่ดี สนุกสนาน เชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมง่าย ช่างพูด

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักธุรกิจ พ่อค้า แอร์โฮสเตส นายหน้า นักจัดรายการโทรทัศน์ เป็นต้น

บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรีและวรรณกรรม (Artistic)

พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนามธรรม เป็นอิสระ ไม่เป็นระเบียบแบบแผน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปธรรม เป็นระเบียบแบบแผน

ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านศิลปะ ภาษา ดนตรี การละคร การเขียน แต่ด้อยความสามารถด้านธุรกิจ งานสารบรรณ

สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ คนตรี และวรรณกรรม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงาน
สำนักงานและเสมียน

เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบแสดงออก มีความคิดริเริ่ม มีพรสวรรค์ มีความเป็นหญิง
ไม่ชอบเลียนแบบ รักอิสระ มีความสามารถทางด้านศิลปะและดนตรี การแสดง การเขียน การพูด

เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางการศึกษา

และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ ดังกล่าว
ข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ จุกจิก ไม่มีระเบียบ เจ้าอารมณ์ มีความเป็นหญิง มีอุดม
คติ เพื่อฝัน ไม่จริงจัง ใจร้อน รักอิสระ ช่างคิด ไม่ชอบเลียนแบบ มีความคิดริเริ่ม

อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักดนตรี นักประพันธ์ นักโฆษณา นักร้อง ผู้ค้าปลีก
เป็นต้น(Holland, John L. The Psychology of Vocational Choice. Blaisdell Publishing Co.
1966.Holland, John L. "Current Psychological Theories of Occupation Choice and Thier
Implications for Vocational Planning" CIRF Abstracts. Vol.7 1968 pp.5/b537.Holland, John L.
Making Vocational Choice : A Theory of Career. New Jersey : Prentice-Hall, 1973.)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมเพชร ไชยวุฒิ (2540, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพของ
บัณฑิตคณะแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ และเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เลือกเข้ารับ
ราชการ ปัจจัยที่ทำให้ยังคงรับราชการอยู่ต่อไป ภายหลังจากพ้นพ้นระยะตามสัญญาการเป็นนักศึกษา
แล้ว ปัจจัยที่ผลักดันให้บัณฑิตเลือกที่จะประกอบอาชีพอื่นและปัจจัยที่ทำให้ลาออกจากราชการ
ในขณะที่ยังรับราชการชดใช้ไม่ครบกำหนดเวลา รวมทั้งเพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือ
ป้องกันปัญหาดังกล่าว ในการศึกษาวิจัยได้อาศัยแนวทางการศึกษาจากแนวคิดเรื่องการจูงใจของ อี
เอฟ ฮูซ แอนด์ เจ แอล โบว์ดิช (E.F.Huse and J.L.Bowditch) ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ
อับบราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยสุขวิทยาของ เฟรดเดอริค
ริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) และแนวคิดเรื่องการตัดสินใจของ เฮอร์เบิร์ก เอ ไชมอล

(Herbert A. Simon) โดยตั้งสมมติฐานว่า 1. ปัจจัยทางด้านส่วนตัว เป็นแรงจูงใจในทางบวกหรือแรงดึงดูดให้บัณฑิตเลือกประกอบอาชีพรับราชการ 2. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นแรงจูงใจในทางบวกหรือแรงดึงดูดให้บัณฑิตเลือกประกอบอาชีพอื่นนอกจากการรับราชการ 3. ปัจจัยทางด้านการบริหารเป็นแรงจูงใจในทางลบหรือแรงผลักดันให้บัณฑิตเลือกประกอบอาชีพอื่นนอกจากการรับราชการ การศึกษาวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพมีดังต่อไปนี้ 1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นปัจจัยด้านบวกหรือปัจจัยดึงดูดให้บัณฑิตเข้ารับราชการ และยังคงรับราชการอยู่ต่อไป ได้แก่ 1.1 ความมั่นคง และหลักประกันของทางราชการ 1.2 โอกาสที่จะได้ช่วยเหลือผู้อื่น 1.3 ความที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น ปัจจัยที่มีผลไปในทางลบหรือปัจจัยผลักดัน ได้แก่ 1.4 การได้อยู่ร่วมกับครอบครัวและดูแลครอบครัว 1.5 เงินเดือนหรือค่าจ้างที่จะได้รับ 2. ปัจจัยด้านการศึกษา/ฝึกอบรม มีผลในทางลบต่อการเข้ารับราชการ 3. ปัจจัยด้านระบบบริหาร ได้แก่ ภาระและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ และการทำงานตามกฎระเบียบของทางราชการ มีผลในทางบวกต่อการเข้ารับราชการ 4. ปัจจัยด้านส่วนตัว ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ

อรรถพล อุษายพันธ์ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ผลการวิจัย พบว่า อาชีพที่นักศึกษาเลือกส่วนใหญ่เป็นอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ รองลงมาอาชีพลูกจ้างภาคเอกชนผู้มีอิทธิพลในการเลือกอาชีพมากที่สุดคือ ตัวนักศึกษานเอง ปัจจัยที่นักศึกษานามาพิจารณาในการเลือกประกอบอาชีพอันดับ 1 คือ ความมั่นคงในอาชีพการงาน อันดับ 2 คือ รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และ อันดับ 3 คือ ความเสี่ยงต่อสวัสดิภาพและทรัพย์สิน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพ ได้แก่ รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ ความมั่นคงในอาชีพการงาน ความมีเกียรติของอาชีพ และความเสี่ยงต่อสวัสดิภาพและทรัพย์สิน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (ออนไลน์, 2536) ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรีกับภูมิหลังของครอบครัวและลักษณะทางชีวสังคม พบว่า คณะที่เรียนและรายได้ของบิดามารดา มีความสัมพันธ์กับกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี โดยที่ เพศ อาชีพของบิดา มารดา การศึกษาของบิดามารดา และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร ไม่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มอาชีพ การเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี 2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางจิตวิทยาของนิสิต

ระดับปริญญาตรีพบว่า วุฒិภาวะทางอาชีพ ค่านิยมในอาชีพ และบุคลิกภาพ ต่างมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวก ส่วนแรงจูงใจในการเลือกอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับวุฒิภาวะทางอาชีพ 3. องค์ประกอบทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรีพบว่า แรงจูงใจในการเลือกอาชีพและบุคลิกภาพมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลต่อการจำแนกกลุ่มอาชีพ การเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี ส่วนวุฒิภาวะทางอาชีพและค่านิยมในอาชีพไม่พบว่าสามารถจำแนกกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรีได้

วรวิภา นันทเจลิมพงศ์ (2541, น.10-20) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาเลือกประกอบอาชีพในภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ ศึกษาเฉพาะกรณี นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรี โดยผลการวิจัยพบว่า 1.ความแตกต่างของคณะมีความสัมพันธ์กันในการตัดสินใจระหว่างการเลือกประกอบอาชีพของภาคเอกชนในจำนวนที่มากกว่าภาครัฐ 2. สาขาที่แตกต่างกันมีส่วนในการเลือกประกอบอาชีพ การวิจัยพบว่า ความแตกต่างของสาขาที่นักศึกษากำลังศึกษามีความสัมพันธ์กันของการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพเอกชนในจำนวนที่มากกว่าภาครัฐ 3. เพศหญิงมีแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพในภาคเอกชนมากกว่าเพศชาย

ไชยยศ ธงภักดี (บทคัดย่อ, 2544) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ใช้ประกอบการเลือกอาชีพ และการเตรียมตัวของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพและการเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วของนักศึกษา และปัญหาในการเลือกอาชีพของนักศึกษาในคณะบริหารธุรกิจกลุ่มตัวอย่างนี้ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่นักศึกษาที่ศึกษาในคณะบริหารธุรกิจในชั้นปีที่4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544 ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการตลาด และสาขาวิชาการเงินการธนาคาร จำนวนรวมทั้งสิ้น 310 คน ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษา โดยเฉลี่ยแล้วพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (= 4.84) คือปัจจัยในด้านความมั่นคงในอาชีพ 2. การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (= 4.07) คือการเตรียมตัวด้านความพยายามศึกษาเพื่อสอบให้ได้ค่าเฉลี่ยสูงๆ จะได้มีโอกาสหางานทำได้มากขึ้น 3. ปัญหาในการเลือกอาชีพ พบว่าเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของนักศึกษารวมทั้ง 3 สาขาวิชา และจำแนกตามสาขาวิชา ได้ข้อสรุปเดียวกันว่า ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วไม่มีโอกาสที่จะได้งานตามที่คาดหวังไว้

ทิวา เทพเสนา (ออนไลน์, 2544) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดน่าน กลุ่มประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2544 ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2544 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อรายการ 2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2544 ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ นักเรียนสายอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนสายสามัญเกือบทุกข้อรายการ เมื่อพิจารณาเฉพาะสายอาชีพ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระมากที่สุด คือ อาชีพอิสระมีเสรีภาพในการทำงาน รองลงมา คือ สาขาวิชาที่ศึกษาสูงใจให้ประกอบอาชีพอิสระ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมที่บ้านเกี่ยวกับอาชีพอิสระอยู่แล้ว รองลงมา คือ อาชีพอิสระมีเสรีภาพในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระน้อยที่สุด คือ พี่-น้องส่งเสริมให้ประกอบอาชีพอิสระ 3. การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระ ตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2544 พบว่า ในภาพรวมตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวนทั้งสิ้น 9 ตัวแปร โดยตัวแปรที่อิทธิพลสูงสุด ได้แก่ บุคลิกภาพและการตัดสินใจรองลงมาได้แก่ ความต้องการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาพเศรษฐกิจของประเทศ ความสามารถและความถนัด ลักษณะพื้นที่และรายได้ อีสราภาพและความก้าวหน้าของอาชีพอิสระ ความสนใจและแรงจูงใจและตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่ำที่สุดได้แก่ ความจำเป็นส่วนตัว

ละเอียด ศรีหาเหง่า (บทคัดย่อ, 2549) ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในการเลือกศึกษาต่อ ในโรงเรียนอาชีวศึกษาของเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 ของโรงเรียนระดับอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 8 โรงเรียน ในเขตอำเภอเมือง จำนวน 348 รายการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติแบบง่ายประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และไคสแควร์ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 19 ปี วุฒิการศึกษาเดิม คือ ระดับปวช. (ประเภท

พาณิชย์กรรม) ภูมิปัญญาของนักศึกษาส่วนใหญ่อยู่นอกอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง รายได้ส่วนใหญ่ ของนักศึกษามาจากบิดามารดา และเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา การศึกษาพบว่าพฤติกรรมในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในโรงเรียนอาชีวศึกษาของเอกชน เกิดจากความชอบส่วนตัวของนักศึกษามากที่สุด และเหตุผลในการเลือกศึกษาต่อในโรงเรียนที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบัน เพราะนักศึกษาสามารถผ่อนชำระค่าเล่าเรียนได้ และเหตุผลที่เลือกหลักสูตรพาณิชย์กรรมส่วนใหญ่ เพราะว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพเป็นเจ้าของธุรกิจหรือเป็นผู้ประกอบการ มีความได้เปรียบในการสมัครงานจากการทดสอบไคส แควร์พบว่า สาขาที่นักศึกษาเลือกศึกษาในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับเหตุผลในการเลือกศึกษาต่อในโรงเรียนอาชีวศึกษาที่นักศึกษากำลังศึกษาในปัจจุบันการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักศึกษา สำหรับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ การที่โรงเรียนมีการติดตามแจ้งพฤติกรรมให้ผู้ปกครองทราบสม่ำเสมอ และดูแลเอาใจใส่นักศึกษาเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยลักษณะทางกายภาพ ปัจจัยด้านสถานที่ ปัจจัยด้านราคา และปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ตามลำดับ ส่วนปัจจัยภายนอก พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากที่สุดในการตัดสินใจของนักศึกษาที่เลือกสถานที่เรียนในปัจจุบัน ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ รองลงมาเป็นความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทันสมัย การรับนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาและระดับมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยรัฐมากขึ้น ค่านิยมในการส่งลูกเข้าโรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงและการที่ระดับราคาสินค้าสูงขึ้นเรื่อยๆตามลำดับ

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ด้วยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรส่วนบุคคล กับปัจจัยเชิงใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3 การทดสอบเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

3.7 การวัดตัวแปร

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนในกรุงเทพมหานครที่อาศัยอยู่ในเขตบางแค ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปในระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2559 – 30 พฤศจิกายน 2559 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณจากสูตรของ W.G.cochran ดังนี้

$$n = \frac{P(1 -)^2}{2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ คะแนนมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับระดับความเชื่อมั่น (จากตารางโค้งปกติ)

p คือ สัดส่วนของประชาชนในเขตบางแกที่มีมีการเลิกงานตามปัจจัย

e^2 คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

การวิจัยในครั้งนี้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคาดเคลื่อน 5% และกำหนดความเชื่อถือได้ 95%

อาจแทนสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(1 - 0.5)}{(0.05)^2}$$

$n = 384.16$ คน

ฉะนั้น จึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำไว้ที่ 400 คน และมีวิธีการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีเลือกแบบสะดวก (Convenience Sampling) ผู้ศึกษาได้คัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามโดยคำนึงถึงความสะดวกและเต็มใจให้ความร่วมมือของผู้ตอบแบบสอบถามจนได้จำนวนตามต้องการ คือ อย่างน้อย 400 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมาแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check list) มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน อาชีพบิดามารดา การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน

เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เป็นส่วนที่เพิ่มเติมมาเพื่อให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยจะเป็นส่วนที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ความถูกต้องของแบบสอบถามได้นำไปทดสอบก่อนการเก็บข้อมูลจริง (Pre-test) เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) มีการทดสอบ 2 ขั้นตอนดังนี้

1.1 ทดสอบเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยศึกษาจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ได้คำถามตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2 ทดสอบโครงสร้างของแบบสอบถาม เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบมีความเข้าใจตรงกันและตอบคำถามได้ตรงตามความเป็นจริงทุกข้อ โดยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดเพื่อทดลองสอบถาม

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 30 ชุดไปทำการทดสอบกับเป้าหมาย 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตามวิธีของ Cronbach โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเลือกงาน มีค่าความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.808

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่ง 2 แหล่ง คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 415 ตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามด้วยตัวเอง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จะต้องทำการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด หากแบบสอบถามชุดใดไม่สมบูรณ์จะทำการคัดออกและทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ได้เฉพาะชุดที่ถูกต้องสมบูรณ์ครบตามจำนวนที่กำหนด หลังจากนั้น จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถาม มาทำการตรวจสอบเพื่อพิจารณาความถูกต้องของคำตอบในแต่ละประเด็น พร้อมทั้งทำการกำหนดรหัสสำหรับข้อมูล
2. ลงรหัสและให้คะแนนแบบสอบถาม นำเสนอ โดยแบ่งเป็นส่วนๆ ดังนี้
 - 2.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ บิดามารดา การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติเบื้องต้นในการวิเคราะห์ การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
 - 2.2 ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าเฉลี่ยของคำตอบในแต่ละปัจจัยจูงใจ และนำมาแปลความหมาย อธิบายลักษณะของรูปแบบการเลือกงานในแต่ละกลุ่ม ตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

| การให้คะแนน | คำอธิบาย |
|-------------|---------------------------------------|
| 5 คะแนน | ระดับแรงจูงใจและให้ความสำคัญมากที่สุด |
| 4 คะแนน | ระดับแรงจูงใจและให้ความสำคัญมาก |

| | |
|---------|--|
| 3 คะแนน | ระดับแรงจูงใจและให้ความสำคัญปานกลาง |
| 2 คะแนน | ระดับแรงจูงใจและให้ความสำคัญน้อย |
| 1 คะแนน | ระดับแรงจูงใจและให้ความสำคัญน้อยที่สุด |

โดยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นโดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น
ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ 0.80 จากความกว้างของอันตรภาคชั้น สามารถแปล
ความหมายของค่าเฉลี่ยแต่ละค่าตอบของแต่ละกลุ่มดังนี้

| อันตรภาคชั้น | ความหมาย |
|--------------|----------------------------------|
| 4.21 – 5.00 | มีผลจูงใจในการเลือกงานมากที่สุด |
| 3.41 – 4.20 | มีผลจูงใจในการเลือกงานมาก |
| 2.61 - 3.40 | มีผลจูงใจในการเลือกงานปานกลาง |
| 1.81 - 2.60 | มีผลจูงใจในการเลือกงานน้อย |
| 1.00 – 1.80 | มีผลจูงใจในการเลือกงานน้อยที่สุด |

3. เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคลโดยใช้วิธี
ทางสถิติ t-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน
และ F-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลหลายกลุ่ม หากผลทดสอบมี
ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่
แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) การทดสอบสมมติฐานใน
การศึกษาครั้งนี้กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

3.6 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างว่ามีลักษณะเช่นใด จากการสรุปผลตัวแปรในกลุ่มตัวอย่าง การบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอิสระคือปัจจัยส่วนบุคคล กับตัวแปรตามคือ ปัจจัยมุ่งใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแคใช้ทดสอบสมมติฐาน (Testing Hypothesis) เพื่อใช้สำหรับตัดสินใจว่า สมมติฐานที่กำหนดไว้นั้น สามารถยอมรับได้ หรือ ปฏิเสธ โดยใช้วิธีทางสถิติ t-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้วิธี F-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลหลายกลุ่ม การทดสอบสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หากผลทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD)

3.7 การวัดตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวัดตัวแปร โดยค่าความถี่ และร้อยละ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ปัจจัยมุ่งใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค ใช้การวัดตัวแปรโดยนำข้อมูลมาคำนวณให้อยู่ในรูป ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 415 ชุด และนำมาวิเคราะห์ผลการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสนใจในการเลือกงานของบุคคล

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ข้อวิจารณ์

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ฐานะครอบครัว อาชีพของบิดา/มารดา ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน ผลการศึกษาดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| (N = 415) | | |
|-----------------|------------|--------|
| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| เพศ | ชาย | 144 |
| | หญิง | 271 |
| รวม | 415 | 100.00 |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(N = 415)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|--------|
| อายุ | | |
| 15 - 29 ปี | 251 | 60.50 |
| 30 - 44 ปี | 120 | 28.90 |
| 45 - 59 ปี | 44 | 10.60 |
| 60 ปีขึ้นไป | 0 | 0.00 |
| รวม | 415 | 100.00 |
| อาชีพ | | |
| นักเรียน/นักศึกษา | 157 | 37.80 |
| ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ | 79 | 19.00 |
| พนักงานเอกชน | 148 | 35.70 |
| กิจการส่วนตัว/ค้าขาย | 27 | 6.50 |
| อื่น | 4 | 1.00 |
| รวม | 415 | 100.00 |
| ฐานะของครอบครัว | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท | 36 | 8.70 |
| 15,001 – 30,000 บาท | 170 | 41.00 |
| 30,001 - 50,000 บาท | 92 | 22.20 |
| 50,001 – 70,000 บาท | 46 | 11.10 |
| 70,001 – 90,000 บาท | 29 | 7.00 |
| มากกว่า 90,001 บาท | 42 | 10.10 |
| รวม | 415 | 100.00 |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(N = 415)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------------------|------------|--------|
| อาชีพของบิดามารดา | | |
| ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ | 71 | 17.10 |
| พนักงานเอกชน | 25 | 6.00 |
| กิจการส่วนตัว/ค้าขาย | 239 | 57.60 |
| อื่น | 90 | 19.30 |
| รวม | 415 | 100.00 |
| ระดับการศึกษาสูงสุด | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 74 | 17.80 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 305 | 73.50 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 36 | 8.70 |
| รวม | 415 | 100.00 |
| ประสบการณ์ทำงาน | | |
| 0 – 3 ปี | 195 | 47.00 |
| 4 – 6 ปี | 97 | 23.40 |
| 7 – 9 ปี | 38 | 9.20 |
| มากกว่า 9 ปี | 85 | 20.50 |
| รวม | 415 | 100.00 |

จากตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 415 คน สามารถจำแนกตามกลุ่มได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 และกลุ่มตัวอย่างเพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70

ด้านอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 15-29 ปี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมา คือ อายุ 30 - 44 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 45 - 59 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 และกลุ่มตัวอย่างอายุ 60 ปีขึ้นไป ไม่มี

ด้านอาชีพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพ นักเรียน/นักศึกษา จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมา คือ พนักงานเอกชน จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 ถัดมาคือ ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 กิจการส่วนตัว/ค้าขาย จำนวน มีสัดส่วนน้อยที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

ด้านฐานะครอบครัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีฐานะครอบครัว 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 170 คนคิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาคือ ฐานะครอบครัว 30,001 - 50,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 ถัดมาคือ 50,001 – 70,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 ฐานะครอบครัว 70,001 -90,000 บาท มีสัดส่วนน้อยที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

ด้านอาชีพของบิดามารดา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพ กิจการส่วนตัว/ค้าขาย จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 รองลงมาคือ อื่นๆ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 ถัดมาคือ ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 และ พนักงานเอกชนมี สัดส่วนน้อยที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 73.50 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิด เป็นร้อยละ 17.80 และ สูงกว่าปริญญาตรีมีสัดส่วนน้อยที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70

ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 0- 3 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 97 คน คิด เป็นร้อยละ 23.40 ถัดมาคือ ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 9 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และ ประสบการณ์ทำงาน 7 – 9 ปี มีสัดส่วนน้อยที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคล

จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้ผลการศึกษาดังแสดง ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน (ด้านลักษณะงาน)

(N=415)

| ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน | μ | SD | ปัจจัยจูงใจ |
|---|-------------|--------------|----------------|
| 1.งานที่เลือกประกอบอาชีพตรงกับสายที่เรียน | 2.91 | 0.908 | ปานกลาง |
| 2.งานที่เลือกประกอบอาชีพมีการกำหนดหน้าที่ของหน่วยงานอย่างชัดเจน | 3.70 | 0.869 | มาก |
| 3.งานที่เลือกประกอบอาชีพมีเวลาในการปฏิบัติงานเหมาะสม | 4.09 | 0.727 | มาก |
| 4.งานที่เลือกประกอบอาชีพมีระเบียบในการบริหารงาน | 2.97 | 1.003 | ปานกลาง |
| 5.งานที่เลือกประกอบอาชีพมีอิสระในการทำงาน | 3.57 | 1.012 | ปานกลาง |
| รวม | 3.45 | 0.572 | ปานกลาง |

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน (ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ)

(N=415)

| ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน | μ | SD | ปัจจัยจูงใจ |
|--|-------------|--------------|----------------|
| 6. งานที่เลือกประกอบอาชีพมีระบบการบริหารงานที่เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพ | 2.97 | 1.011 | ปานกลาง |
| 7. งานที่เลือกประกอบอาชีพมีการสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ | 2.98 | 1.020 | ปานกลาง |
| 8. งานที่เลือกประกอบอาชีพมีระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง | 2.95 | 0.949 | ปานกลาง |
| รวม | 2.96 | 0.743 | ปานกลาง |

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน (ด้านค่าตอบแทน)

(N=415)

| ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน | μ | SD | ปัจจัยจูงใจ |
|--|-------------|--------------|----------------|
| 9. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ลักษณะงาน และความรู้ความสามารถ | 3.64 | 0.916 | มาก |
| 10. ค่าตอบแทนที่ได้รับทัดเทียมกับองค์กรอื่นที่ดำเนินธุรกิจ ประเภทเดียวกัน | 2.96 | 0.999 | ปานกลาง |
| 11. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน | 2.94 | 1.017 | ปานกลาง |
| รวม | 3.18 | 0.758 | ปานกลาง |

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน (ด้านสวัสดิการการทำงาน)

(N=415)

| ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน | μ | SD | ปัจจัยจูงใจ |
|--|-------------|--------------|-------------|
| 12. มีการกำหนดเวลาทำงาน เลิกงานและจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ เหมาะสม | 4.03 | 0.812 | มาก |
| 13. มีการจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ | 2.95 | 1.042 | ปานกลาง |
| รวม | 3.48 | 0.683 | มาก |

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน (ด้านความมั่นคงในการทำงาน)

(N=415)

| ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน | μ | SD | ปัจจัยจูงใจ |
|--|-------------|--------------|----------------|
| 14. งานที่เลือกประกอบอาชีพมีนโยบายของงานโดยให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมในการทำงาน | 2.98 | 0.990 | ปานกลาง |
| 15. งานที่เลือกประกอบอาชีพมีสถานที่ในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย | 3.60 | 0.824 | มาก |
| 16. งานที่เลือกประกอบอาชีพมีนโยบายในการให้ความสำคัญคุ้มครองในการทำงาน | 2.97 | 0.979 | ปานกลาง |
| รวม | 3.18 | 0.680 | ปานกลาง |

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

(N=415)

| ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน | μ | SD | ปัจจัยจูงใจ |
|--|-------------|--------------|-------------|
| 17. งานที่เลือกประกอบอาชีพเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน | 4.03 | 0.826 | มาก |
| 18. งานที่เลือกประกอบอาชีพเน้นให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | 4.04 | 0.812 | มาก |
| 19. งานที่เลือกประกอบอาชีพมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเรื่องความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน | 2.99 | 1.059 | ปานกลาง |
| รวม | 3.68 | 0.631 | มาก |

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน (ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน)

(N=415)

| ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน | μ | SD | ปัจจัยจูงใจ |
|--|-------------|--------------|-------------|
| 20. มีบริเวณที่ทำงานสะดวก ร่มรื่น ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน | 3.57 | 0.839 | มาก |
| 21. มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และครบครัน | 3.59 | 0.838 | มาก |
| 22. สามารถเดินทางไปปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก | 4.03 | 0.789 | มาก |
| รวม | 3.73 | 0.629 | มาก |

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน (ด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน)

(N=415)

| ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน | μ | SD | ปัจจัยจูงใจ |
|--|-------------|--------------|-------------|
| 23.ภาพพจน์ขององค์กรเป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป | 3.57 | 0.822 | มาก |
| 24.เป็นองค์กรที่รู้จักกันดีในสังคม | 3.99 | 0.854 | มาก |
| 25.เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง | 4.00 | 0.863 | มาก |
| รวม | 3.85 | 0.679 | มาก |

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน (โอกาสพัฒนาตนเอง)

(N=415)

| ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน | μ | SD | ปัจจัยจูงใจ |
|---|-------------|--------------|-------------|
| 26. เป็นองค์กรที่พยายามส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง | 3.69 | 0.791 | มาก |
| 27. เป็นองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติม | 4.02 | 0.717 | มาก |
| รวม | 3.85 | 0.635 | มาก |

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน(การปกครองบังคับบัญชา)

(N=415)

| ปัจจัยจูงใจในการการเลือกงาน | μ | SD | ปัจจัยจูงใจ |
|--|------------|--------------|-------------|
| 28.เป็นองค์กรที่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ | 3.67 | 0.777 | มาก |
| 29.มอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม | 4.01 | 0.758 | มาก |
| 30.ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.02 | 0.742 | มาก |
| รวม | 3.9 | 0.579 | มาก |

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยที่มีผลจูงใจในการการเลือกงานมาก คือ ด้านสวัสดิการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน, ด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน, ด้านโอกาสการพัฒนาตนเอง และด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยที่มีผลจูงใจในการการเลือกงานปานกลาง คือ ด้านลักษณะงาน, ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ, ด้านค่าตอบแทนและด้านความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแคจำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน | μ | SD | F | Sig. |
|------|-------|-------|--------|-------|-------|
| ชาย | 144 | 3.52 | 0.4108 | 0.755 | 0.385 |
| หญิง | 271 | 3.52 | 0.3827 | | |
| รวม | 415 | 3.52 | | | |

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.52 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย T-test ค่าที่ได้จากการประมวลผลคือ 0.385 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกันอย่างมีสาระสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 อายุแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการเลือกงานจำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน | μ | SD | F | Sig. |
|----------|-------|-------|--------|-------|-------|
| 15-29 ปี | 251 | 3.53 | 0.4098 | 0.160 | 0.852 |
| 30-44 ปี | 120 | 3.52 | 0.3339 | | |
| 45-59 ปี | 44 | 3.50 | 0.4416 | | |
| รวม | 415 | 3.52 | | | |

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 15 - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยคือ 3.52 กลุ่มตัวอย่างอายุ 30 - 44 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 3.52 และ กลุ่มตัวอย่างอายุ 45 - 59 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 3.50 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย F-test ค่าที่ได้จากการประมวลผลคือ 0.852 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกันอย่างมีสาระสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 อาชีพแตกต่างกันมีปัจจัยจิตใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจิตใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานจำแนกตามอาชีพ

| อาชีพ | จำนวน | μ | SD | F | Sig |
|------------------------------|-------|-------|--------|-------|------|
| นักเรียน/นักศึกษา | 157 | 3.56 | 0.4202 | 3.096 | 0.16 |
| ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ | 79 | 3.51 | 0.2937 | | |
| พนักงานเอกชน | 148 | 3.46 | 0.3859 | | |
| กิจการส่วนตัว/ค้าขาย | 27 | 3.64 | 0.4611 | | |
| อื่นๆ | 4 | 3.96 | 0.1970 | | |
| รวม | 415 | 3.52 | | | |

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอาชีพนักเรียน/นักศึกษามีค่าเฉลี่ยคือ 3.56 กลุ่มตัวอย่างอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีค่าเฉลี่ยคือ 3.51 กลุ่มตัวอย่างอาชีพพนักงานเอกชน มีค่าเฉลี่ยคือ 3.46 กลุ่มตัวอย่างอาชีพกิจการส่วนตัว/ค้าขาย มีค่าเฉลี่ยคือ 3.64 และ กลุ่มตัวอย่างอาชีพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย คือ 3.85 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย F-test ค่าที่ได้จากการประมวลผลคือ 0.16 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 แสดงว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีปัจจัยจิตใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกันอย่างมีสาระสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 ฐานะของครอบครัวที่แตกต่างกันปัจจัยจิตใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจิตใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานจำแนกตามฐานะของครอบครัว

| ฐานะของครอบครัว | จำนวน | μ | SD | F | Sig. |
|-------------------------------|-------|-------|--------|-------|-------|
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท | 36 | 3.63 | 0.4892 | 3.001 | 0.011 |
| 15,001 – 30,000 บาท | 170 | 3.50 | 0.3479 | | |
| 30,001 - 50,000 บาท | 92 | 3.48 | 0.4097 | | |
| 50,001 – 70,000 บาท | 46 | 3.69 | 0.4727 | | |
| 70,001 – 90,000 บาท | 29 | 3.41 | 0.3288 | | |
| มากกว่า 90,001 บาท | 42 | 3.50 | 0.3219 | | |
| รวม | 415 | 3.52 | | | |

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างฐานะครอบครัวต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทค่าเฉลี่ยคือ 3.63 กลุ่มตัวอย่างฐานะครอบครัว 15,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยคือ 3.50 กลุ่มตัวอย่างฐานะครอบครัว 30,001 – 50,000 มีค่าเฉลี่ยคือ 3.48 กลุ่มตัวอย่างฐานะครอบครัว 50,001 – 70,000 บาท มีค่าเฉลี่ยคือ 3.69 กลุ่มตัวอย่างฐานะครอบครัว 70,001 – 90,000 บาท มีค่าเฉลี่ยคือ 3.69 และ กลุ่มตัวอย่างฐานะครอบครัวมากกว่า 90,001 บาทมีค่าเฉลี่ย คือ 3.50 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย F-test ค่าที่ได้จากการประมวลผลคือ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 แสดงว่าฐานะของครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจในการเลือกงานอย่างมีสาระสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 5 อาชีพบิดามารดาที่แตกต่างกันปัจจัยจิตใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจิตใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานจำแนกตามอาชีพบิดามารดา

| อาชีพบิดามารดา | จำนวน | μ | SD | F | Sig. |
|------------------------------|-------|-------|--------|-------|-------|
| นักเรียน/นักศึกษา | 0 | 0 | 0 | 1.536 | 0.205 |
| ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ | 71 | 3.60 | 0.4439 | | |
| พนักงานเอกชน | 25 | 3.42 | 0.4021 | | |
| กิจการส่วนตัว/ค้าขาย | 239 | 3.52 | 0.3949 | | |
| อื่นๆ | 80 | 3.51 | 0.3220 | | |
| รวม | 415 | 3.52 | | | |

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอาชีพของบิดามารดาประกอบอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีค่าเฉลี่ยคือ 3.60 กลุ่มตัวอย่างอาชีพของบิดามารดาประกอบอาชีพพนักงานเอกชน มีค่าเฉลี่ยคือ 3.432 กลุ่มตัวอย่างอาชีพของบิดามารดาประกอบอาชีพส่วนตัว/ค้าขาย มีค่าเฉลี่ยคือ 3.52 และ กลุ่มตัวอย่างอาชีพของบิดามารดาประกอบอาชีพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย คือ 3.51 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย F-test ค่าที่ได้จากการประมวลผลคือ 0.205 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 แสดงว่าอาชีพของบิดามารดาที่แตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกันอย่างมีสาระสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 6 ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันปัจจัยจูงใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

| ระดับการศึกษาสูงสุด | จำนวน | μ | SD | F | Sig. |
|------------------------|-------|-------|--------|-------|-------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 74 | 3.56 | 0.4821 | 0.657 | 0.519 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 305 | 3.51 | 0.3774 | | |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 36 | 3.57 | 0.3024 | | |
| รวม | 415 | 3.52 | | | |

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยคือ 3.56 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคือ 3.51 และ กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ย คือ 3.57 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย F-test ค่าที่ได้จากการประมวลผลคือ

0.519 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกันอย่างมีสาระสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 7 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันปัจจัยจูงใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจของบุคคลในเขตบางแคในการเลือกงานจำแนกประสบการณ์ทำงาน

| ประสบการณ์ทำงาน | จำนวน | μ | SD | F | Sig. |
|-----------------|------------|-------------|--------|-------|-------|
| 0 – 3 ปี | 195 | 3.59 | 0.4126 | 4.593 | 0.004 |
| 4 – 6 ปี | 97 | 3.48 | 0.3703 | | |
| 7 – 9 ปี | 38 | 3.57 | 0.3709 | | |
| มากกว่า 9 ปี | 85 | 3.41 | 0.5209 | | |
| รวม | 415 | 3.52 | | | |

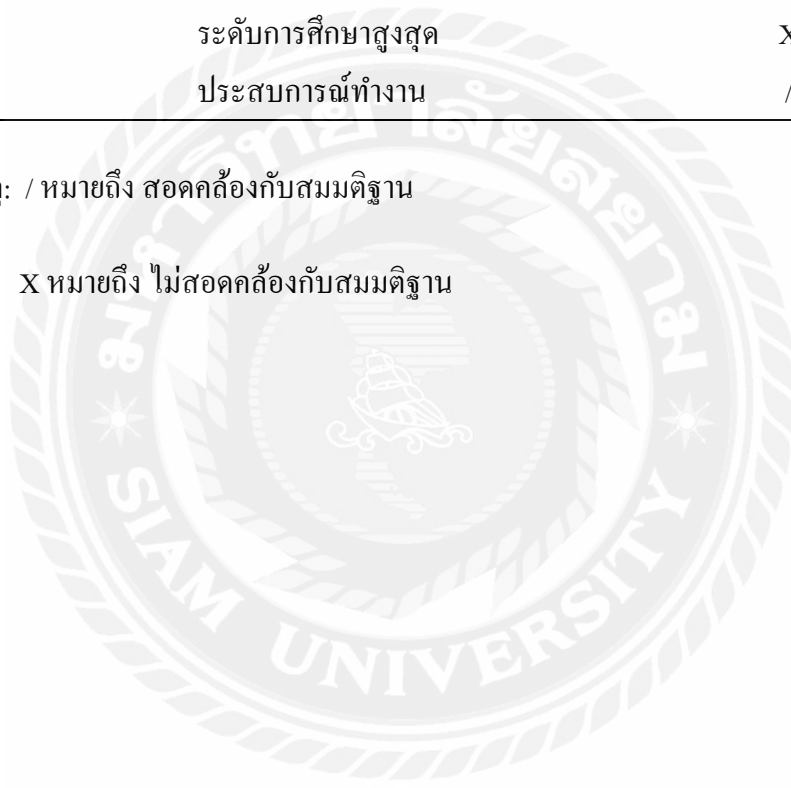
จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 0 – 3 ปี มีค่าเฉลี่ยคือ 3.59 กลุ่มตัวอย่างตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 4 – 6 ปี มีค่าเฉลี่ยคือ 3.48 กลุ่มตัวอย่างตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 7 – 9 ปี มีค่าเฉลี่ยคือ 3.57 และ กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานอยู่มากกว่า 9 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 3.41 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย F-test ค่าที่ได้จากการประมวลผลคือ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 แสดงว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกันอย่างมีสาระสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 10 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| ตัวแปรต้น | | ปัจจัยมุ่งใจในการเลือกงาน |
|-----------------|---------------------|---------------------------|
| ปัจจัยส่วนบุคคล | เพศ | X |
| | อายุ | X |
| | อาชีพ | X |
| | ฐานะของครอบครัว | / |
| | อาชีพบิดามารดา | X |
| | ระดับการศึกษาสูงสุด | X |
| | ประสบการณ์ทำงาน | / |

หมายเหตุ: / หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแคมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาตัวแปรส่วนบุคคล กับปัจจัยจิตใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจให้เลิกทำงาน เหตุที่มีการโยกย้ายงานบ่อย
3. เพื่อศึกษาเหตุที่บุคคลในเขตบางแคอยากทำงานและทุ่มเทให้กับงาน

วิธีการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 415 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างประชาชนในเขตบางแค ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจในการเลือกงาน ใช้วิธีทดสอบสมมติฐาน (Testing Hypothesis) เพื่อใช้สำหรับตัดสินใจว่า สมมติฐานที่กำหนดไว้นั้น สามารถยอมรับได้ หรือ ปฏิเสธ โดยใช้วิธีทางสถิติ t-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และ One-Way ANOVA สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลหลายกลุ่ม การทดสอบสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 15 – 29 ปี อาชีพนักเรียน/นักศึกษา ฐานะครอบครัวอยู่ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท บิดา/มารดาประกอบอาชีพกิจการส่วนตัว/ค้าขาย การศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 0 – 3 ปี

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจิตใจในการเลือกงานพบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับการเลือกงาน ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ด้านโอกาสพัฒนาตนเอง และ การปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อปัจจัยจิตใจในการเลือกงานอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ฐานะของครอบครัวและประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยในการเลือกงาน

5.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการศึกษา การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจุดใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแคมีวัตถุประสงค์เพื่อผู้ศึกษาข้อเสนอแนะดังนี้

ฐานะครอบครัว มีผลต่อปัจจัยจุดใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสนใจด้านฐานะครอบครัวของพนักงาน โดยเน้นด้านสวัสดิการการทำงานที่เหมาะสมเพื่อจุดใจพนักงาน

ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อปัจจัยจุดใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค ซึ่งให้ความสำคัญกับความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และการปกครองของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้ประกอบการที่สนใจพนักงานที่มีประสบการณ์เข้าร่วมงานควรจัดให้คู่มือการทำงานและรายละเอียดงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนการอบรมและให้ความรู้กับพนักงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองกับชานเมืองเพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้จากการศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์เพิ่มเติมให้ได้ผลการศึกษที่ครอบคลุมกว่าเดิม
2. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่นอกเหนือจากในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ชลบุรี หรือจังหวัดอื่นๆ
3. ควรศึกษาย้อนกลับ โดยดูว่าปัจจัยจุดใจในการเลือกงานด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกงานของประชากร

บรรณานุกรม

- กองส่งเสริมการมีงานทำ. รู้จักอาชีพ. http://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/vgnew_th/c045afa055e4df89fb93644b3823d911.pdf
- ไชยยศ ชงภักดิ์ (บทคัดย่อ, 2544) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ใช้ประกอบการเลือกอาชีพ และการเตรียมตัวของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
- ทิวา เทพเสนา (ออนไลน์, 2544) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดน่าน
- ละเอียด ศรีหาหง่า (บทคัดย่อ, 2549) ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในการเลือกศึกษาต่อ ในโรงเรียนอาชีวศึกษาของเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่
- วรวุฒิ ฉันท์เฉลิมพงศ์ (2541, น.10-20) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาเลือกประกอบอาชีพในภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ
- สมเพชร ไชยวุฒิ (2540, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิตคณะแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ และเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (ออนไลน์, 2536) ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี
- อรรถพล อุษายพันธ์ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- Holland, John L. The Psychology of Vocational Choice. Blaisidell Publishing Co. 1966.
- Holland, John L. "Current Psychological Theories of Occupation Choice and Thier Implications forfnational Planning" CIRF Abstracts. Vol.7 1968 pp.5/b537.
- Holland, John L. Making Vocational Choice : A Theory o Career. New Jersey : Prentice-Hall, 1973.
- James อ่างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ , 2552 , น.57-58
- Richard M Steers and Lyman W Porter. Motivation and work behavior. 1991 . p.6
- Schiffman and Kanuk. 1991:69. แรงจูงใจ การจูงใจ.<https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>



ภาคผนวก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน จัดทำขึ้นเพื่อสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค ข้าพเจ้าใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ไปปรับใช้ในการแนะแนวทางนักศึกษาเพื่อเลือกประกอบอาชีพ รวมถึงองค์กรต่างๆสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดสิ่งตอบแทนแก่พนักงานได้ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

มารุต ศิริคันชะมาต

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 หน้า ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วนดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 7 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน | จำนวน 30 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ | |

หมายเหตุ : กรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยเวลาที่ใช้ในการทำแบบสอบถามประมาณ 10 นาที

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง () ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

เพศ

() ชาย

() หญิง

อายุ

() 15- 29 ปี () 30 - 44 ปี () 45- 59 ปี

() 60 ปีขึ้นไป

อาชีพ

() นักเรียน/นักศึกษา () ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ

() พนักงานเอกชน () กิจการส่วนตัว/ค้าขาย

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ฐานะของครอบครัว

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท () 15,001 – 30,000 บาท

() 30,001 - 50,000 บาท () 50,001 – 70,000 บาท

() 70,001 – 90,000 บาท () 90,000 บาทขึ้นไป

อาชีพของบิดามารดา

() ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ () พนักงานเอกชน

() กิจการส่วนตัว/ค้าขาย () อื่นๆ(โปรดระบุ).....

ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์ทำงาน

() 0 - 3 ปี

() 4 - 6 ปี

() 7 - 9 ปี

() 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคล

โปรดระบุเครื่องหมาย x ลงในช่องที่ถูกต้องตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจและให้ความสำคัญ น้อยที่สุด

2 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจและให้ความสำคัญ น้อย

3 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจและให้ความสำคัญ ปานกลาง

4 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจและให้ความสำคัญ มาก

5 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจและให้ความสำคัญ มากที่สุด

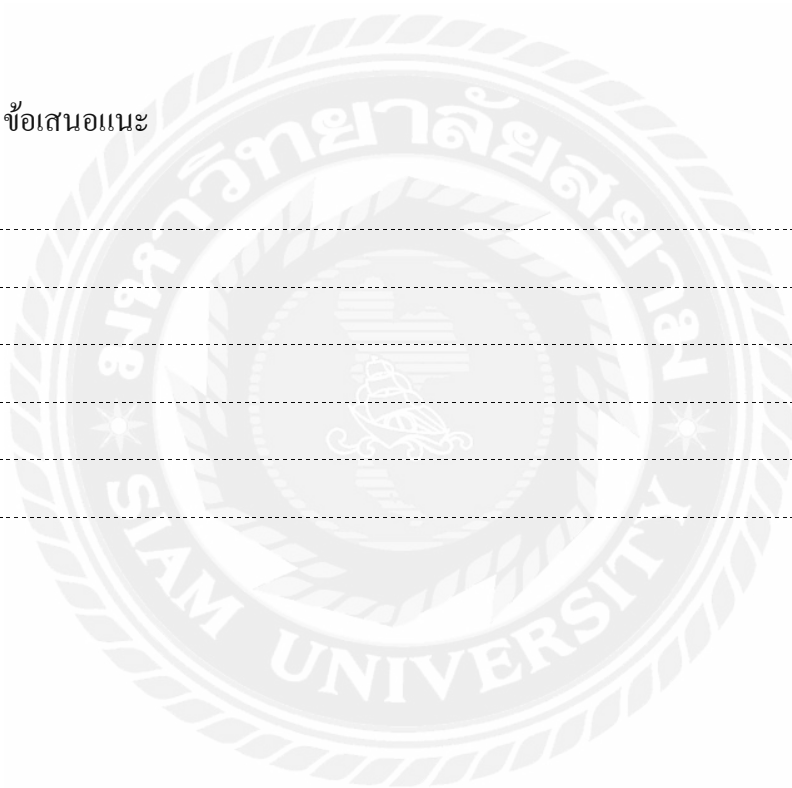
| ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคล | น้อยที่สุด | น้อย2 | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
|---|------------|-------|---------|-----|-----------|
| | 1 | | | | |
| <u>ด้านลักษณะงาน</u> | | | | | |
| งานที่เลือกประกอบอาชีพตรงกับสายที่เรียน | | | | | |
| งานที่เลือกประกอบอาชีพมีการกำหนดหน้าที่ของหน่วยงานอย่างชัดเจน | | | | | |
| งานที่เลือกประกอบอาชีพมีเวลาในกาปฏิบัติงานเหมาะสม | | | | | |
| งานที่เลือกประกอบอาชีพมีระเบียบในการบริหารงาน | | | | | |
| งานที่เลือกประกอบอาชีพมีความอิสระในการทำงาน | | | | | |
| <u>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</u> | | | | | |
| งานที่เลือกประกอบอาชีพมีระบบการบริหารงานที่เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพ | | | | | |

| ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคล | น้อยที่สุด 1 | น้อย2 | ปานกลาง 3 | มาก 4 | มากที่สุด 5 |
|--|-----------------|-------|--------------|----------|----------------|
| งานที่เลือกประกอบอาชีพมีการสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ | | | | | |
| งานที่เลือกประกอบอาชีพมีระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งงาน | | | | | |
| <u>ด้านค่าตอบแทน</u> ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ลักษณะงาน และความรู้ความสามารถ | | | | | |
| ค่าตอบแทนที่ได้รับทัดเทียมกับองค์กรอื่นที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน | | | | | |
| ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน | | | | | |
| <u>สวัสดิการทำงาน</u> มีการกำหนดเวลาการทำงาน เลิกงานและจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม | | | | | |
| มีการจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ | | | | | |
| <u>ความมั่นคงในการทำงาน</u> งานที่เลือกประกอบอาชีพมีนโยบายของงาน โดยให้ความเป็นธรรมในการทำงาน | | | | | |
| งานที่เลือกประกอบอาชีพมีสถานที่ในกาทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย | | | | | |
| งานที่เลือกประกอบอาชีพมีนโยบายให้การคุ้มครองการทำงาน | | | | | |
| <u>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u> | | | | | |

| ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคล | น้อยที่สุด 1 | น้อย2 | ปานกลาง 3 | มาก 4 | มากที่สุด 5 |
|--|-----------------|-------|--------------|----------|----------------|
| งานที่เลือกประกอบอาชีพเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน | | | | | |
| งานที่เลือกประกอบอาชีพเน้นให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| งานที่เลือกประกอบอาชีพมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเรื่องความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| <u>สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน</u> มีบริเวณที่ทำงานสะดวก ร่มรื่น ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน | | | | | |
| มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และครบครัน | | | | | |
| สามารถเดินทางไปปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก | | | | | |
| <u>ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน</u> ภาพพจน์ขององค์กรเป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป | | | | | |
| เป็นองค์กรที่รู้จักกันดีในสังคม | | | | | |
| เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง | | | | | |
| <u>โอกาสในการพัฒนาตนเอง</u> เป็นองค์กรที่พยายามส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง | | | | | |
| เป็นองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติม | | | | | |
| <u>การปกครองบังคับบัญชา</u> เป็นองค์กรที่ผู้ได้บังคับบัญชา สามารถร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ | | | | | |

| ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคล | น้อยที่สุด 1 | น้อย2 | ปานกลาง 3 | มาก 4 | มากที่สุด 5 |
|---|-----------------|-------|--------------|----------|----------------|
| มอบหมายอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบอย่างยุติธรรม | | | | | |
| ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ



ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล นายมารุต ศิริกันธะมาต

วัน เดือน ปี ที่เกิด วันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2526

สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา บัณฑิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้จัดการบัญชีและผู้สอบบัญชีภาษีอากร

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานสุขสันต์การบัญชีและภาษีอากร

