



แรงจูงใจต่ออาชีพเชฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

Motivation of Students to the Chef Occupation  
School of Culinary Arts, Suan Dusit Rajabhat University

จารึก ศรีอรุณ  
JAREUK SRIAROON

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรคหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2557



แรงจูงใจต่ออาชีพเชฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

Motivation of Students to the Chef Occupation  
School of Culinary Arts, Suan Dusit Rajabhat University

จารึก ศรีอรุณ  
JAREUK SRIAROON

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรคหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**ชื่อวิทยานิพนธ์** แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

**ชื่อนามสกุล** จารึก ศรีอรุณ

**ชื่อปริญญา** คณะกรรมการศาสตรมหาบัณฑิต

**สาขาวิชา** คณะกรรมการศาสตร์

**คณะ** คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

**อาจารย์ที่ปรึกษา** ดร.วไลภรณ์ สุทธา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

.....กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ เจริญชัย)

.....กรรมการ

(ดร.วไลภรณ์ สุทธา)

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้รับ  
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรคหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

.....คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญากัณฑ์ กี่อารีโย)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ชื่อสกุล	จารึก ศรีอรุณ
ชื่อปริญญา	คหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (อาหารและโภชนาการ)
สาขาวิชาและคณะ	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์
ปีการศึกษา	2557

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟและเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 ถึง 4 หลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 400 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติทดสอบ t (Independent t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ One-Way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.85) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟสูงที่สุดคือ ด้านความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 4.02) รองลงมาคือ ด้านสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.00) และด้านที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟโดยมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และจากการ เปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า นักศึกษาที่มีอายุ ที่ตั้งของโรงเรียนที่ จบการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) ชั้นปี

การศึกษา และการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลัก แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ / โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต



Thesis Title	Motivation of Students to the Chef Occupation School of Culinary Arts, Suan Dusit Rajabhat University
Author	Jareuk Sriaroon
Degree	Master of Home Economics (Home Economics)
Major Program	Master of Home Economics Program in Home Economics
Academic Year 2	014

### Abstract

The research aims to study Motivation of Students to the Chef Occupation School of Culinary Arts, Suan Dusit Rajabhat University. The samples were classified from individual of factors of 400 students studying in the first year to the fourth year in the program of Culinary Technology and Service at School of Culinary Arts, Suan Dusit Rajabhat University. The tool is used to collect data is questionnaires, and data analyze is by means of percentage, median and standard deviation. However, independent test is used for testing and median differences, while one way Anova is applied for analysis of variance and LSD (Fisher's Least Significant Differences) is used for analysis of double effect by statistical significance at the 0.05 level.

The result from the research shows that samples consisting of male 50% and female 50%, the most students age are more than 21 have their domicile in Bangkok, with parents of educational background of technical certificate and diploma level working in a private sector. The average family income is among 30,000 to 40,000 Baht per month. Most samples of students finished high school from the North with an average GPA between 2.51 to 3.00 with the most no experience in culinary lessons, and with less than one year experience in food working field. The students motivation to the chef occupation indicate that most samples in general gives priority to motivational factors to the chef occupation at a high level. The motivational factors has mostly affected to the chef occupation are ability and social respectively. The least effective motivational factors to the chef occupation are the ability. The

outcome of motivational analysis is the chef occupation of students at School of Culinary Arts, Suan Dusit Rajabhat University are classified from individual factors, point out that of adult students, high school location, average GPA, educational year and parents different educational background have different motivation to the chef occupation of students at School of Culinary Arts, Suan Dusit Rajabhat University by statistical significance at the 0.05 level.

**Key words:** Motivation, Chef, Home Economics School



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ ต้องขอขอบคุณ ดร.วไลภรณ์ สุทธา อาจารย์ที่ปรึกษา และดร.วรลักษณ์ ปัญญาธิพิงศ์ ที่ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและคำปรึกษาในเรื่อง ต่างๆ อันเป็นประโยชน์ ตลอดระยะเวลาการทำการวิจัยนี้

ขอขอบคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แขนงต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัยจน สำเร็จเป็นมหาบัณฑิต ที่เพียบพร้อมด้วยความรู้ และจริยธรรม ขอขอบคุณ คณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร .ผดุงชัย ภู่อพัฒน์ และ ศาสตราจารย์ ดร .อมรรัตน์ เจริญชัย ที่ให้ คำแนะนำให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ขอขอบคุณบรรณารักษ์ ห้องสมุดที่ให้คำปรึกษา และ ช่วยเหลือในเรื่องการสืบค้นหนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ และงานวิจัย ภายในห้องสมุดของคุณะ

ขอขอบคุณ คณบดี โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต คณะกรรมการบริหารหลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ เก็บข้อมูล ขอขอบคุณคณาจารย์ และนักศึกษาทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าและให้ความร่วมมือในการให้ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

กราบขอบคุณ บิดา และมารดา เป็นอย่างยิ่งที่ให้การสนับสนุนค่าเล่าเรียน และ คอยเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยมาโดยตลอด

จารึก ศรีอรุณ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(ก)
Abstract	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ณ)
สารบัญตาราง	(ช)
สารบัญภาพ	(ณ)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐาน	3
1.5 กรอบแนวคิด	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.7 นิยามคำศัพท์	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	6
2.2 ทฤษฎีความต้องการ	13
2.3 ความรู้เกี่ยวกับอาชีพและอาชีพเซฟ	20
2.4 โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	46
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	53
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	54
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	55

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 ระยะเวลาทำการวิจัย	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์และอภิปราย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
4.2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	62
4.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	68
4.4 อภิปรายผลการศึกษา	100
บทที่ 5 สรุป และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	104
5.2 ข้อเสนอแนะ	107
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	113
ประวัติผู้วิจัย	119

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบการทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาผู้ประกอบการอาหารไทย ระดับ 1 และ 2	31
ตารางที่ 2.2 ขอบเขตมาตรฐานอาชีพ 3 ส่วน	32
ตารางที่ 2.3 เปรียบเทียบระดับขั้นของมาตรฐานอาชีพที่กำหนดโดยกระทรวงแรงงาน และกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	41
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจ ต่ออาชีพเซฟ รายด้าน	58
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ด้านความมั่นคง	59
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านสังคม	59
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ด้านชื่อเสียง	60
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ด้านอำนาจ	60
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ด้านความสามารถ	61
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ด้านความสำเร็จ	62
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านการเงิน	62
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามเพศ	64
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามอายุ	65
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	67
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามภูมิลำเนา	68
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามอาชีพของ ผู้ปกครองหลัก	69
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามการศึกษาสูงสุด ของผู้ปกครองหลัก	71
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามการศึกษาสูงสุด	73

ของผู้ปกครองหลักเป็นรายคู่

### สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว	76
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟจำแนกตามที่ตั้ง ของโรงเรียนที่จบการศึกษา	78
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟจำแนกตาม ที่ตั้งของโรงเรียน ที่จบการศึกษารายคู่	79
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟโดยจำแนกตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม)	82
ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) เป็นรายคู่	84
ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตาม ประสบการณ์ ในการเรียนด้านการประกอบอาหาร	84
ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตาม ประสบการณ์ ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร	86
ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามชั้นปีการศึกษา	88
ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตาม ชั้นปีการศึกษา เป็นรายคู่	89

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1

กรอบแนวคิดการวิจัย

หน้า

6



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เชฟกลายเป็นอาชีพในฝันของคนรุ่นใหม่ ที่มีใจรักและหลงใหลการทำอาหาร ในยุคของการนำเสนอตามสื่อรายการทีวีโปรแกรม การแข่งขันทำอาหาร การชิมอาหารตามร้านอาหารที่อยู่ในความสนใจของผู้บริโภคด้วยรสชาติและหน้าตาอาหาร รวมถึงองค์ประกอบอื่นๆ ภายในร้าน นายจ้านงค์ นีรังสรรค์ นายกสมาคมเชฟประเทศไทย ได้ถ่ายทอดบทบาทของอาชีพเชฟว่า ยุคแรกเมื่อหลายสิบปีก่อนอาชีพเชฟเป็นอาชีพที่ไม่ได้รับความสนใจ ไม่เป็นที่ยอมรับ คนที่ทำงานด้านนี้จะถูกมองว่าเป็นผู้ใช้แรงงาน ไม่มีความรู้ และรายได้ไม่ดี กลายเป็นสิ่งปิดกั้นให้หลายๆ ครอบครัวไม่สนับสนุนให้ลูกหลานมีอาชีพเป็นเชฟ ยุคต่อมาเริ่มมีเชฟชาติตะวันตกเข้ามามีบทบาท ทั้งระบบการทำงานและรูปแบบอาหาร แต่ยังคงไม่ใช่อาชีพที่คนไทยใฝ่ฝัน

จุดเปลี่ยนที่ชัดเจนที่สุดเกิดขึ้นเมื่อรัฐบาลให้การสนับสนุนด้านอาหารไทยขยายตลาดสู่ตลาดโลก รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นครัวของโลก (Kitchen of the World) โดยมุ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบ ให้มีการขยายตัวของร้านอาหารไทยจำนวนมาก ซึ่งจะส่งผลดีต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย การส่งออกสินค้าอาหารและสินค้าอื่นๆ ภายใต้โครงการ “ครัวไทยสู่ครัวโลก” เริ่มขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2543 จุดประกายการส่งออกเชฟไทยไปต่างประเทศ ปริมาณความต้องการจ้างงานเชฟขยายตัวตามไปด้วยทำให้เกิดความขาดแคลนเชฟในอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ มหาวิทยาลัยหลายแห่งได้เปิดสอนหลักสูตรผู้ประกอบการอาหาร เพื่อผลิตบัณฑิตให้เพียงพอต่ออุตสาหกรรมอาหารและการบริการทั้งในและต่างประเทศ แต่ถึงกระนั้นปัญหาในความขาดแคลนเชฟก็ยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุและปัจจัยหลายประการ อีกทั้ง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้จึงได้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กลุ่มอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ สาขาอาชีพผู้ประกอบการ

อาหารไทย เมื่อ พ.ศ. 2553 (สำนักหอสมุดและศูนย์สารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่มีการพัฒนาหลักสูตรด้านอาหารเพื่อผลิตบัณฑิตในสายอาชีพเซฟ เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่มีอัตลักษณ์โดดเด่น ด้านอุตสาหกรรมอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และพยาบาลศาสตร์ โดยเฉพาะด้านอาหาร มหาวิทยาลัยได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรและนักศึกษา ทั้งการรักษาความเป็นแบบแผนดั้งเดิมและการศึกษาองค์ความรู้ใหม่ รวมถึงการแข่งขันด้านอาหารในระดับประเทศ ระดับอาเซียน และระดับสากล เพื่อก้าวไปสู่สถาบันที่เป็นผู้นำด้านอาหารอย่างแท้จริง โดยผลิตบุคลากรสายอาหารที่มีคุณภาพเข้าสู่อุตสาหกรรมอาหารและการบริการ

ปัจจุบันนี้องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยทำการศึกษาจากนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ถึงปี 4 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในอาชีพเซฟของนักศึกษาที่เริ่มเรียนในปีที่ 1 ถึงนักศึกษาที่ผ่านการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติทั้งในมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการต่างๆ ในปีที่ 4 ทั้งนี้ ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาต่างๆ ได้ใช้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรด้านผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และผู้ประกอบการสามารถนำไปใช้ในการวางแผนจ้างงานผู้ประกอบการอาหารได้อย่างเหมาะสมเพื่อลดปัญหาขาดแรงงานในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 ศึกษาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนดุสิต

1.2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษา ครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านสังคม ด้านชื่อเสียง ด้านอำนาจ ด้านความสามารถ ด้านความสำเร็จ และด้านการเงิน

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ถึงปีที่ 4 โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต หลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและบริการ โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 815 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย 2 ตัว คือ ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิภาค อาชีพของผู้ปกครองหลัก การศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ที่ตั้งของโรงเรียนที่ จบการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) ประสบการณ์ในการ เรียนด้านการประกอบอาหาร ประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร และ ชั้นปีการศึกษา ส่วนตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านสังคม ด้านชื่อเสียง ด้านอำนาจ ด้านความสามารถ ด้านความสำเร็จ และด้านการเงิน

1.3.4 ขอบเขตด้านเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 ถึงเดือนมีนาคม 2558

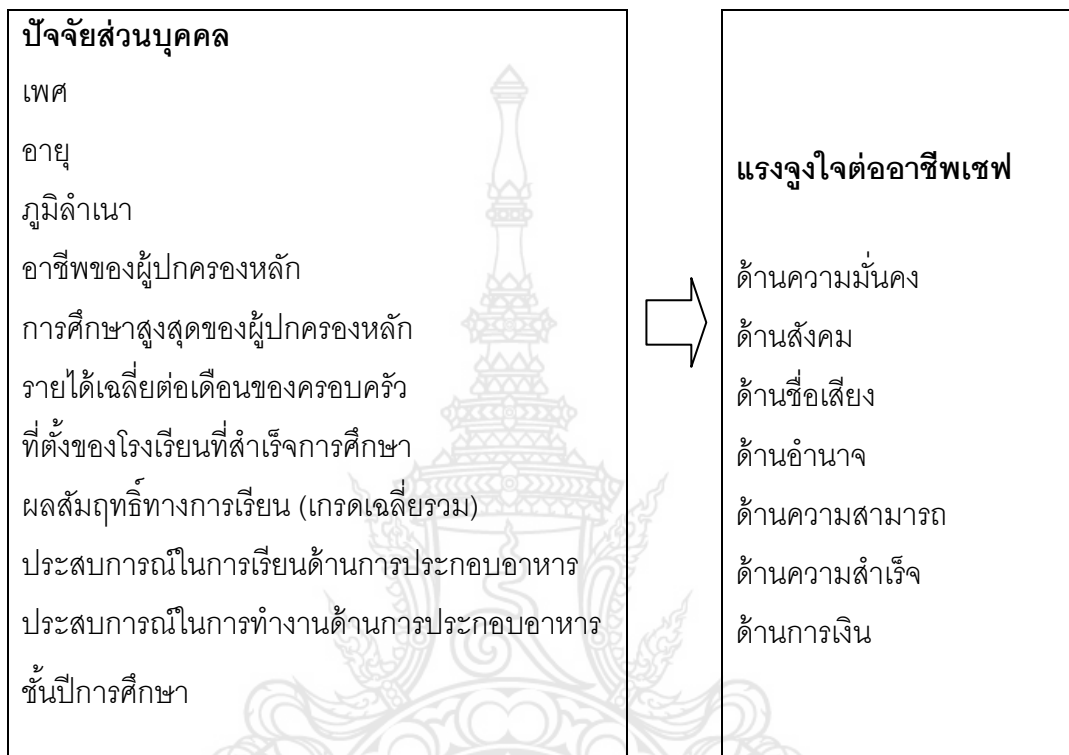
### 1.4 สมมติฐาน

นักศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิภาค อาชีพของผู้ปกครองหลัก การศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ที่ตั้งของโรงเรียนที่ จบการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) ประสบการณ์ในการ เรียนด้านการประกอบอาหาร ประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร และชั้นปี การศึกษา แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกัน

### 1.5 กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัว คือ 1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิภาค อาชีพของผู้ปกครองหลัก การศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ที่ตั้งของโรงเรียนที่ จบการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) ประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหาร ประสบการณ์ใน

การทำงานด้านการประกอบอาหาร และชั้นปีการศึกษา 2) ตัวแปรตามคือ แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านสังคม ด้านชื่อเสียง ด้านอำนาจ ด้านความสามารถ ด้านความสำเร็จ และด้านการเงิน ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.6.1 ทราบถึงแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- 1.6.2 มหาวิทยาลัยต่างๆ ที่เปิดสอนหลักสูตรด้านผู้ประกอบอาหารสามารถใช้ผลการวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนา เพื่อวางแผนและวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษามากที่สุด
- 1.6.3 ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมอาหารและการบริการโดยตรง และสามารถเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการใช้ในการวางแผนจ้างงานผู้ประกอบอาหาร

## 1.7 นิยามศัพท์

1.7.1 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตัวแปร 11 ตัว ได้แก่

- 1) เพศ หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงลักษณะความเป็นชายและหญิง ของนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม
- 2) อายุ หมายถึง จำนวนปีนับตั้งแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบัน ของนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม
- 3) ภูมิลำเนา หมายถึง ถิ่นซึ่งเป็นที่เกิดหรือที่อยู่อาศัยเดิม โดยงานวิจัยนี้แบ่งเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ/อีสาน ภาคตะวันออก ภาคกลาง ภาคตะวันตก และภาคใต้
- 4) อาชีพของผู้ปกครองหลัก หมายถึง บิดาหรือมารดาหรือผู้ที่ส่งเสียเลี้ยงดู และมีอำนาจในการตัดสินใจของนักศึกษา
- 5) การศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลัก หมายถึง วุฒิทางการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครอง
- 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว หมายถึง ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ได้จากการประกอบอาชีพของสมาชิกในครอบครัว หรือผู้ที่ส่งเสียเลี้ยงดูและมีอำนาจในการตัดสินใจของนักศึกษา
- 7) ที่ตั้งของโรงเรียนที่จบการศึกษา หมายถึง ถิ่นซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงเรียนที่ นักศึกษาจบการศึกษา
- 8) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) หมายถึง คะแนนเฉลี่ยรวมที่นักศึกษาได้รับจากการเรียนในปีการศึกษาที่ผ่านมา
- 9) ประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหาร หมายถึง ความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับการประกอบอาหารจากการศึกษาในหลักสูตร
- 10) ประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร หมายถึง จำนวนปีที่นักศึกษาปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ
- 11) ชั้นปีการศึกษา หมายถึง จำนวนปีที่นักศึกษาลงทะเบียนเรียนตามหลักสูตร

1.7.2 **แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ** หมายถึง แรงผลักดันที่ส่งผลให้สนใจเกี่ยวกับการประกอบอาหาร ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความมั่นคง หมายถึง สิ่งตอบแทนในรูปของสวัสดิการต่างๆ ที่ทำให้นักศึกษาสนใจในการประกอบอาชีพด้านการประกอบอาหาร
- 2) ด้านสังคม หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกันในสังคมเพื่อการติดต่อสื่อสาร

กับบุคคลอื่น

- 3) ด้านชื่อเสียง หมายถึง ความต้องการได้รับการยอมรับ
- 4) ด้านอำนาจ หมายถึง ความต้องการเป็นที่ยอมรับ
- 5) ด้านความสามารถ หมายถึง ความสามารถในด้านทักษะและความรู้ด้านอาหาร
- 6) ด้านความสำเร็จ หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพเชฟเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม
- 7) ด้านการเงิน หมายถึง ความต้องการมีรายได้สูงและมีผลตอบแทน

**เชฟ** หมายถึง หัวหน้าพ่อครัวแม่ครัวที่มีทักษะความเชี่ยวชาญในการประกอบอาหาร และสามารถบริหารจัดการ

**นักศึกษา** หมายถึง นักศึกษาที่เรียนด้านการประกอบอาหาร ในระดับปริญญาตรี  
หลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ

**โรงเรียนการเรือน** หมายถึง คณะโรงเรียนการเรือนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบด้วยหลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ หลักสูตรเทคโนโลยีการแปรรูปอาหาร หลักสูตรโภชนาการและการประกอบอาหาร และหลักสูตรคหกรรมศาสตร์ และสาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการบริการแขนงการจัดการภัตตาคารและร้านอาหารแบบเร่งด่วน โดยมีหน่วยงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ได้แก่ ศูนย์ฝึกปฏิบัติการอาหารนานาชาติ ศูนย์ปฏิบัติการเนย โรงน้ำดุสิตา งานอนามัยและสุขาภิบาลอาหาร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา  
โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

- แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- ทฤษฎีความต้องการ
- ความรู้เกี่ยวกับอาชีพและอาชีพเซฟ
- โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

“แรงจูงใจ” หรือ “Motivation” มาจากรากศัพท์เดิมซึ่งเป็นภาษาลาตินว่า “Movere” แปลว่า  
เงื่อนไขหรือสภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ซึ่งหมายถึงเงื่อนไขหรือสภาวะที่ไปทำให้เกิด  
พฤติกรรม หรือไปยังยังพฤติกรรม หรือไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่จะแสดงออก

แรงจูงใจหมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือ  
เคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย (Walters.1978: 218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจ  
เป็นเหตุผลของการกระทำ

แรงจูงใจหมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่  
มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม (Loundon and Bitta.1988:  
368)

แรงจูงใจหมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลมี  
พฤติกรรมเฉพาะที่มีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์ เป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและ  
เป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่

ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย (ถวิล, 2528)

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะแวดล้อม (Loundon and Bitta.1988 :368) จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และเป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

### 2.1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ถวิล (2528) แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจเป็น 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความมั่นคง หมายถึง มนุษย์ต้องการความปลอดภัยจึงต้องมีแรงจูงใจในรูปสวัสดิการต่างๆ มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกเพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคง
- 2) ด้านสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและได้รับการยกย่อง เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและไม่ใช่มิตรภาพเสมอไป แต่เพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับและศรัทธาเชื่อถือ
- 3) ด้านชื่อเสียง หมายถึง ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงระดับเพื่อนและชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติและระดับนานาชาติ
- 4) ด้านอำนาจ หมายถึง ศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคลแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่งสามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามเพราะตำแหน่งหน้าที่และอำนาจส่วนตัวบุคคล เป็นบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพและพฤติกรรม แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจส่วนตัว แต่บางคนเป็นเจ้าของอำนาจทั้ง 2 ประเภท
- 5) ด้านความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและสังคมเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ด้านความคาดหวัง

6) ด้านความสำเร็จ หมายถึง สิ่งที่คุณคลีให้ความสนใจต่อความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ

7) ด้านการเงิน หมายถึง ตัวแทนในการแลกเปลี่ยน เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันข้อและมีความสัมพันธ์กับความต้องการทุกระดับทุกประเภท

### 2.1.3 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรม หลายรูปแบบเพื่อสนองความต้องการของร่างกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

( <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm> )

ในทางจิตวิทยาแรงจูงใจหมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง (goal) นักจิตวิทยามีความเชื่อว่า มนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่อตกอยู่ในสภาวะที่ได้รับความจูงใจจะต้องมีความกระตือรือร้น และขวนขวายในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ จากความหมายของแรงจูงใจนี้จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1.3.1 เป็นพลังงานที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ซึ่งพลังงานสามารถแปรเปลี่ยนได้ เช่น การที่บางครั้งเดินอย่างรวดเร็ว บางครั้งเดินช้า บางครั้งลุกขึ้นจากเก้าอี้อย่างรวดเร็ว บางครั้งใช้เวลา นานกว่าจะลุก

2.1.3.2 เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรม เช่น การที่คนเราเดินกลับบ้าน หลังจากเลิกงานแล้ว อาจไปแวะห้างสรรพสินค้า ร้านหนังสือ ตลาด หรือบ้านเพื่อน เป็นต้น

2.1.3.3 เป็นตัวกำหนดระดับของความพยายาม เช่น การที่คนเราสนใจจะอ่านหนังสือวารสารสักเล่มก็แวะซื้อที่ร้านขายหนังสือ แต่พบว่าวารสารเล่มนี้หมดแล้วอาจหมดความสนใจ แต่ถ้าความสนใจยังมีอยู่ระดับสูง เขาอาจเดินไปดูหลายๆ ร้าน หรือถามคนรู้จักที่มีหนังสือฉบับนี้เพื่อขอยืมอ่านก็ได้

แรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะมีลักษณะร่วมกันคือ เป็นสิ่งที่มีพลังและมีทิศทาง นั่นคือแรงจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งตัวกระตุ้นนี้อาจจะเป็นแรงที่มาจากภายในซึ่งเรียกว่า “แรงจูงใจภายใน หรือ ตัวกระตุ้น” อาจจะเป็นแรงที่มาจากสิ่งเร้าภายนอกซึ่งเรียกว่า “แรงจูงใจภายนอก” ดังนั้น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือภายนอกจะทำให้เราเข้าใจเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมของคนว่า “ทำไมแต่ละคนจึงประพฤติดังเช่นที่เป็นอยู่”

## 2.1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

2.1.4.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ การจูงใจที่เกิดจากความต้องการภายใน เป็นแรงผลักดันจากภายในตัวของบุคคล นักจิตวิทยาเชื่อว่า มนุษย์มีแรงขับจากภายในที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความต้องการ เจตคติ และความสนใจ

คนที่มีแรงจูงใจประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของมันเอง มิได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มี ความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ทำงานเพราะรักในงาน ถึงแม้ว่าจะไม่มีใครเห็นไม่มีใครชม หรือทำแล้วไม่ได้สองชั้นก็ไม่เกิดความท้อถอยและเบื่อหน่ายเพราะเขามีความสุข ความพึงพอใจที่ได้ทำงานนั้น ๆ ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในจะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง ไม่ต้องคอยหวาดวิตก หรือกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตน ซึ่งทำให้สามารถทำงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถมีสัมพันธภาพกับคนทั่วไปได้ดีไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้เท่านั้นเป็นผู้ที่ทำงานโดยมุ่งหวังประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2.1.4.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ การจูงใจที่เกิดจากการนำกิจกรรมมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ นักจิตวิทยาอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกด้วยเรื่องของการเสริมแรง (Reinforcer) กับสิ่งจูงใจต่าง ๆ การเสริมแรงหมายถึง การให้สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และสิ่งเร้านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น สกินเนอร์ ([http://ece.pkru.ac.th/early/web\\_std/Untitled-13.html](http://ece.pkru.ac.th/early/web_std/Untitled-13.html)) (Skinner, 1990) กล่าวว่า การกระทำใด ๆ ถ้าได้รับการเสริมแรงย่อมมีแนวโน้มให้เกิดการกระทำนั้น ๆ อีก ส่วนการกระทำใด ๆ ที่ไม่มีการเสริมแรงย่อมมี

แนวโน้มให้ความถี่ของการกระทำนั้น ๆ ค่อยๆ สลายไปในที่สุด ฉะนั้น แรงจูงใจภายนอกจึงหมายถึง สิ่งเร้า อันได้แก่ ตัวเสริมแรงหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ มีบทบาทในการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น

### 2.1.5 การเสริมแรง

**การเสริมแรง** มี 2 ชนิด คือ

2.1.5.1 การเสริมแรงทางบวก คือ สิ่งที่ทำให้เด็กหรือบุคคลพอใจ เช่น รางวัล คำชมเชย การยิ้ม พยักหน้า และความสนใจ เป็นตัวเสริมแรงที่มีอิทธิพลมากสำหรับเด็ก ทั้งเป็นสิ่งที่ตรงกับความต้องการของบุคคลคือ ต้องการเป็นที่ยอมรับ เป็นที่รัก ต้องการคำชมเชย

2.1.5.2 การเสริมแรงทางลบ คือ สิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ที่น่ากลัวก่อให้เกิดความไม่สบายใจต่าง ๆ ถ้านำออกไปจะช่วยเพิ่มให้เกิดการตอบสนองที่ดีขึ้น หรือเกิดพฤติกรรมที่ดีขึ้น ได้แก่ การดุ การตำหนิ การลงโทษ คำวิจารณ์ การกระทำที่สังคมไม่ยอมรับ ฉะนั้น การใช้ตัวเสริมแรงไม่ว่าทางบวกหรือทางลบจะให้ผลเช่นเดียวกันคือ เกิดการเรียนรู้ ผู้ที่มีแรงจูงใจภายนอกจะเป็นผู้ทำอะไรโดยที่ ต้องการคำชม ต้องการการยอมรับ หรือความเห็นชอบจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ใคร่เป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระมัดระวังต่อการยอมรับของผู้อื่น คอยดูว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยพึ่งพาผู้อื่น มักจะทำดีหรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ มักทำดีเฉพาะเวลาที่มีคนเห็น ถ้าไม่มีคนเห็นก็เกิดความท้อถอย และหมดกำลังใจที่จะทำต่อไปองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจคือพลังงานที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแหล่งพลังงานที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม คือความต้องการ (Needs) แรงกระตุ้น (Motives) และแรงขับ (Drives)

ความต้องการ (Needs) หมายถึง สภาวะขาดแคลนซึ่งเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตามที่มีความไม่สมดุลทางสรีระหรือทางใจ เช่น เวลาที่คอแห้ง เนื่องจากพูดมาก เนื้อเยื่อที่ลำคอขาดน้ำ เราจะรู้สึกกระหายน้ำ หรือเวลาที่เรารู้สึกหิวต้องการอาหาร ก็เพราะเกิดความขาดแคลนน้ำตาลในกระแสเลือด เป็นต้น

แรงกระตุ้น (Motives) หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจการและควบคุมกิจการ อากาหรนั้นให้ไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นนี้เรียกว่า พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated behavior) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ

1) จะต้องมีอาการอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง เช่น จากหลับเป็นตื่น จากเฉย ๆ เป็นกระตือรือร้น เป็นต้น

2) จะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เช่น เมื่อคนรู้สึกหิวจะไปที่ร้านอาหาร ไม่ใช่ไปที่โรงภาพยนตร์ เป็นต้น

แรงขับ (Drives) หมายถึง สภาพทางสรีระที่เกิดขึ้นในขณะที่อินทรีย์อยู่ในภาวะขาดแคลน เช่น ขาดน้ำ ขาดอาหาร ฯลฯ แรงขับเป็นตัวสำคัญของกระบวนการแรงจูงใจ เพราะแรงขับจะเป็นตัวมุ่งกระทำ และเสริมกำลังเพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ แรงขับปฐมภูมิ (Primary drives) และแรงขับทุติยภูมิ (Secondary drives)

แรงขับปฐมภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดมาพร้อมกับวุฒิภาวะของคน ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้แบ่งออกเป็น แรงขับทางด้านสรีระ (Physiological drives) และแรงขับทั่วไป (General drives)

1) แรงขับทางด้านสรีระ เป็นแรงขับที่มีต้นกำเนิดมาจากความต้องการของร่างกายหรือสภาวะในร่างกาย และเกิดจากสาเหตุหนึ่งในสามประการคือ สิ่งเร้า (Stimulus) ความต้องการของเนื้อเยื่อในร่างกายและสารฮอร์โมนในเลือด แรงขับด้านสรีระที่เกิดจากกระบวนการโฮมีโอสเตซิส (Homeostasis) คือ การที่ร่างกายมีแนวโน้มที่จะรักษาดุลยภาพของสภาวะในร่างกายเอาไว้ เช่นการรักษาอุณหภูมิให้พอเหมาะในเลือดมีปริมาณของกรดและด่างพอเหมาะพอควร ไม่มีคาร์บอนไดออกไซด์มากเกินไป หรือมีปริมาณน้ำตาลเพียงพอ เป็นต้น กระบวนการโฮมีโอสเตซิสนี้ไม่สามารถสร้างสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางกายภาพขึ้นมาได้ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ ร่างกาย จะผลิตน้ำเองไม่ได้ ต้องรับน้ำจากภายนอกจึงต้องกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเพื่อหาน้ำมา เมื่อได้มาแล้วร่างกายก็สมดุล แรงขับทางด้านสรีระนี้ได้แก่ ความอ้วน ความหิว ความกระหาย ความหิว ความเจ็บปวด การหลับ ความต้องการทางเพศ และแรงขับในความเป็นแม่ เป็นต้น

2) แรงขับทั่วไป มีพฤติกรรมหลายอย่างของมนุษย์และสัตว์ซึ่งยังบ่งไม่ได้แน่ชัดว่า เกิดจากแรงขับทางสรีระโดยตรง แต่ก็มีพื้นฐานมาจากสรีระเหมือนกัน และเรียกแรงขับทั่ว ๆ ไป เช่น การทำกิจกรรมต่าง ๆ ความอยากรู้อยากเห็น ความรัก และความกลัว เป็นต้น

แรงขับเคลื่อนที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ บางที่เรียกการกระตุ้นทางสังคม เช่น ความผูกพันกับผู้อื่น การยอมรับทางสังคม สถานะทางสังคม เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น ความก้าวร้าวก็ถือว่าเป็นแรงขับเคลื่อนเช่นกัน

แรงจูงใจเป็นผลมาจากการที่มนุษย์มีความคาดหวังใน 3 ประการกล่าวคือ (สิทธิโชค วรานุสันติ กุล, 2546: 178 อ้างใน [www.tpa.or.th/writer/read](http://www.tpa.or.th/writer/read))

1) การคาดหวังว่า ถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ (Effort-Performance Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้เป็นการล่วงหน้าว่า ถ้าหากตนเองลงมือแสดงพฤติกรรมอย่างเต็มที่ สุดความสามารถแล้วจะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงมากหรือน้อยเพียงใดที่จะกระทำสิ่งนั้นสำเร็จ กล่าวง่าย ๆ คือ บุคคลจะตั้งใจว่าพฤติกรรมที่จะต้องทำนั้นมันยากเกินกำลังความสามารถของตนเองหรือไม่ ก่อนที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นออกมา

2) การคาดหวังว่ากระทำแล้วได้ผลลัพธ์ (Effort-Outcome Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมว่า ถ้าหากเขากระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว เขาจะได้รับผลลัพธ์ที่จะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อตัวเขาอย่างไร

3) ค่าของผลลัพธ์ (Valence of Outcomes) หมายถึง คุณค่าหรือความตั้งใจที่ผลลัพธ์มีให้แก่บุคคลที่จะต้องแสดงพฤติกรรมออกไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมี การรับรู้ต่อผลลัพธ์เดียวกันที่แตกต่างกันไป

สิ่งเหล่านี้ช่วยให้สามารถสรุปทฤษฎีได้ว่า การจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมีโอกาสประสบความสำเร็จ ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่า พฤติกรรมนำไปสู่ผลลัพธ์และผลลัพธ์นั้นมีคุณค่าสำหรับเขา และเขาเชื่อว่า ตัวเขามีความสามารถอยู่ในระดับที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังนั้น Vroom ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลในองค์กรและพบว่า การที่บุคคลจะกระทำสิ่งใดก็ตามจะขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัวได้แก่

- (1) ผลตอบแทนเขาจะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่เขาครอบครองอยู่เพียงใด
- (2) ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลที่เขาจะได้รับ
- (3) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้ว เขาเชื่อว่า เขาจะต้องเป็นผู้ได้รับผลอันนั้น
- (4) เขามีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า ความพอใจต่อสิ่งเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นหากเขาได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น และความพอใจจะลดลงหากเขาได้รับผลตอบแทนลดลง

แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อผลตอบแทนต่าง ๆ ความสัมพันธ์ทั้งหมดนี้จะหายไป จิตวิทยาของบุคคลในองค์การที่ Vroom ทำการศึกษาดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์การ การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

1) ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่า คนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า

2) ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่า ตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนานๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่นออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

3) ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตามพบว่า พนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันทง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

## 2.2 ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation )

Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะ ทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มี ความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่า มนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะ

ได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ

Maslow กล่าวว่า ความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับชั้นของความปรารถนาตั้งแต่ชั้นแรกไปสู่ความปรารถนาชั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation ) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

ลำดับชั้น ความต้องการของมาสโลมีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุด และสังเกตเห็นได้ชัดที่สุดจากความต้องการทั้งหมด เป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความปลอดภัย ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้ จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า และถ้าบุคคลได้ประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็ไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจบุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน Maslow อธิบายต่อไปว่า บุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องการสิ่งอื่นใดอีก ชีวิตของเขากล่าวได้ว่า เป็นเรื่องของ การรับประทาน สิ่งอื่นๆ

นอกจากนี้จะไม่มีความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวอย่างการขาดแคลนอาหารมีผลต่อพฤติกรรมได้มีการทดลองและการศึกษาชีวประวัติเพื่อแสดงว่า ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นเรื่องสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ และได้พบว่า เกิดความเสียหายอย่างรุนแรงของพฤติกรรมซึ่งมีสาเหตุจากการขาดอาหารหรือน้ำติดต่อกันเป็นเวลานาน ตัวอย่างคือ เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ในค่ายนาซีซึ่งเป็นที่พักขังเชลย เชลยเหล่านั้นจะละทิ้งมาตรฐานทางศีลธรรมและค่านิยมต่างๆ ที่เขาเคยยึดถือภายใต้สภาพการณ์ปกติ เช่น ขโมยอาหารของคนอื่น หรือใช้วิธีการต่างๆ ที่จะได้รับอาหารเพิ่มขึ้น อีกตัวอย่างหนึ่ง ในปี ค.ศ. 1970 เครื่องบินของสายการบิน Peruvian ตกลงที่ฝั่งอ่าวอเมริกาใต้ ผู้ที่รอดชีวิตรวมทั้งพระนิกาย Catholic อาศัยการมีชีวิตอยู่รอดโดยการกินซากศพของผู้ที่ตายจากเครื่องบินตก จากปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อมนุษย์เกิดความหิวขึ้นจะมีอิทธิพลเหนือระดับศีลธรรมจรรยาจึงไม่ต้องสงสัยเลยว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายเหนือความต้องการอื่นๆ และแรงผลักดันของความ ต้องการนี้ได้เกิดขึ้นกับบุคคลก่อนความต้องการอื่นๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้ว บุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไปซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการ ความปลอดภัยหรือ ความรู้สึกมั่นคง (safety or security) Maslow กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ตัวอย่างเช่น ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อได้ยินเสียงดังๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการฝันร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ

Maslow กล่าวเพิ่มเติมว่า พ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดขั่นและตามใจมากเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่า ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัย การให้นอนหรือให้กินไม่เป็นเวลา ไม่เพียงแต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้น แต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเขา สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกัน ทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า

ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้ที่ดีของเด็กทำให้เด็กกลัวว่าสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่นั่นคง ไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย ความต้อง

การความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะ เป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่างๆ และผู้ที่ทำหน้าที่

ที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะไฝ่หาความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะไฝ่หาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงเพราะ ทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้

Maslow ได้ให้ความคิดต่อไปว่า อาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (obsessive-compulsive neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่า เขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจและกำลังมีอันตรายต่างๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูกๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

Maslow คัดค้านกลุ่ม Freud ที่ว่า ความรักเป็นผลมาจากการทดเทิดสัญชาตญาณทางเพศ (sublimation) สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญชาตญาณของเรื่องเพศ (sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่า ความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่า ชีวิตไร้ค่า มีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่า บุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความคับข้องใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และ ความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆ

สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่งคือ มีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธ ความรู้สึกเช่นนี้ Maslow กล่าวว่า สืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็กย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการมีทัศนคติในเรื่องของ ความรัก Maslow เปรียบเทียบว่า ความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง (Maslow, 1970)

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็ลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือ มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) ดังนี้

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่า เขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบ ความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับคามสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยกย่องชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเอง มีคุณค่าว่า ความสามารถของเขาได้รับ การยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการได้

รับความนับถือยกย่องก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Maslow ในเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้

รับการยกย่องก็เมื่อภายหลังจากความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจของเขาแล้วและ Maslow กล่าวว่า มันเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด ดังตัวอย่างที่ Maslow นำมาอ้างคือหญิงสาวคนหนึ่งซึ่งเธอคิดว่า การตอบสนองความต้องการความรักของเธอได้ดำเนินไปด้วยดี แล้วเธอจึงทุ่มเทและเอาใจใส่ในธุรกิจของเธอ และได้ประสบความสำเร็จเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงและอย่างไม่คาดฝัน สามีได้ผลจากเธอไป ในเหตุการณ์เช่นนี้ปรากฏว่า เธอวางมือจากธุรกิจต่างๆ ในการที่จะส่งเสริมให้เธอได้รับความยกย่องนับถือ และหันมาใช้ความพยายามที่จะเรียกร้องสามีให้กลับคืนมา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ของเธอเป็นตัวอย่างของความ ต้องการความรักซึ่งครั้งหนึ่งเธอได้รับแล้วและถ้าเธอได้รับความพึงพอใจในความรักโดยสามีหวนกลับคืนมาเธอก็จะกลับไปเกี่ยวข้องกับโลกธุรกิจอีกครั้งหนึ่ง

ความพึงพอใจของความ ต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่วไปเป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ และ ความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกต่างๆ ดังกล่าวนี้ย่อมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่พอ

เพียง เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็น การรับรู้ตนเองในทางนิเสธ (negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขลาดกลัวและรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์และสิ้นหวังในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิต ความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงจังใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียรพยายามของบุคคล และความต้องการนี้อาจเกิด

อันตรายขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่องมีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อนๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้อย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับ ความสามารถของตน กล่าวโดยสรุป การเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีก็ต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง” Maslow (1970)

ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปโดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่า คนเรามักจะกลัวตัวเองในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์” Maslow (1962)

ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมิได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่วไป เช่น นักกีฬา นักเรียน หรือแม้แต่กรรมกรก็สามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่างอย่างกว้างขวางจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่า มันคือระดับความต้องการที่แสดง ความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

Maslow ได้ยกตัวอย่างของความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ในกรณีของนักศึกษาชื่อ Mark ซึ่งเขาได้ศึกษาวิชาบุคลิกภาพเป็นระยะเวลายาวนานเพื่อเตรียมตัวเป็นนักจิตวิทยาคลินิก นักทฤษฎีคนอื่นๆ อาจจะอธิบายว่า ทำไมเขาจึงเลือกอาชีพนี้ ตัวอย่าง เช่น Freud อาจกล่าวว่ามันสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับสิ่งที่เขาเก็บกดความอยาก رؤ้อยากเห็นในเรื่องเพศไว้ตั้งแต่วัยเด็ก ขณะที่ Adler อาจมองว่า มันเป็นการพยายามเพื่อชดเชยความรู้สึกด้อยบางอย่างในวัยเด็ก Skinner อาจมองว่า เป็นผลจากการถูกวางเงื่อนไขของชีวิตในอดีต ขณะที่ Bandura สัมพันธ์เรื่องนี้กับตัวแปรต่างๆ ทางการเรียนรู้ทางสังคม และ

Kelly อาจพิจารณาว่า Mark กำลังจะพุ่งตรงไปเพื่อที่จะเป็นบุคคลที่เขาต้องการจะเป็นตัวอย่างที่แสดงถึงการมุ่งตรงไปสู่เป้าประสงค์ในอาชีพโดย ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง และถ้าจะพิจารณากรณีของ Mark ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ถ้า Mark ได้ผ่านการเรียนวิชาจิตวิทยาจนครบหลักสูตรและได้เขียนวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก และในที่สุดก็ได้รับปริญญาเอกทางจิตวิทยาคลินิก สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ Mark ต่อไปก็คือ เมื่อเขาสำเร็จการศึกษาดังกล่าวแล้ว ถ้ามีบุคคลหนึ่งได้เสนองานให้เขาในตำแหน่งตำรวจสืบสวน ซึ่งงานในหน้าที่นี้จะได้รับค่าตอบแทนอย่างสูงและได้รับผลประโยชน์พิเศษหลายๆ อย่างตลอดจนรับประกันการว่างและความมั่นคงสำหรับชีวิต เมื่อประสบเหตุการณ์เช่นนี้ Mark จะทำอย่างไร ถ้าคำตอบของเขาคือ “ตกลง” เขาก็จะย้อนกลับมาสู่ความต้องการระดับที่ 2 คือ ความต้องการความปลอดภัย สำหรับการวิเคราะห์ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง Maslow กล่าวว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นในสิ่งนั้น” เรื่องของ Mark เป็นตัวอย่างง่ายๆ ว่า ถ้าเขาตกลงเป็นตำรวจสืบสวน เขาก็จะไม่มีโอกาสที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

## 2.3 ความรู้เกี่ยวกับอาชีพและอาชีพเซฟ

คนทุกคนต้องประกอบอาชีพเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ วัยรุ่นเป็นช่วงเวลาที่ควรเลือกแนวทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต บางคนอาจเริ่มแนวทางเพื่อการประกอบอาชีพแล้ว การเลือกศึกษาเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพต่อไปจนเกิดความสับสนได้ เนื่องจากในเรื่องนี้จะมีผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่มาก นับตั้งแต่บุคคลที่ใกล้ชิดที่สุดและมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ มากที่สุดคือ พ่อ แม่ บุคคลอื่น ๆ ภายในครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน เนื่องมาจากเด็กวัยรุ่นไทยยังอยู่ ภายใต้ข้อจำกัดของระบบการศึกษา สติปัญญา ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ความนิยมของท้องถิ่น โรงเรียน และสังคมส่วนรวม และวัยรุ่นเองก็ยังไม่ตระหนักชัดในความสนใจ ความถนัด

( <http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42009/42009-41.htm> )

ความต้องการและลักษณะบุคลิกภาพของตนเองอย่างแท้จริง ในการตัดสินใจเลือกอาชีพวัยรุ่นจะต้องคำนึงถึง

1. ความถนัดส่วนตัว คนเราแต่ละคนมีความถนัดไม่เหมือนกัน การได้ทำงานหรือประกอบอาชีพที่ตนถนัด โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานหรืออาชีพนั้น ย่อมมีมาก ตรงข้าม ถ้าได้ทำงานที่ตนเองไม่ถนัด นอกจากจะทำได้ไม่ดีเท่าที่ควรแล้ว ยังทำให้ขาดความสุขในการทำงานนั้น ๆ อีกด้วย ความถนัดส่วนตัวเป็นสิ่งที่วัยรุ่นจะต้องค้นหาด้วยตนเองโดยจะต้องพิจารณาอย่างถ่องแท้ ไม่ใช่พิจารณาโดยผิวเผินจากความชอบความสนใจเพียงอย่างเดียว คนบางคนมีความชอบมีความสนใจ แต่อาจจะไม่มีความถนัดก็เป็นได้ก็ดีเป็นพิเศษ เช่น ความถนัดทาง ตัวเลข ความถนัดในการพูด การใช้ภาษา ความถนัดในการแสดง ถึงแม้ว่าการทำงานใด ๆ ย่อมต้อง อาศัยการฝึกฝน การมีความรู้เบื้องต้น แต่ความถนัดก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานให้ได้ดี

2. ความสนใจ ความชอบในอาชีพนั้น ๆ โดยความเป็นจริงแล้วในวัยรุ่นเรามักจะสนใจและชอบอาชีพที่เด่นและใ้มากกว่าจะพิจารณาอาชีพต่าง ๆ ที่เรามีความสามารถหรือมีแนวโน้มที่จะถนัดในอาชีพนั้น ความสนใจ ความรัก ในการที่จะประกอบอาชีพนั้นก็มีส่วนสำคัญอยู่บ้าง แต่ถ้าสนใจแล้ว ไม่ถนัดเลยก็ไม่สามารถทำให้อาชีพนั้น เจริญก้าวหน้าได้ เช่น วัยรุ่นหลายคนที่สนใจอาชีพที่เกี่ยวกับเครื่องยนต์กลไก แต่กลับมีความถนัดในการพูดการใช้ภาษา ไม่ถนัดในด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ก็ไม่ควรเลือกอาชีพในด้านนี้เพราะการทำสิ่งที่ไม่มีความถนัดจะทำให้ประสบความสำเร็จได้ยาก

3. การเลือกอาชีพตามความคาดหวังของพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง เด็กวัยรุ่นส่วนใหญ่ต้องเลือกอาชีพตามที่พ่อแม่คาดหวังเพียงเพื่อให้พ่อแม่พอใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่วัยรุ่นจะต้อง พิจารณาให้ดี การเลือกอาชีพโดยตามใจพ่อแม่ โดยไม่พิจารณาถึงความพอใจ ความสนใจ ความถนัด และ ความสามารถของตนเองอาจทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ คำแนะนำของพ่อแม่ที่เต็มเปี่ยมด้วยความรัก และปรารถนาดี ประกอบกับความรู้และประสบการณ์ชีวิตย่อมเป็นคำแนะนำที่ดีมีประโยชน์ต่อเรา แต่การตัดสินใจขั้นสุดท้าย วัยรุ่นจะต้องมีแผนการเลือกอาชีพที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยจะต้องพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ให้รอบคอบ

4. การเลือกอาชีพตามเพื่อนในช่วงวัยรุ่น เพื่อนจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อชีวิตเรามากที่สุด ดังนั้นจึงมีวัยรุ่นเป็นจำนวนมากที่ตัดสินใจเลือกเรียนเพื่อการประกอบอาชีพตามเพื่อนเพียงเพราะว่า ต้องการเรียนหรืออยู่ร่วมกลุ่มเดียวกับเพื่อนที่ใกล้ชิด เพื่อนอาจให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แต่เราจำเป็นต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับตนเองมากที่สุด

5. โอกาสที่จะเข้าทำงาน ในปัจจุบันในการเลือกเรียนอะไรก็ตาม เราจะต้องคำนึงถึงโอกาสที่จะทำงานด้วย เช่น อาชีพครูในปัจจุบันจะมีการแข่งขันเพื่อสอบคัดเลือกเข้าทำงานโดยมีผู้สมัครจำนวนมาก มีตำแหน่งน้อย โอกาสที่จะเข้าทำงานจึงยาก ถ้าเราจะเลือกเรียนเพื่อประกอบอาชีพนั้นก็จะต้องมั่นใจตนเองว่า มีระดับสติปัญญา มีความสามารถสูงกว่าธรรมดาเพื่อจะมีโอกาสที่จะได้งานทำ

6. การเลือกอาชีพ จำเป็นต้องคำนึงถึงปัญหาในด้านสุขภาพด้วย คนที่สายตาสั้นไม่ควรเลือกอาชีพที่จะต้องใช้สายตามาก หรือในการประกอบอาชีพบางอย่างไม่รับคนที่มีปัญหาในทางสายตา เช่น อาชีพแอร์โฮสเตส คนที่มีปัญหาสุขภาพ เช่น โรคภูมิแพ้ฝุ่น แพ้ผงละออง ไม่ควรเลือกอาชีพที่ทำให้ต้องอยู่กับสิ่งที่จะทำให้เกิดแพ้ เช่น ช่างตัดผม เสริมสวย ช่างก่อสร้าง เป็นต้น

7. สติปัญญาหรือความสามารถ การเรียนวิชาชีพชั้นสูงจำเป็นต้องอาศัยสติปัญญาดี ซึ่งอาจดูได้จากระดับคะแนนหรือผลการเรียนที่ผ่านมา นอกจากนั้นการสอบได้คะแนนสูง ๆ ในวิชาใดก็พอจะชี้ให้เห็นได้ว่า มีแนวโน้มที่จะเรียนได้ดี มีความสามารถสูงในวิชานั้น ซึ่งควรนำมาพิจารณาเพื่อการตัดสินใจด้วย

8. ทุนทรัพย์ในการเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพนั้น ๆ เช่น ถ้าเราต้องการเป็นวิศวกรเราต้องเรียนวิศวกรรมในระดับมหาวิทยาลัยซึ่งต้องใช้ทุนทรัพย์มาก ผู้ปกครองมีทุนเพียงพอให้เราเรียนต่อได้หรือไม่ เราจะสามารถหาทุนได้จากแหล่งใด

9. ข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวกับอาชีพที่เลือก โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพนั้น แนวโน้มในอนาคต รายได้หรือผลตอบแทน ข้อจำกัดและความเสี่ยง โอกาสก้าวหน้า วัยรุ่นจะต้องรู้จักนำข้อมูลหลาย ๆ ด้านมาเปรียบเทียบแล้วจึงตัดสินใจ นอกจากนั้นวัยรุ่นควรพิจารณาความ รู้สึกของตนเองให้ถ่องแท้เนื่องจากในช่วงวัยรุ่นความสนใจและความต้องการอาจจะมีลักษณะที่หือหาว ไม่มีการไตร่ตรองโดยแท้จริง การเลือกอาชีพนอกจากจะต้องพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วเรายังพบว่า ลักษณะการเลือกอาชีพของวัยรุ่นมักเลือกเพราะอิทธิพลจากสื่อมวลชน และผู้ปกครอง เพื่อนฝูง อีกด้วย

ลักษณะการเลือกอาชีพของวัยรุ่นที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันและแง่มุมที่ควรคิดพิจารณา

1. การเลือกอาชีพที่มีความโก้และการผจญภัย ซึ่งเป็นอาชีพที่เด็กหนุ่มสาวส่วนใหญ่ปรารถนา เช่น นายทหาร ล่าม แอร์โฮสเตส ผู้เชี่ยวชาญการเสริมสวย นักหนังสือพิมพ์ ฯลฯ เนื่อง

จากเห็นว่า งาน เหล่านี้ไ้เก้เก้ น่าตื่นตื่น ภาพยนต์และโทรทัศน์ก็จะเสนอแต่ภาพดี ๆ สวย ๆ งาม ๆ ทำให้วัยรุ่นไม่ได้รับแนวทางที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในงานเหล่านี้อย่างแท้จริง งานต่าง ๆ เหล่านี้ จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ความถนัด จึงจะประสบความสำเร็จ บางครั้งวัยรุ่นมองเห็นลักษณะอาชีพเหล่านี้อย่างฉาบฉวยทำให้คิดว่าเป็นงานสบาย

2. การเลือกอาชีพที่เด่นในสังคม เช่น การเป็นดารา นักร้อง ผู้ประกาศข่าวโทรทัศน์ นายแบบ นางแบบ มีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ต้องพิจารณามากนับตั้งแต่ความชอบ ความสามารถ ความอดทน โอกาสที่จะได้งาน เหล่านี้ และสิ่งสำคัญที่วัยรุ่นไม่ได้คิดก็คือ ลักษณะงานของอาชีพเหล่านี้ เป็นงานที่ไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง ต้องมีผู้สนับสนุนจึงจะมีโอกาสที่จะเด่นได้ นอกจากนั้น ในการทำงานก็ไม่สามารถเลือกเวลาได้ บางครั้งดาราอาจต้องทำงานในเวลากลางคืน อดหลับอดนอน ต้องลงไปอยู่หน้าคร่ำตามคำสั่งของผู้กำกับ ซึ่งจะเห็นว่าอาชีพนี้ไม่ได้เป็นอาชีพที่มีแต่ความสวยงามหรือเพียงด้านเดียวอย่างที่เห็น

3. การเลือกอาชีพเพื่อให้เป็นที่พอใจของพ่อแม่ หรือการเลือกอาชีพตามเพื่อนเป็นสิ่งหนึ่งที่วัยรุ่นควรพิจารณาอย่างรอบคอบ บิดามารดามีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของลูก รวมทั้งเพื่อนสนิทและครูบาอาจารย์ คำแนะนำของบิดามารดามีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของลูก รวมทั้งเพื่อนสนิทและครูบาอาจารย์ด้วย คำแนะนำของบิดามารดาและเพื่อนควรนำมาเป็นข้อคิดพิจารณา เพราะบุคคลเหล่านี้มีความรู้และประสบการณ์ ซึ่งมีมากกว่ารวมทั้งความหวังดี แต่ก็ไม่ควรเลือกโดยไม่พิจารณาข้อมูลให้รอบคอบ

4. การเลือกหรือมุ่งหวังการประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งเพียงอย่างเดียว เมื่อไม่มีโอกาสทำงานนั้นก็ผิดหวัง เช่น ถ้าต้องเป็นแพทย์เพียงอย่างเดียว เมื่อพบว่าตนเองไม่สามารถเป็นแพทย์ได้ ก็อาจจะคิดว่าไม่มีงานอื่น ๆ อีก ทางที่ถูกรู้วัยรุ่นควรได้พิจารณาถึงงานอื่น ๆ ที่ตนเองอาจมีความชอบ ความพอใจ ความถนัดรองลงมา ดังนั้น ควรพิจารณาไว้หลาย ๆ อาชีพ และสนใจหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพนั้น ๆ เพื่อนำมาพิจารณา

5. ไม่ต้องการเลือกเรียนวิชาอาชีพ โดยมีค่านิยมเกี่ยวกับอาชีพวิชาการชั้นสูง วัยรุ่นควรเลือกแนวทางการศึกษาและการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของตนเอง มากกว่าการให้ค่านิยมกับการเรียนต่อวิชาการชั้นสูงเพื่อการประกอบวิชาชีพชั้นสูง เช่น การเรียนเพื่อเป็นแพทย์ สถาปนิก วิศวกร ฯลฯ

โดยความเป็นจริงแล้ว วัยรุ่นควรพิจารณาในด้านความพร้อมของตนเองในหลาย ๆ ด้าน นอกเหนือ จากความถนัด ความสนใจ เช่น สถานภาพทางการเงิน ระยะเวลาที่ต้องเรียนเพื่อการประกอบ

อาชีพ วิทยาลัยที่มีความถนัด ความสนใจในด้านไฟฟ้า แต่สภาพทางบ้านไม่สามารถที่จะส่งให้เรียนต่อในวิชาชีพชั้นสูง เช่น วิศวไฟฟ้าได้ ก็ควรเลือกเรียนหลักสูตรระยะสั้น ช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. ช่างไฟฟ้า) การเรียนวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรใด ๆ ไม่ใช่เรื่องน่าอับอาย หรือเป็นอาชีพที่ต่ำต้อย หลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดให้เรียนอาจมีระยะเวลาต่างกัน แต่วิชาชีพเหล่านี้เมื่อได้ศึกษาหรือเข้าเรียนแล้วย่อมสามารถฝึกทักษะตนเองให้มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มพูนขึ้นได้

นิยามอาชีพเชฟ รับผิดชอบการผลิตอาหารในครัว ดูแลกำกับขั้นตอนการเตรียมอาหาร จัดวางระเบียบ กำหนดหน้าที่และควบคุมการทำงานของพนักงาน ควบคุมต้นทุนการผลิตอาหาร โดยคำนวณต้นทุนอาหารและแรงงาน สอนวิธีการปรุงอาหารแก่พนักงานและควบคุมการประสานงาน วางแผนรายการอาหารและตรวจสอบคุณภาพอาหาร

ครัวของภัตตาคารหรือโรงแรมระดับ 5 ดาว มีบุคลากรโดยจัดสรรหน้าที่กันอย่างชัดเจน เรียกว่า Brigade de Cuisine ซึ่งพอจะแจกตำแหน่งออกมาได้ดังนี้

1. Chef de Cuisine หรือ Executive chef (พ่อครัวใหญ่) คือ เจ้านายใหญ่ของครัวนั้น มีหน้าที่คิดเมนูอาหาร สไตล์การตกแต่งบนจาน บริหารงานทั้งคนทั้งข้าวของในครัว จ่ายตลาดโดยสั่งวัตถุดิบ รักษามาตรฐานและบรรยากาศของห้องครัว นอกจากนี้ยังต้องสามารถทำงานแทนลูกทีมที่ท้อแท้หรือล้มป่วยได้ทุกตำแหน่งอีกด้วย

2. Sous-chef de cuisine (ผู้ช่วยพ่อครัวใหญ่) เป็นมือรองจากพ่อครัวใหญ่ทำหน้าที่ บริหารงานและดูแลว่าทุกๆ อย่างเป็นไปตามที่พ่อครัวใหญ่สั่ง อบรมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ , รักษาความสะอาดของครัว และทำหน้าที่ทุกอย่างแทนเวลาที่พ่อครัวใหญ่ไม่อยู่ ถ้าเป็นครัวขนาดย่อมๆ ไม่ต้องมี Sous-chef

3. Chef de partie หรือบางทีก็เรียก Station Chef กล่าวคือ ในห้องครัวหนึ่งจะแบ่งย่อยเป็นหลายๆ station คอยรับผิดชอบอาหารแต่ละกลุ่ม Chef de partie คือ senior chef ที่เป็นหัวหน้าสเตชันนั้น ซึ่งจะมีเชฟมือรองๆ เรียกว่า first cook, second cook เป็นลูกทีมอีกที

4. Commis คือ ตำแหน่งแรกเริ่มของเด็กใหม่ที่เพิ่งจบจากโรงเรียนสอนทำอาหารเป็นเชฟผู้ช่วยในทีมของ Chef de partie

ลักษณะของงานที่ทำ

ผู้ประกอบการอาชีพนี้ อาจได้รับการเรียกว่า "พ่อครัว" หรือ "แม่ครัว" ต้องมีความรู้ในการทำหรือปรุงอาหารไทย อาหารฝรั่ง หรืออาหารจีนรวมทั้งการทำของหวาน หรืออาจมีความรู้ในการประกอบอาหารอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่กล่าวมาซึ่งต้องทำหน้าที่และมีความรู้หลัก ดังนี้

1. วางแผนออกรายการประกอบอาหารต่อมื้อ หรือรายวัน อาจเป็นรายการอาหารไทย หรืออาหารนานาชาติและของหวาน
2. กำหนดรายการอาหารและวัตถุดิบประกอบอาหารซึ่งอาจจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับฤดูกาลสำหรับเครื่องปรุงบางประเภท เช่น ผักสด ปลา เนื้อสัตว์ ผลไม้
3. จัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายตามรายการที่กำหนดเป็นรายวันหรือตามระยะเวลา ที่เหมาะสม เช่น 2 วัน 3 วัน เป็นต้น จัดซื้อหรือสั่งการซื้อรายการเครื่องประกอบอาหารวัสดุอุปกรณ์ประกอบอาหาร เครื่องปรุงอาหาร และเก็บอาหาร ถนอมอาหารแต่ละประเภท ให้เหมาะสม
4. จัดการเตรียมส่วนประกอบอาหารเพื่อพร้อมปรุง เช่น หั่นเนื้อสัตว์ หั่นผัก เตรียมเครื่องปรุงรส
5. ถ้าประกอบอาหารไทยต้องปรุงรสและปรุงประกอบอาหารไทยด้วยกรรมวิธีแตกต่างกันไป เช่น แกงจืด แกงเผ็ด ต้มยำ ผัดต้ม ย่าง อบ ปิ้ง นึ่ง ทอด เจียว ตุ่น น้ำพริก หลน ยำ ปรุงอาหารตาม ใบสั่ง ปรุงอาหารเป็นชุด หรือปรุงอาหารจานเดียว
6. ในการทำของหวานอาจเป็นผลไม้ ซึ่งต้องจัดและปอกผลไม้ ชิมรสของหวานหรือขนม และจัดแต่งให้สวยงาม
7. ให้คำแนะนำผู้ช่วยปรุงอาหาร ควบคุมปริมาณ และควบคุมการล้างจานและสิ่งที่ใช้บริโภคอื่น ๆ
8. อาจจัดเก็บข้อมูลคุณค่าอาหารทางโภชนาการของแต่ละชนิด และข้อมูลฤดูกาลของอาหาร และผลไม้สดไว้เป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ ทั้งการจัดหา จัดเก็บและถนอมอาหาร

สภาพการจ้างงาน

ผู้ปฏิบัติอาชีพนี้จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนในอัตราที่แตกต่างกันไปตามขนาดและรายได้ของสถานประกอบกิจการ และมีมือหรือและประสบการณ์ของผู้ประกอบอาหาร ในการจ้างงานอาจเริ่มจากการเป็นผู้ช่วยผู้ประกอบอาหารและมีประสบการณ์อย่างน้อย 1-2 ปี

- สำหรับร้านอาหารขนาดเล็กที่ขายอาหารเช้า กลางวันและเย็น ผู้ประกอบอาหารจะได้รับเงินเดือนประมาณ 7,000 - 9,000 บาท แต่ส่วนมากร้านอาหารประเภทนี้ผู้ประกอบอาหารคือผู้ประกอบอาหารเอง

- ร้านอาหารหรือห้องอาหารขนาดกลางที่มีโต๊ะอาหารประมาณ 20 โต๊ะที่บริการอาหารกลางวันและอาหารเย็น ผู้ประกอบอาหารจะได้เงินเดือนประมาณ 10,000 - 15,000 บาท

- ภัตตาคารขนาดใหญ่จะมีผู้ประกอบอาหารหลายคน แบ่งตามหน้าที่และความถนัด แต่ละคนอาจจะได้เงินเดือนคนละประมาณ 15,000 - 20,000 บาท

ผู้ปฏิบัติงานอาชีพนี้ไม่มีชั่วโมงทำงานที่แน่นอน อาจมีเวลาพักบ้างในช่วงที่ปิดการบริการ และเริ่มทำงานเมื่อเปิดให้บริการ แต่ผู้ประกอบอาหารก็ต้องใช้เวลาช่วงใดช่วงหนึ่งในการซื้อและจัดเตรียมเครื่องประกอบอาหารและเครื่องปรุง

#### สภาพการทำงาน

ผู้ปฏิบัติงานในอาชีพนี้ต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของอาชีพนี้ ไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน ภัตตาคารของโรงแรม ภัตตาคาร ห้องอาหาร ร้านอาหารธรรมดาหรือประกอบเป็นอาชีพส่วนตัว คือต้องทำงานหนัก ต้องอยู่ในครัว และหน้าเตาประกอบอาหาร เผชิญกับความร้อน กลิ่นอาหารทั้ง ของสด หรือขณะกำลังปรุง และต้องอยู่ในครัวในช่วงเข้ามีดเพื่อเตรียมและประกอบ อาหารเช้า กลางวัน และเย็น หรือออกไปตลาดสดเพื่อเลือกซื้ออาหารสดด้วยตนเอง

#### คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ

1. ต้องมีความรู้และความสามารถในการประกอบอาหาร เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น อาหารไทย อาหารฝรั่ง อาหารจีน การทำขนมหรือของหวาน
2. มีใจรักการทำอาหารและการบริการ
3. มีความอดทน สามารถทำงานได้ภายใต้สภาวะความกดดันตามความต้องการของลูกค้า
4. สุขภาพร่างกายแข็งแรง
5. เป็นคนใจกว้าง สามารถยอมรับคำติชมจากลูกค้าได้ พยายามเสาะแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ ให้มากขึ้น
6. เป็นคนมีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
7. ซื่อสัตย์ ขยัน และรักความสะอาด

ผู้ที่ประกอบอาชีพนี้ควรเตรียมความพร้อมสามารถเริ่มต้นอาชีพได้ตั้งแต่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยเข้ารับการอบรมการประกอบอาหารไทยได้ที่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพร.) หรือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) จะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลาการอบรม 2 เดือนและฝึกงานในสถานประกอบการอีก 1 เดือน ซึ่งผู้เรียนสำเร็จแล้วสามารถนำความรู้มาประกอบอาชีพเชิงพาณิชย์ได้ นอกจากนี้ อาจไปฝึกอบรมที่สถาบันราชภัฏหรือสถานศึกษาของเอกชน ซึ่งจะออกไปรับรองการผ่านการฝึกอบรมให้

#### โอกาสในการมีงานทำ

เป็นอาชีพที่ธุรกิจ ภัตตาคาร ห้องอาหาร หรือร้านอาหารและเครื่องดื่มต้องการ ผู้ประกอบอาหาร หรือพ่อครัว หรือแม่ครัว เป็นอันดับแรก และเจ้าของธุรกิจจะรักษานบุคลากรด้านนี้ไว้เป็นระยะเวลานาน เนื่องจากผู้บริโภคจะติดใจในรสชาติฝีมือของผู้ประกอบอาหารเป็นอันดับแรก ถ้ามีการเปลี่ยนผู้ประกอบอาหาร แม่ครัว หรือพ่อครัว ผู้บริโภคจะทราบถึงการเปลี่ยนแปลงทันที ผู้ประกอบอาชีพนี้จะเป็นที่ต้องการอย่างมากในธุรกิจนี้ และมักจะมีการได้รับข้อเสนอจากเจ้าของธุรกิจประเภทเดียวกันให้ไปทำงานด้วยอยู่เนืองๆ และเป็นอาชีพที่มีคนตงานน้อยมาก แนวโน้มตลาดแรงงานจะรับผู้ประกอบอาชีพนี้มากขึ้น เพราะพ่อครัวหรือแม่ครัวที่มีประสบการณ์ เป็นเวลากว่า 10 - 15 ปีขึ้นไปในสถานประกอบการ มักจะลาออกไปเปิดร้านอาหารเองทำให้มีตำแหน่งว่างมากขึ้น และเมื่อแรกรับบุคลากรในอาชีพนี้มักจะรับในตำแหน่งงานของผู้ช่วยก่อนเสมอเพื่อช่วยงานและเรียนรู้งานจากพ่อครัว หรือแม่ครัวที่ทำงานอยู่ก่อนแล้ว

ปัจจุบัน อาหารไทยเป็นที่รู้จักกันไปทั่วโลกและได้รับการบรรจุอยู่ในรายการอาหารของ ภัตตาคารเกือบทั่วโลก ดังนั้น ความต้องการแรงงานนี้มีมากพอสมควร เช่น ร้านอาหารไทยในต่างประเทศ หรือครัวไทยในภัตตาคารของโรงแรมที่มีชื่อเสียงระดับ 4 ดาว และสำหรับผู้ต้องการประกอบธุรกิจในการประกอบอาหารเอง ปัจจุบันได้มีการรณรงค์การให้ข้อมูลทางโภชนาการของส่วนประกอบอาหารไทยด้วยการจัดนิทรรศการ สัมมนา และเผยแพร่ผ่านสื่อทุกประเภทแก่ผู้บริโภคกันอย่างแพร่หลายทำให้ ผู้บริโภคมีความเข้าใจถึงคุณค่าทางอาหาร และคุณสมบัติของอาหารทั้ง 5 หมู่ ไม่ว่าจะเป็น เนื้อสัตว์ ผักสด และผลไม้ที่นำมาประกอบอาหารว่าสิ่งใดมีประโยชน์ และสามารถป้องกันโรคต่อร่างกายได้ อีกทั้งยังมีการเผยแพร่ถึงคุณค่าของพืชผักสมุนไพรไทยท้องถิ่นแต่ละแหล่งที่มีคุณค่าเป็นทั้งอาหารที่รักษาและป้องกันโรคธรรมชาติสามัญที่เกิดขึ้นในแต่ละฤดูกาล

นอกจากนี้ความเชื่อทางศาสนาและลัทธิต่างๆ ได้ทำให้ประชาชนหันมาสนใจและตื่นตัวในการเลือกอาหารที่จะบริโภคอย่างระมัดระวังมากขึ้น พิจารณาส່วนประกอบแต่ละชนิดว่า มีคุณภาพและคุณค่าทางอาหาร ต่อตนและครอบครัวเพียงใดจึงได้เกิดมีกลุ่มการประกอบอาหารเพื่อสุขภาพตามกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น นอกเหนือจากอาหารธรรมดาที่บริโภคกันเป็นประจำ เช่น อาหารมังสวิรัต อาหารเจ อาหารชีวจิต อาหารคุยภาพบำบัด อาหารที่ประกอบและปรุงด้วยพืชผักสมุนไพร ร้านอาหารปลอดสารพิษหรือปลอดผงชูรส เป็นต้น

นับว่าเป็นโอกาสอันดีของผู้ต้องการเลือกอาชีพอิสระอย่างการประกอบอาหารเป็นอาชีพหลัก เพราะร้านอาหารประเภทบริการเฉพาะกลุ่มนี้ยังสามารถเปิดได้ตลอดเวลา เพราะทำให้เกิดความสะดวกสบายต่อผู้บริโภคในการซื้อหาได้ง่ายขึ้น เพียงแต่ผู้สนใจที่จะประกอบอาชีพนี้จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ๆ และไม่ควรเปิดร้านอาหารเหมือนร้านที่มีอยู่ทั่วไป ควรเลือกประกอบอาหารจัดสรรรายการอาหารที่สอดคล้องกับความรู้และความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคอันเป็นหัวใจหลักอันสำคัญของการประกอบอาชีพนี้ อีกอาชีพหนึ่งที่ผู้ประกอบอาหารมีช่องทางในธุรกิจคือ การส่งอาหารตามบ้านจะเป็นแบบประจำที่เรียกว่า ส่งปิ่นโต หรือแบบส่งทางโทรศัพท์ ซึ่งยังเป็นที่ต้องการของหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน เพียงแต่ผู้ประกอบอาหารจะต้องมีไหวพริบ ปรับเปลี่ยนพลิกแพลงรายการอาหารให้ถูกใจผู้บริโภคแล้วหันมาสนใจปรับปรุงวิธีการบริการ จัดแบบสอบถามให้ลูกค้าได้เป็นผู้เลือกรายการอาหารด้วยตนเอง ซึ่งผู้ประกอบอาหารสามารถประกอบอาชีพนี้ได้ที่บ้าน

นอกจากนี้ควรรหาช่องทางจำหน่ายและบริการอาหารในโอกาสต่างๆ ด้วย เช่น การจัดอาหารสำหรับงานเลี้ยงให้กลุ่มลูกค้าในวันเกิด เทศกาลปีใหม่ วันเด็ก แข่งขันกีฬาประจำหมู่บ้าน โดยจัดทำใบเสนอรายการให้แต่ละหมู่บ้านล่วงหน้า และมีการติดต่อสร้างความสัมพันธ์หรือประชาสัมพันธ์ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะถูกลักษณะนิสัยของคนไทยที่ชอบรับประทานอาหารที่ไม่จำเจ มีบริการเป็นกันเอง เอาใจ ส่งถึงบ้าน และให้เกียรติลูกค้า สำหรับผู้ต้องการประกอบอาหารในปริมาณที่มากให้กับนักศึกษาในมหาวิทยาลัย หรือให้ข้าราชการในสถานที่ราชการ ให้พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม รัฐวิสาหกิจ หรืออาคาร ที่ทำงานขนาดใหญ่ที่เรียกว่า โรงอาหาร หรือแคนทีน เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ผู้มีความชำนาญในการประกอบอาหารจะเข้าไปดำเนินการ โดยต้องใช้วิธีการประมูลเสนอราคา และอยู่ในระยะกำหนดช่วงเวลา สัญญาจากเจ้าขององค์กร หรือสถาบันนั้นๆ ซึ่งปัจจุบันกำลังเป็นที่นิยมแพร่หลายมากขึ้น เพราะสะดวกต่อเจ้าขององค์กรต่างๆ ในการจัดหาอาหารและเครื่องดื่มที่มีคุณภาพและราคาเหมาะสมให้กับนิสิตนักศึกษา

และพนักงานนอกจากนี้ยังสามารถไปประกอบอาชีพนี้ในสถานประกอบการธุรกิจบันเทิงหลายแห่ง เช่น รีสอร์ต สนามกอล์ฟ สวนสนุก สวนสัตว์ ศูนย์ประชุม สวนอาหารในศูนย์การค้า ฯลฯ

### โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

สำหรับการประกอบอาหารในสถานประกอบการขนาดใหญ่และมีมาตรฐาน ผู้ประกอบอาหาร จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากผู้ช่วยเป็นพ่อครัว หรือแม่ครัว และเป็นเชฟอันเป็นตำแหน่งสูงสุดซึ่งจะได้รับค่าจ้างที่สูงมาก และอาจได้รับการส่งเสริมจากเจ้าของสถานประกอบการในการส่งเข้าประกวดการทำอาหารของสมาคมหรือการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และถ้ามีความสามารถ และมีฝีมือในการประดิษฐ์อาหารไทยต่างๆ ให้สวยงาม และแปลกตาจนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันทั่วไปก็จะได้รับการพาไปแสดงฝีมือในต่างประเทศ

ผู้ประกอบอาหารอาจมีความคิดสร้างสรรค์ในการประกอบอาหารที่เป็นที่นิยมของคนทั่วไป โดยดัดแปลงให้เป็นอาหารสำเร็จรูปหรือพร้อมปรุง รวมทั้งค้นคิดวิธีการถนอมอาหารเหล่านี้ แล้วจัดส่งออกทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยใช้การตลาดแบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เข้าช่วย หรืออาจประกอบอาชีพส่วนตัวโดยเปิดร้านอาหารเองโดยเลือกกลุ่มผู้บริโภคโดยเฉพาะเจาะจง หรือจะขยายสาขา หรือใช้ระบบเครือข่าย (Franchise) คือการให้ลิขสิทธิ์สูตรอาหารที่มีชื่อเสียงกับผู้ที่ต้องการประกอบธุรกิจอาหารแบบและประเภทเดียวกัน โดยได้รับค่าธรรมเนียมมูลค่าทางการตลาดของตราสินค้าของร้าน หรือสูตรอาหารของเจ้าของฝีมือ นอกจากนี้ อาจเปิดอบรมหลักสูตรการทำอาหารไทยในระยะเวลาสั้นๆ ให้ชาวต่างชาตินักท่องเที่ยว หรือผู้สนใจเรียนได้เพราะมีนักท่องเที่ยวสนใจเรื่องนี้มาก ผู้ประกอบอาหารสามารถจัดทำโฮมเพจเกี่ยวกับหลักสูตรที่จะสอนหรือกิจการธุรกิจของตนเองขึ้นอินเทอร์เน็ต เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการโฆษณาประชาสัมพันธ์ และสามารถประกอบธุรกิจประเภทนี้ที่บ้านได้เช่นกัน เป็นอาชีพที่ให้ผลกำไร อยู่ระหว่างประมาณ 40% -50 %

### สายคุณวุฒิวิชาชีพ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (2556) ให้คำจำกัดความของคุณวุฒิวิชาชีพ หมายถึง การรับรองความรู้ และทักษะของบุคคลในการทำงานตามมาตรฐานอาชีพ

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษา (2551) ให้คำจำกัดความคุณวุฒิวิชาชีพหมายถึง ข้อกำหนดระดับนโยบายหรือระดับชาติที่กำหนดระดับและขอบเขตของสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีในแต่ละคุณวุฒิ ซึ่งคุณวุฒิวิชาชีพของแต่ละอาชีพจะออกให้เพื่อรับรองว่าผู้ที่ผ่านการประเมินตามกรอบคุณวุฒิอาชีพนั้นมีความรู้ความสามารถตามข้อกำหนดของกรอบคุณวุฒิในระดับเดียวกันทั่วประเทศหรือทั่วทั้งภูมิภาคที่ใช้กรอบคุณวุฒินี้ ซึ่งในปัจจุบันการวัดระดับความสามารถความรู้ในสายวิชาชีพผู้ประกอบการไทย มีการดำเนินการใน 2 รูปแบบ คือ

1) การทดสอบวัดระดับ โดยหลักการวิธีการที่น่าจะเป็นในวิชาชีพไม่อิงลักษณะเฉพาะขององค์กร มีลักษณะเนบกว้าง ซึ่งหน่วยงานในส่วนของภาครัฐบาลที่มีความเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ อาทิ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น ในการจัดทำข้อกำหนดและการทดสอบนั้นหลายหน่วยได้มีการศึกษาพื้นฐานการกำหนดมาตรฐานแล้ว มีทั้งลักษณะสอดคล้องและเห็นต่าง อีกทั้งบางหน่วยงานได้ดำเนินการจัดทดสอบสมรรถนะไปแล้ว โดยมีหน่วยงานจัดทำข้อกำหนด และมีการทดสอบสมรรถนะผู้ประกอบการที่น่าสนใจดังนี้

#### 1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงแรงงาน มีพันธกิจในการจัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ประกอบกับการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก อีกทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

([http://www.dsd.go.th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=48&Itemid=56](http://www.dsd.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=48&Itemid=56))

ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานจำนวน 6 กลุ่ม 22 สายงาน ประกอบด้วย 1) กลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล 2) กลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ 3) กลุ่มสาขาอาชีพก่อสร้าง 4) กลุ่มสาขาอาชีพอุตสาหกรรมศิลป์ 5) กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรม และ 6) กลุ่มสาขาอาชีพภาคบริการ ซึ่งสาขาผู้ประกอบการอาหารไทย เป็นหนึ่งใน 22 สาขาที่มีการประกาศทดสอบ

การทดสอบฝีมือแรงงาน ระดับ 1 และระดับ 2 สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย กำหนดชื่อระดับค่าแรง และข้อกำหนดการทดสอบ รายละเอียด แสดงดังตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบการทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาผู้ประกอบการอาหารไทย ระดับ 1 และ 2

การทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับที่ 1 (ผู้ช่วยผู้ประกอบการอาหารไทย)	การทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับที่ 2 (ผู้ประกอบการอาหารไทย)
<p><b>หมายถึง</b> ผู้ที่มีฝีมือความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานสามารถทำอาหารไทยตามตำรับได้</p> <p><b>ข้อกำหนดการรับสมัคร</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีเชื้อชาติและสัญชาติไทย</li> <li>2. มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์</li> <li>3. มีคุณวุฒิ คุณสมบัติตามข้อกำหนด               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 เป็นผู้ผ่านการฝึกงานในสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ</li> <li>3.2 เป็นผู้ผ่านการศึกษาในรายวิชาที่มีหน่วยกิตด้านอาหารไทยไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิตหรือ</li> <li>3.3 เป็นผู้ผ่านการอบรมในหลักสูตรอาหารไทยไม่น้อยกว่า 90 ชั่วโมง</li> </ol> </li> <li>4. เป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบการ</li> </ol>	<p><b>หมายถึง</b> ผู้ที่มีฝีมือ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปรุงประกอบอาหารไทยในร้านอาหารที่มีรายการอาหารไทยไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และได้มาตรฐาน Clean Food Good Taste จากกระทรวงสาธารณสุข หรือเทียบเท่า/สูงกว่า และสามารถคิดราคาต้นทุนได้</p> <p><b>ข้อกำหนดการรับสมัคร</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีเชื้อชาติและสัญชาติไทย</li> <li>2. มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์</li> <li>3. มีคุณวุฒิ คุณสมบัติตามข้อกำหนด               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานระดับ 1 โดยได้ผลการทดสอบตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป และมีใบฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการร้านอาหารไทยการไม่น้อยกว่า 3 ปี</li> <li>3.2 ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานระดับ 1 โดยได้ผลการทดสอบตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ 80 และมีใบฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการร้านอาหารไทยหลังการทดสอบไม่น้อยกว่า 3 ปี</li> </ol> </li> </ol>

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

การทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับที่ 1 (ผู้ช่วยผู้ประกอบการอาหารไทย)	การทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับที่ 2 (ผู้ประกอบการอาหารไทย)
<p><b>การทดสอบ</b> ภาคทฤษฎี จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความปลอดภัยในการทำงานด้านสถานที่ ภาวะแวดล้อมและความปลอดภัยส่วนบุคคล</li> <li>- ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงาน</li> <li>- วิธีการปฏิบัติงานซึ่งเน้นความถูกต้องและเรียบร้อย</li> </ul> <p>ภาคปฏิบัติ อาหาร 4 รายการ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อาหารคาว 3 รายการ และ อาหารหวาน 1 รายการ</li> <li>- การเลือกใช้และดูแลรักษาเครื่องครัว และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</li> <li>- การเลือกใช้วัสดุอย่างถูกต้อง เหมาะสมและประหยัด</li> <li>- ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ผลงานที่สำเร็จและได้คุณภาพ</li> </ul> <p><b>การวัดผล</b> ได้ผลการทดสอบมากกว่าร้อยละ 70</p> <p><b>อัตราค่าจ้างต่อวัน</b> 400 บาท</p>	<p><b>การทดสอบ</b> ภาคทฤษฎี จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความปลอดภัยในการทำงานด้านสถานที่ ภาวะแวดล้อมและความปลอดภัยส่วนบุคคล</li> <li>- ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงาน</li> <li>- วิธีการปฏิบัติงานซึ่งเน้นความถูกต้องและเรียบร้อย</li> </ul> <p>ภาคปฏิบัติ อาหาร 4 รายการ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อาหารคาว 3 รายการ และอาหารหวาน 1 รายการ</li> <li>- การเลือกใช้และดูแลรักษาเครื่องครัว และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</li> <li>- การเลือกใช้วัสดุอย่างถูกต้อง เหมาะสมและประหยัด</li> <li>- ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ผลงานที่สำเร็จและได้คุณภาพ</li> </ul> <p><b>การวัดผล</b> ได้ผลการทดสอบมากกว่าร้อยละ 80</p> <p><b>อัตราค่าจ้างต่อวัน</b> 510 บาท</p>

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2553) ([http://library.dsd.go.th/dsdinfor/pagedata/frmDocOpen.aspx?filename=010400003718\\_0.pdf](http://library.dsd.go.th/dsdinfor/pagedata/frmDocOpen.aspx?filename=010400003718_0.pdf))



ตารางที่ 2.2 ขอบเขตมาตรฐานอาชีพ 3 ส่วน

ระดับที่/ตำแหน่งงาน	ความรู้ความสามารถหลัก	ความรู้เฉพาะแผนงานครัว	ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
ระดับที่ 1 ผู้ช่วยพ่อครัว ผู้เตรียมอาหาร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจอาหาร/ภัตตาคาร</li> <li>2. มีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ บทบาทและความสัมพันธ์ของแต่ละหน่วยงานในธุรกิจอาหาร / ภัตตาคาร</li> <li>3. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานประจำ</li> <li>4. มีทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการประสานงานกับส่วนงานอื่นในร้านอาหาร / ภัตตาคาร</li> <li>5. มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม</li> <li>6. สามารถยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำและคำตักเตือนของหัวหน้างาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความรู้เกี่ยวกับการบริการอาหารประเภทต่างๆ</li> <li>2. มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรายการอาหารประเภทต่างๆ</li> <li>3. มีความรู้เกี่ยวกับหลักความปลอดภัยของสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการประกอบอาหาร</li> <li>4. มีความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการใช้อุปกรณ์ดับเพลิง</li> <li>5. มีความรู้เกี่ยวกับหลักสุขาภิบาลอาหารและอนามัยส่วนบุคคล</li> <li>6. มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานตำแหน่งงานในแผนงานครัว</li> <li>7. มีความรู้เกี่ยวกับประเภท ลักษณะการใช้ และวิธีการดูแลรักษาอุปกรณ์</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถล้าง หั่น จัดเตรียมวัตถุดิบได้อย่างคุ้มค่า ถูกต้องตามหลัก และตามตำรับมาตรฐาน (Standard Recipe) ของอาหารประจำชาติที่ยื่นขอทดสอบในเวลาที่กำหนด ทั้งนี้คณะกรรมการออกแบบทดสอบเป็นผู้จัดทำตำรับให้ผู้ขอรับการประเมิน</li> <li>2. สามารถจัดเตรียม ใช้ ทำความสะอาด จัดเก็บและดูแลรักษาอุปกรณ์ และเครื่องมือในการเตรียม และการประกอบอาหารได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักสุขอนามัย</li> <li>3. สามารถชั่ง ตวง วัด วัตถุดิบและเครื่องปรุงได้อย่างถูกต้องตามตำรับมาตรฐาน (Standard Recipe) ของอาหารประจำชาติที่ยื่นขอทดสอบ</li> <li>4. สามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้น และใช้อุปกรณ์ดับเพลิง</li> </ol>

## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับที่/ตำแหน่งงาน	ความรู้ความสามารถหลัก	ความรู้เฉพาะแผนงานครัว	ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
	<p>7. สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือมาตรฐานด้านอนามัยและความปลอดภัย</p> <p>8. สามารถแสดงออกและปฏิบัติตาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และประเทศไทย</p>	<p>และเครื่องมือเครื่องใช้ภายในห้องครัว</p> <p>8. มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเครื่องปรุงรส และวัตถุดิบในการประกอบอาหาร การเก็บรักษา และคำศัพท์เฉพาะ</p> <p>9. มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการประกอบอาหารและคำศัพท์เฉพาะ</p> <p>10. มีความรู้และเทคนิคในการจัดเตรียมเครื่องปรุงและวัตถุดิบในการประกอบอาหาร</p> <p>11. มีความรู้พื้นฐานคณิตศาสตร์สำหรับงานครัว</p> <p>12. มีความรู้ภาษาอังกฤษโดยสามารถอ้างอิงผลคะแนน TOEIC มากกว่า 250 หรือเทียบเท่า หรือความรู้ภาษาต่างประเทศอื่นเพื่อการสื่อสารขั้นพื้นฐานสำหรับงานครัว</p>	

## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับที่/ตำแหน่งงาน	ความรู้ความสามารถหลัก	ความรู้เฉพาะแผนงานครัว	ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
ระดับที่ 2 / พ่อครัว, พ่อครัวชำนาญการ พ่อครัวเฉพาะประเภท	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในงานประจำและในสถานการณ์พิเศษภายใต้คำแนะนำของหัวหน้างาน</li> <li>2. สามารถปรับ และแก้ไขคำตำหนิหรือการบ่นของลูกค้าภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของตน</li> <li>3. สามารถปฏิบัติตน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานสุขอนามัย และความปลอดภัยให้แก่ผู้อื่น</li> <li>4. มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจร้านอาหาร / ภัตตาคาร</li> <li>5. มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความสัมพันธ์ของแต่ละ</li> </ol>	<p>มีความรู้เฉพาะงานครัวในระดับที่ 1 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความรู้ และเข้าใจในการใช้ตำรับอาหารมาตรฐาน(Standard Recipe)</li> <li>2. มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดสำรับอาหาร (Menu Setting)</li> <li>3. มีความรู้และเทคนิคในการเลือกใช้เครื่องปรุงและวัตถุดิบในการประกอบอาหาร รวมทั้งมีความรู้เบื้องต้นในการใช้วัตถุดิบทดแทน</li> <li>4. มีความรู้และเทคนิคในการประกอบอาหารการควบคุมคุณภาพและคุณสมบัติอาหารปรุงสำเร็จ</li> <li>5. มีความรู้เรื่องความปลอดภัยในอาหาร (Food Safety)</li> <li>6. มีความรู้เกี่ยวกับหลักโภชนาการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถประกอบอาหารคาว รวมทั้งตกแต่งและนำเสนอภายในเวลาที่กำหนดได้อย่างถูกต้องตามหลักสุขอนามัย และตามตำรับมาตรฐาน (Standard Recipe) ของอาหารประจำชาติที่ยื่นขอทดสอบ ซึ่งจัดหาให้โดยคณะกรรมการการออกแบบทดสอบ โดยมีกรรมการวิธีการประกอบอาหารที่แตกต่างกัน ไม่ต่ำกว่า 4 วิธี</li> <li>2. สามารถประกอบอาหารหวาน รวมทั้งตกแต่งและนำเสนอ ภายในเวลาที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง ตามหลักสุขอนามัย และตามตำรับมาตรฐาน ของอาหารประจำชาติที่ยื่นขอทดสอบ ซึ่งจัดหาให้โดยกรรมการ โดยมีกรรมวิธีอย่างน้อย 1 อย่าง</li> <li>3. สามารถประกอบน้ำซอส / น้ำปรุงรส / เครื่อง</li> </ol>

## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับที่/ตำแหน่งงาน	ความรู้ความสามารถหลัก	ความรู้เฉพาะแผนงานครัว	ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
	<p>หน่วยงานภายในธุรกิจร้านอาหาร ภัตตาคาร</p> <p>6. มีทักษะการสื่อสาร การทำงาน ร่วมกับผู้อื่นกาประสานงานกับส่วน งานอื่นๆ</p> <p>7. มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการสื่อสาร ข้ามวัฒนธรรม</p> <p>8. สามารถแสดงออกและปฏิบัติตน เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ องค์กรและประเทศไทย</p>	<p>7. มีความรู้ภาษาอังกฤษ โดยสามารถ อ้างอิงผล กับผลคะแนน TOEIC มากกว่า 300 หรือเทียบเท่า หรือ ความรู้ภาษาต่างประเทศอื่นเพื่อการ สื่อสารขั้นพื้นฐานสำหรับงานครัว</p>	<p>จึ้รวมทั้งตกแต่งและนำเสนอภายในเวลาที่ กำหนดได้อย่างถูกต้อง ตามหลักสุขอนามัย และตามตำรับมาตรฐาน (Standard Recipe) ของอาหารประจำชาติที่ยื่นขอ ทดสอบ ซึ่งจัดทำให้โดยคณะกรรมการ โดยมี กรรมวิธี อย่างน้อย 1 อย่าง</p>

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับที่/ตำแหน่งงาน	ความรู้ความสามารถหลัก	ความรู้เฉพาะแผนงานครัว	ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
ระดับที่ 3 หัวหน้าพ่อครัวเฉพาะ ประเภทอาหาร ผู้ช่วยหัวหน้าพ่อครัว หัวหน้าพ่อครัวส่วนครัว เย็น ผู้ช่วยหัวหน้าพ่อครัว เฉพาะประเภทอาหาร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถกำกับดูแล สร้างขวัญ และ กำลังใจให้คำปรึกษา และคำแนะนำ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>2. สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นภายใต้ขอบเขตงานและ ความรับผิดชอบของตน</li> <li>3. สามารถจัดการความขัดแย้ง</li> <li>4. สามารถจัดแบ่งและมอบหมายงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่าง เหมาะสม</li> <li>5. สามารถประเมินผลงานของใต้ บังคับบัญชา อย่างเหมาะสมและ ยุติธรรม</li> <li>6. สามารถจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่อยู่ ภายใต้ความรับผิดชอบของตน</li> </ol>	<p>มีความรู้เฉพาะงานครัวในระดับที่ 1,2 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความรู้ หลักการ และเทคนิคในการ วางแผนรายการอาหาร (Menu Planning) อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการ คิดและควบคุมต้นทุน และแนวโน้ม การบริโภค</li> <li>2. มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผน และ ควบคุมกระบวนการประกอบอาหาร ภายในส่วนงานที่รับผิดชอบ รวมถึง การจัดการของเหลือ</li> <li>3. มีความรู้ เทคนิคในการสร้างสรรค์ ตำรับอาหาร (Recipe) และเขียน ตำรับอาหาร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถเขียนตำรับอาหารมาตรฐาน (Standard Recipe) อาหารคาวที่เป็นอาหาร ประจำชาติที่ยื่นขอทดสอบ โดยมีวิธีการ ประกอบอาหารที่แตกต่างกัน อย่างน้อย 4 อย่างได้ถูกต้องตามหลักการเขียนตำรับ มาตรฐาน</li> <li>2. สามารถประกอบอาหารคาวตามตำรับ มาตรฐานที่ตนเองเขียนขึ้น ภายในเวลาที่ กำหนดได้อย่างถูกต้อง และคุ้มค่า ถูก สุขอนามัย มีรสชาติ การตกแต่ง การนำเสนอ เป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และสามารถเลือกใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสม</li> <li>3. สามารถเขียนตำรับอาหาร(Standard Recipe) อาหารหวานที่เป็นอาหารประจำ ชาติที่ยื่นขอทดสอบ อย่างน้อย 1 อย่างได้</li> </ol>

## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับที่/ตำแหน่งงาน	ความรู้ความสามารถหลัก	ความรู้เฉพาะแผนงานครัว	ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
	<p>7. สามารถวางแผนการดำเนินงาน ในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ</p> <p>8. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการธุรกิจร้านอาหาร / ภัตตาคาร</p> <p>9. สามารถสร้างและบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>10. สามารถเป็นแบบอย่างด้านการแสดงออกและการปฏิบัติตนเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและประเทศไทย</p> <p>11. มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทักษะเกี่ยวกับการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม</p> <p>12. มีความรู้เกี่ยวกับ หลักการแนวคิด และทักษะเกี่ยวกับจิตวิทยาการ</p>	<p>4. มีความรู้เกี่ยวกับการกำหนด และตรวจสอบคุณสมบัติวัตถุดิบ การจัดเก็บและการควบคุมวัตถุดิบคงคลัง</p> <p>5. มีความรู้เกี่ยวกับการกำหนด และตรวจสอบคุณสมบัติ อุปกรณ์ และเครื่องมือ และวางแผนการไปใช้งาน และการบำรุงรักษา อุปกรณ์ และเครื่องมือภายในครัว</p> <p>6. มีความรู้เกี่ยวกับการกำหนด และตรวจสอบมาตรฐานอาหารปรุงสำเร็จ</p> <p>7. มีความรู้เกี่ยวกับการควบคุม และตรวจสอบสุขอนามัยความปลอดภัย ในอาหารและครัว</p> <p>8. ความรู้ภาษาอังกฤษ โดยสามารถอ้างอิงผลกับผลคะแนน TOEIC</p>	<p>ถูกต้องตามหลักการเขียนตำรับมาตรฐาน</p> <p>4. สามารถประกอบอาหารหวานตามตำรับมาตรฐานที่ตนเองเขียนขึ้น ภายในเวลาที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง และคุ้มค่า ถูกสุขอนามัย มีรสชาติ การตกแต่ง การนำเสนอเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และสามารถเลือกใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสม</p>

## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับที่/ตำแหน่งงาน	ความรู้ความสามารถหลัก	ความรู้เฉพาะแผนงานครุ	ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
	บริการ 13. สามารถวางแผนทางและจัดการคำ ดำเนินของลูกค้า 14. สามารถกำกับดูแล ให้คำแนะนำ และควบคุมเกี่ยวกฎระเบียบ ข้อบังคับและมาตรฐานสุขอนามัย และความปลอดภัย	มากกว่า 350 หรือเทียบเท่า หรือ ความรู้ภาษาต่างประเทศอื่นเพื่อการ สื่อสารขั้นพื้นฐานสำหรับงานครุ	



## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับที่/ตำแหน่งงาน	ความรู้ความสามารถหลัก	ความรู้เฉพาะแผนงานครัว	ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
<p>ระดับที่ 4</p> <p>พ่อครัวระดับบริหาร</p> <p>หัวหน้าห้องครัวทั้งหมด</p> <p>ผู้ช่วยพ่อครัวระดับบริหาร</p>	<p>8. สามารถกำหนดแนวทางการจัดการ และการป้องกันค่าตำหนิของลูกค้ำ และนำแนวทางไปปฏิบัติ</p> <p>9. มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทักษะเกี่ยวกับการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม</p> <p>10. มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทักษะเกี่ยวกับจิตวิทยาการบริการ</p> <p>11. สามารถเป็นแบบอย่างด้านการ แสดงออก และการปฏิบัติตนเพื่อ เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร และประเทศไทย</p> <p>12. มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการธุรกิจ ร้านอาหาร / ภัตตาคาร</p>	<p>มีความรู้เฉพาะงานครัวในระดับที่ 1-3 และ</p> <p>1. มีความรู้เกี่ยวกับการกำหนด การวางแผน และการตรวจสอบมาตรฐาน สุขอนามัย ความปลอดภัยในอาหาร และความปลอดภัยในครัว</p> <p>2. มีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ และการวางแผนด้านการเงินสำหรับงาน ครัว</p> <p>3. มีความรู้เกี่ยวกับแบบผัง และระบบ งานครัวได้อย่างถูกต้องลักษณะและมี ประสิทธิภาพในการทำงาน</p> <p>4. ความรู้ภาษาอังกฤษ โดยสามารถ อ้างอิงผลกับผลคะแนน TOEIC มากกว่า 450 หรือเทียบเท่า หรือ</p>	<p>ไม่มีการประเมินมาตรฐานในส่วนนี้ สำหรับระดับ 4</p>

## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

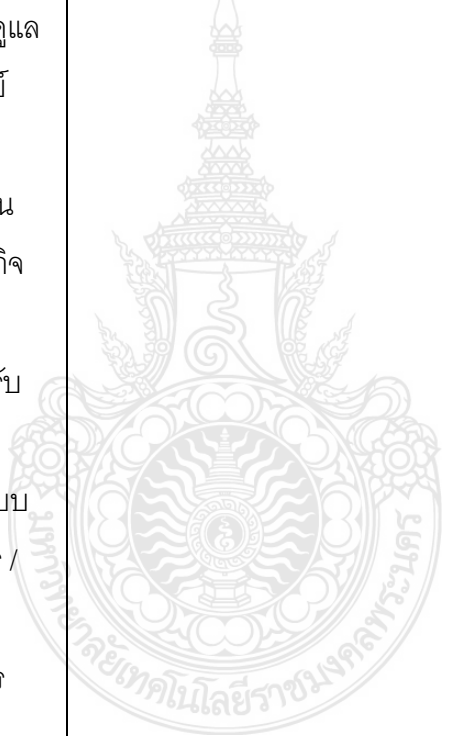
ระดับที่/ตำแหน่งงาน	ความรู้ความสามารถหลัก	ความรู้เฉพาะแผนงานครัว	ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
	13. สามารถจัดการความขัดแย้ง 14. สามารถบริหาร และการพัฒนา ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 15. มีความรู้เกี่ยวกับการตลาดสำหรับ ธุรกิจร้านอาหาร / ภัตตาคาร 16. มีความรู้และสามารถใช้ข้อมูลและ เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับ บริหารธุรกิจร้านอาหาร / ภัตตาคาร	ความรู้ภาษาต่างประเทศอื่น เพื่อการ สื่อสารขั้นพื้นฐานสำหรับงานครัว	



## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับที่/ตำแหน่งงาน	ความรู้ความสามารถหลัก	ความรู้เฉพาะแผนงานครัว	ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
ระดับที่ 5 ผู้จัดการแผนกอาหาร และเครื่องดื่ม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถวางแผนและจัดการในเชิงรับ เชิงรุกด้านการผลิตอาหาร และการบริการอาหาร</li> <li>2. สามารถประสานงาน ต่อรอง และขยายธุรกิจ รวมถึงการขยายธุรกิจไปยังต่างประเทศ</li> <li>3. สามารถแก้ไขปัญหารุนแรง และสามารถตัดสินใจสถานการณ์วิกฤตได้ อย่างรวดเร็ว และไม่ผิดพลาด</li> <li>4. มีความรู้และสามารถประยุกต์ใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องและ/หรือมีผลกระทบต่อธุรกิจร้านอาหาร/ภัตตาคาร</li> </ol>	มีความรู้เฉพาะงานครัวในระดับที่ 1- 4 และ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความรู้ภาษาอังกฤษ โดยสามารถอ้างอิงผลกับผลคะแนน TOEIC มากกว่า 500 หรือเทียบเท่า หรือความรู้ภาษาต่างประเทศอื่นเพื่อการสื่อสารขั้นพื้นฐานสำหรับงานครัว</li> </ol>	ไม่มีการประเมินมาตรฐานในส่วนนี้ สำหรับระดับ 5

## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับที่/ตำแหน่งงาน	ความรู้ความสามารถหลัก	ความรู้เฉพาะแผนงานครีว	ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
	5. สามารถวางแผน จัดการ กำกับดูแล ด้านการเงิน และการใช้สินทรัพย์ ธุรกิจร้านอาหาร / ภัตตาคาร 6. สามารถวางแผน และจัดการด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับธุรกิจ ร้านอาหาร / ภัตตาคาร 7. สามารถวางแผนการตลาดสำหรับ ธุรกิจ ร้านอาหาร / ภัตตาคาร 8. สามารถวางแผน และจัดการระบบ คุณภาพสำหรับธุรกิจร้านอาหาร / ภัตตาคาร 9. สามารถประเมินผลภาพรวมการ ดำเนินงานขององค์กร รวมทั้ง วิเคราะห์และวางแผนพัฒนาองค์กร		

จากการศึกษาจึงสรุปได้ว่า การกำหนด และรับรองความรู้ ความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่จัดทำมาตรฐานอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย

สายคุณวุฒิต่างอาชีพเป็นการกำหนดและรับรองความรู้ ความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคล ที่ส่วนใหญ่ไม่ผนวกกับการอบรม การสอน การจัดการศึกษา เน้นการสอบ การวัดผล โดยคนที่อยู่ในสายอาชีพ ซึ่งสายคุณวุฒิต่างอาชีพนั้นมีรูปแบบการทดสอบ 2 รูปแบบ คือ แบบที่เป็นกลาง และรูปแบบที่เป็นเฉพาะหน่วยงาน ในกลุ่มรูปแบบที่เป็นกลางนั้น ก็มีหลายลำดับชั้น หากเป็นลำดับชั้นการศึกษา มีหลายหน่วยงานที่ทำการศึกษา และสร้างเครื่องมือ อาทิ กระทรวงแรงงาน ภาควิชาการ ท้องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงศึกษาธิการ แต่หากกล่าวถึงการนำมาใช้ในเชิงปฏิบัติที่มีการยอมรับแล้ว การทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งจัดโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นช่องทางเดียวที่มีจัดขึ้นในขณะนี้การทดสอบดังกล่าวแบบระดับการทดสอบออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับที่ 1 ผู้ช่วยพ่อครัวแม่ครัว และระดับ 2 พ่อครัวแม่ครัว ในการทดสอบมีข้อสอบภาคทฤษฎี และปฏิบัติ

**ตารางที่ 2.3** เปรียบเทียบระดับขั้นของมาตรฐานอาชีพที่กำหนดโดย กระทรวงแรงงาน และ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กระทรวงแรงงาน	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
ระดับที่ 1 / ผู้ช่วยพ่อครัวแม่ครัวไทย	ระดับที่ 1 / ผู้ช่วยพ่อครัว, ผู้เตรียมอาหาร
ระดับที่ 2 / พ่อครัวแม่ครัวไทย	ระดับที่ 2 / พ่อครัว, พ่อครัวชำนาญการ, พ่อครัวเฉพาะประเภท
-	ระดับที่ 3 / หัวหน้าพ่อครัวเฉพาะประเภทอาหาร, ผู้ช่วยหัวหน้าพ่อครัว, หัวหน้าพ่อครัวส่วนครัวเย็น, ผู้ช่วยหัวหน้าพ่อครัวเฉพาะ ประเภทอาหาร
-	ระดับที่ 4 / พ่อครัวระดับบริหาร, หัวหน้าห้องครัวทั้งหมด, ผู้ช่วยพ่อครัวระดับบริหาร
-	ระดับที่ 5 / ผู้จัดการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม

## 2.4 โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นโรงเรียนการเรือนแห่งแรกของประเทศไทย ชื่อ “โรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือน” สังกัดกองอาชีวศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ) เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2477 ที่วังกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ (ปัจจุบันเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร) มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกอบรมการบ้านการเรือนสำหรับสตรีหลักสูตร 4 ปี และได้เริ่มเปิดสอนหลักสูตรอบรมครูการเรือนขึ้นเป็นครั้งแรกมีความมุ่งหมายเพื่อเตรียมผู้ที่จะออกไปมีอาชีพครูในแขนงนี้ ต่อมาในปี พ.ศ. 2480 ได้ย้ายมาอยู่ที่วังจันทร์เกษม (กระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน) และเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือนมาเป็น “โรงเรียนการเรือนวังจันทร์เกษม” สังกัดกองและกรมเดิม โดยเปิดสอนหลักสูตรมัธยมศึกษาการเรือน (หลักสูตร 3 ปี) และหลักสูตรการเรือนชั้นสูง (หลักสูตร 3 ปี) เพิ่มเติม ในปี พ.ศ. 2484 ได้ย้ายจากวังจันทร์เกษมมาตั้งอยู่ในบริเวณสวนสุนันทา บนพื้นที่ประมาณ 37 ไร่ ซึ่งเป็นบริเวณที่ตั้งมหาวิทยาลัยในปัจจุบันและเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนการเรือนพระนคร” ย้ายสังกัดจากกองอาชีวศึกษาไปสังกัดกองฝึกหัดครู กรมสามัญศึกษา ในขณะเดียวกัน กระทรวงศึกษาธิการก็ได้จัดตั้ง “โรงเรียนอนุบาลละอออุทิศ” ขึ้น ในบริเวณพื้นที่เดียวกันกับโรงเรียนการเรือนพระนคร สังกัดกองฝึกหัดครู กรมสามัญศึกษา แต่แยกส่วนการบริหารจัดการออกจากกัน เมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศตั้งกรมการฝึกหัดครูขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับ พ.ศ. 2497 เพื่อรวมการฝึกหัดครูที่จัดขึ้นในกรมต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อเป็นการประหยัดและเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการปรับปรุงการผลิตครูทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โรงเรียนการเรือนพระนครจึงย้ายมาสังกัดกรมการฝึกหัดครู ในปี พ.ศ. 2498 และได้โอนแผนกฝึกหัดครูอนุบาลจากโรงเรียนอนุบาลละอออุทิศ มาสังกัด โรงเรียนการเรือนพระนคร

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” แก่วิทยาลัยครูทั่วประเทศ และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ส่งผลให้วิทยาลัยครูสวนดุสิตเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏสวนดุสิต” สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2541 – 2546 เป็นช่วงระยะเวลาที่สถาบันราชภัฏสวนดุสิตได้ขยายการจัดการ

ศึกษาออกไปอย่างกว้างขวาง ทั้งการเปิดสอนในหลักสูตรใหม่ ๆ เพิ่มเติม และการขยายศูนย์ การศึกษาออกไปยังเขตปริมณฑลและต่างจังหวัด (ศูนย์ดุสิตพัฒนศึกษการสยาม ศูนย์เซ็ลทรัลปิ่นเกล้า ศูนย์อิมพีเรียล บางนา ศูนย์นครนายก ศูนย์ปราจีนบุรี ศูนย์ธนาลงกรณ์ ศูนย์บุษยามาส ศูนย์พัฒนศึกษการสยาม ศูนย์นครปฐม ศูนย์ชลบุรี ศูนย์พัทยา ศูนย์สระบุรี ศูนย์พะเยา ศูนย์ลำปาง ศูนย์ระนอง 2 ศูนย์พิษณุโลก ศูนย์ตรัง ศูนย์ลุมพินี และศูนย์หัวหิน) เนื่องจากมีผู้สนใจเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก ประกอบกับพื้นที่เรียนภายในสถาบันอยู่ในระหว่างการก่อสร้างและปรับปรุงใหม่ ทางด้านการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาก็ได้มีการจัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาโท (ครุศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต) และเปิดสอนในระดับปริญญาเอกเป็นครั้งแรก (พ.ศ. 2545) หลักสูตรการจัดการดุสิต บัณฑิต (Doctor of Management)

สถาบันราชภัฏสวนดุสิตได้ปรับเปลี่ยนสถานภาพจาก “สถาบัน” เป็น “มหาวิทยาลัย” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ชื่อว่า “มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2552-2556 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาเอาไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) และแนวนโยบายของมหาวิทยาลัยในการที่จะพัฒนาโครงสร้างของหน่วยงานหลักในมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับพันธกิจและประสิทธิผลของการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดให้มีหน่วยงานใหม่เพิ่มขึ้นตามประกาศสภามหาวิทยาลัยนอกเหนือไปจากโครงสร้างเดิมตามกฎหมายกระทรวงในการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานจะต้องดำเนินการโดยมุ่งเน้นคุณภาพของงานเป็นสิ่งสำคัญ และจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมได้
3. การกำหนดอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยออกเป็น 4 ด้าน (เป็นสถาบันเฉพาะทาง ลักษณะที่เป็นสถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี) ได้แก่ การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมบริการ และพยาบาลศาสตร์

4. การพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน การศึกษาของชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

5. การเปลี่ยนแปลงปรัชญาและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยจากการเป็นมหาวิทยาลัยที่ ตระหนักถึงความอยู่รอดขององค์กร(Survival) ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความสามารถในการ สร้างความเข้มแข็งในการอยู่รอด (Survivability)

### โรงเรียนการเรือน

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมากว่า 70 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้พัฒนาการจัดการ เรียนการสอน ความเข้มแข็งทางวิชาการ อยู่บนพื้นฐานเดิมของมหาวิทยาลัยมาโดยตลอด จนสร้าง ความเข้มแข็งให้กับมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในระยะ 5 ปี ข้างหน้า (พ.ศ.2552-2556) ก็ได้มีการกำหนดไว้ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยจะมุ่งเน้นไปทางด้าน อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมบริการ การศึกษาปฐมวัย และพยาบาลศาสตร์ จากแผนการ พัฒนาในอนาคต ได้กำหนดแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย (พ.ศ.2552-2556) นอกเหนือไปจากการ กำหนดอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้านแล้ว (อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมบริการ การศึกษาปฐมวัย พยาบาลศาสตร์) โดยวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553 โรงเรียนการเรือน (School of Culinary Arts) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้ถูกจัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยงานเทียบเท่าคณะ โดยการ อนุมัติของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในการประชุมสภามหาวิทยาลัยและมีข้อบังคับ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตว่าด้วยโรงเรียนการเรือน พ.ศ. 2533

ในปีการศึกษา 2554 โรงเรียนการเรือน มีการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี แบ่งตาม หลักสูตร 2 หลักสูตร ประกอบด้วยหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสาขาอุตสาหกรรมอาหารและการ บริการ (ปรับปรุงใหม่ปี 2554 เป็นสาขาวิชาเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร (ปรับปรุงใหม่ปี 2554 เป็นสาขาวิชาเทคโนโลยี การแปรรูปอาหาร) และหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ และสาขาวิชา อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการบริการแขนงการจัดการภัตตาคารและร้านอาหารแบบเร่งด่วน รวมทั้งมีหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใหม่เพื่อรับนักศึกษาในปีการศึกษา 2555 ได้แก่ หลักสูตรวิทยาศาสตร

บัณฑิต สาขาวิชาโภชนาการและการประกอบอาหาร ภารกิจด้านการสนับสนุนการจัดการศึกษา และฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีหน่วยงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีภารกิจแตกต่างกัน โดย ศูนย์ฝึกปฏิบัติการอาหารนานาชาติ มีภารกิจดูแลห้องปฏิบัติการอาหารให้พร้อมในการจัดการเรียนการสอน จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านอาหารให้กับบุคคลภายนอก จำหน่ายเบเกอรี่ โรงเรียนการเรือนสวนดุสิต ศูนย์ปฏิบัติการเนย มีภารกิจในการผลิตและจำหน่ายเนยและเป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษา โรงเรียนน้ำดุสิตา มีภารกิจในการผลิตและจำหน่ายน้ำดื่ม และเป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษา งานอนามัยและสุขภาพอาหาร มีภารกิจในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพให้กับบุคลากร นักศึกษา และตรวจสอบคุณภาพของสถานที่ผลิตและบริการอาหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กำหนดปรัชญาไว้ว่า “โรงเรียนการเรือนคือผู้นำด้านอาหาร” โดยมีวิสัยทัศน์ว่า “โรงเรียนการเรือนเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศด้านอาหารระดับชาติ ในปี พ.ศ. 2558 “ มีวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1. บุคลากรและนักศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี
2. ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ด้านอาหารและคหกรรมศาสตร์
3. มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
4. สามารถใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์
5. มีความประณีตและรู้จริงในงานที่ทำ

พันธกิจ ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ ตามวัฒนธรรมสวนดุสิต โดยเน้นจุดเด่นด้านการใช้ภาษากาย (Body Language) สร้างและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิต เผยแพร่ความรู้และนวัตกรรม ให้เน้นการบริการวิชาการกับสังคม

หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการระดับปริญญาตรี

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการประกอบอาหาร การพัฒนารายการอาหาร หรือ ผลิตภัณฑ์อาหาร โดยนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหารไปประยุกต์ใช้ และการบริการได้เป็นไปตามมาตรฐานถูกต้องตามหลักสากล

2. มีความรู้ความสามารถในการบริการ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และมีจิตบริการ
3. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและประกอบธุรกิจอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
4. ผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถในการสื่อสาร การใช้สารสนเทศ และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อใช้ประโยชน์ในการวิจัย และให้บริการวิชาการแก่ชุมชนอย่างเหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมของประเทศ
5. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรมในการประกอบวิชาชีพทางการประกอบอาหารและการบริการ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิรินาฏ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพครูของบัณฑิตสาขาการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเลือกประกอบอาชีพครูของบัณฑิตสาขาการศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพครูของบัณฑิตสาขาการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บัณฑิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการเลือกประกอบอาชีพครูของบัณฑิตสาขาการศึกษา ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ค่าทางสถิติพื้นฐาน ค่าความสัมพันธ์ ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows ผลการวิจัยสรุปว่า 1) ตัวแปรที่มีความสำคัญกับการเลือกประกอบอาชีพครู ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ภูมิฐานะ ความคุ้นเคยในอาชีพ ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ ความสนใจในอาชีพ ความต้องการในอาชีพ การได้ฝึกประสบการณ์ในอาชีพ ปัจจัยด้านความคาดหวังด้านอาชีพ เงินเดือน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในอาชีพ ลักษณะของอาชีพที่เลือก ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง บิดามารดา เพื่อนหรือรุ่นพี่ บุคคลที่เป็นแบบอย่าง และปัจจัยด้านรูปแบบการเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี ได้แก่รูปแบบการเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี 2) การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกประกอบอาชีพครูกับตัวแปร กับตัวแปรปัจจัยด้านต่างๆ พบว่า ความสนใจในอาชีพ ความ

ต้องการในอาชีพ การได้ฝึกประสบการณ์ในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ ลักษณะของอาชีพที่เลือก เพื่อนหรือรุ่นพี่ มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพในระดับมาก ความคุ้นเคยในอาชีพ เงินเดือน ค่าตอบแทน บิตามารดา บุคคลที่เป็นแบบอย่าง มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพในระดับปานกลาง ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพครูในระดับต่ำ รูปแบบการเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพครูในระดับต่ำมาก

ทิวา (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จ.น่าน โดยกลุ่มประชากรการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ จ.น่าน ปีการศึกษา 2544 วัตถุประสงค์ของการวิจัยได้แก่ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระตามความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระตามความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ 3) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระตามความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระตามความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระตามความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ นักเรียนสายอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนสายสามัญเกือบทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาเฉพาะสายอาชีพพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระมากที่สุดคือ อาชีพอิสระมีเสรีภาพในการทำงาน รองมาคือ สาขาวิชาที่ศึกษา จูงใจให้ประกอบอาชีพอิสระ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระน้อยที่สุด ไม่มีใครสนใจอาชีพอิสระที่ตนสนใจมาก่อน ส่วนสายสามัญพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ

ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมที่บ้านเกี่ยวกับอาชีพอิสระอยู่แล้ว รองลงมาคือ อาชีพอิสระมีเสรีภาพในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระน้อยที่สุดคือ พี่น้องส่งเสริมให้ประกอบอาชีพอิสระ การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระตามความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพพบว่า ในภาพรวมตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวนทั้งสิ้น 9 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ บุคลิกภาพและการตัดสินใจ รองลงมา ได้แก่ ความต้องการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาพเศรษฐกิจของประเทศ ความสามารถและความถนัด ลักษณะพื้นที่และรายได้ อิศรภาพและความก้าวหน้าของอาชีพอิสระ ความสนใจและแรงจูงใจ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่ำที่สุด ได้แก่ ความจำเป็นส่วนตัว

พุดตาน (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้น ม.6 พบว่า รายได้ของบิดามารดาและผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักเรียน รายได้ของครอบครัวจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในความคาดหวังของนักเรียนที่มีผลต่อโอกาสที่จะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับรายได้ของครอบครัว เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงจะได้เปรียบอย่างมากเนื่องจากได้รับการสนับสนุนทางการเงินในการศึกษาเล่าเรียน และเมื่อเริ่มต้นประกอบอาชีพ บิดามารดาที่มีฐานะเศรษฐกิจปานกลางมีแนวโน้มที่จะเสียสละเพื่อจะสนับสนุนทางการเงิน เพื่อการศึกษาเล่าเรียนแก่บุตรของเขา บิดามารดาที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่าอาจไม่สามารถให้การสนับสนุนได้

สุรเมธ (2537) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในอาชีพ กับแบบการคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จ.พิจิตร โดยจำแนกตาม เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสนใจในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในอาชีพ กับแบบการคิดของนักเรียน จำแนกตามเพศ โดยทดสอบค่าสหสัมพันธ์พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันจำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการทดสอบค่า  $r$  พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน และจำแนกตามแผนการเรียน โดยการทดสอบค่า  $r$  พบว่า มีความสัมพันธ์กันเฉพาะความสนใจในอาชีพชักชวนโฆษณากับแบบการคิดแบบแยกประเภท

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล
- ระยะเวลาทำการวิจัย

#### 3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ถึง 4 หลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 815 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากร เช่นเมื่อต้องการกลุ่มตัวอย่าง 100 คน แบ่งเป็นเพศชาย 50 คน หญิง 50 คน แล้วเลือกแบบบังเอิญ โดยเลือกจนครบตามจำนวนที่ต้องการ (<http://pioneer.netserv.chula.ac.th/~jaimorn/re6.htm>) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 400 คน เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 ถึง 4 ชั้นปีละ 100 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต แบ่งคำถามเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 11 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิภาค อาชีพของผู้ปกครองหลัก การศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ที่ตั้งของโรงเรียนที่ จบการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) ประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหาร ประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร และชั้นปีการศึกษา

**ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านสังคม ด้านชื่อเสียง ด้านอำนาจ ด้านความสามารถ ด้านความสำเร็จ และด้านการเงิน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และอาชีพเซฟ จากนั้นนำข้อมูลมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข

3.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อขอคำแนะนำ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สมบูรณ์ และปรับข้อความคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าดัชนี IOC (ศิริชัย, 2544) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่า (IOC = 0.8044 อยู่ในระดับดี

3.2.4 ทดสอบประสิทธิภาพของแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว โดยนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 ถึง 4 หลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ

โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 10 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ( $r = .889$ ) แสดงว่า แบบสอบถาม ฉบับนี้มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ขอลงชื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ถึง คณบดีโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงคณบดีโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่อเสนอต่อประธานกรรมการบริหารหลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้กับนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3.3.3 รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องและคัดเลือกรูปแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไว้ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และทุกฉบับมีความสมบูรณ์ครบถ้วนคือ จำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.2 จำแนกแบบสอบถามออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามตัวแปรที่ศึกษา

3.4.3 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง ระดับการให้คะแนน	5
มาก	หมายถึง ระดับการให้คะแนน	4
ปานกลาง	หมายถึง ระดับการให้คะแนน	3

น้อย	หมายถึง ระดับการให้คะแนน	2
น้อยที่สุด	หมายถึง ระดับการให้คะแนน	1

3.4.4 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2) ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	ระดับแรงจูงใจ มากที่สุด
3.51-4.50	ระดับแรงจูงใจ มาก
2.51-3.50	ระดับแรงจูงใจ ปานกลาง
1.51-2.50	ระดับแรงจูงใจ น้อย
1.00-1.50	ระดับแรงจูงใจ น้อยที่สุด

3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1) ค่าร้อยละ

3.2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงของเนื้อหา คือ ค่าดัชนี IOC ซึ่งค่าที่คำนวณได้นั้น ต้องมากกว่า 0.50 ( $IOC > 0.5$ ) จึงจะถือว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

5) สถิติทดสอบ โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1) คำนวณค่า t-test (Independent) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

5.2) เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ One-Way ANOVA

5.3) เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

6) นำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

### 3.5 ระยะเวลาทำการวิจัย

การวิจัยเริ่มเดือนตุลาคม 2557 สิ้นสุดเดือนมีนาคม 2558



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์และอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา และเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษา ระดับปริญญาตรี หลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ชั้นปีที่ 1 ถึง 4 จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 ถึง 4 หลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 400 คน จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็น 11 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา อาชีพของผู้ปกครองหลัก การศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ที่ตั้งของโรงเรียนที่สำเร็จการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) ประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหาร และประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร ชั้นปี การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย แสดงดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 400)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	200	50.0
หญิง	200	50.0
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 18 ปี	20	5.0
18 ปี	44	11.0
19 ปี	56	14.0
20 ปี	56	14.0
21 ปี	92	23.0
มากกว่า 21 ปี	132	33.0
<b>ภูมิลำเนา</b>		
กรุงเทพมหานคร	104	26.0
ภาคเหนือ	40	10.0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ / อีสาน	32	8.0
ภาคตะวันออก	48	12.0
ภาคกลาง	72	18.0
ภาคตะวันตก	72	18.0
ภาคใต้	32	8.0
<b>อาชีพของผู้ปกครองหลัก</b>		
รับราชการ	49	12.3
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	50	12.4
พนักงานบริษัทเอกชน	108	27.0
ประกอบอาชีพอิสระ	48	12.0
เกษตรกร	57	14.3
เจ้าของกิจการด้านอุตสาหกรรมอาหารและบริการ	64	16.0
พนักงานกิจการด้านอุตสาหกรรมอาหารและบริการ	24	6.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 400)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>การศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลัก</b>		
ต่ำกว่าระดับ ปวช./ มัธยมศึกษาตอนปลาย	28	7.0
ระดับ ปวช./ มัธยมศึกษาตอนปลาย	22	5.5
ปวส./ อนุปริญญา	199	49.7
ปริญญาตรี	123	30.7
ปริญญาโท	7	1.8
ปริญญาเอก	21	5.3
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	32	8.0
10,001 - 20,000 บาท	64	16.0
20,001 - 30,000 บาท	56	14.0
30,001 - 40,000 บาท	192	48.0
40,001 - 50,000 บาท	32	8.0
มากกว่า 50,000 บาท	24	6.0
<b>ที่ตั้งของโรงเรียนที่สำเร็จการศึกษา</b>		
กรุงเทพมหานคร	112	28.0
ภาคเหนือ	125	31.3
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ / อีสาน	42	10.4
ภาคตะวันออก	40	10.0
ภาคกลาง	37	9.3
ภาคตะวันตก	24	6.0
ภาคใต้	20	5.0
<b>ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม)</b>		
2.01 - 2.50	24	6.0
2.51 - 3.00	216	54.0
3.01 - 3.50	152	38.0
มากกว่า 3.50	8	2.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 400)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหาร</b>		
ไม่มี	184	46.0
น้อยกว่า 1 ปี	72	18.0
1 ปี	32	8.0
2 ปี	64	16.0
3 ปี	48	12.0
<b>ประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร</b>		
ไม่มี	32	8.0
น้อยกว่า 1 ปี	112	28.0
1 ปี	88	22.0
2 ปี	64	16.0
3 ปี	16	4.0
4 ปี	88	22.0
<b>ชั้นปีที่ศึกษา</b>		
ปีที่ 1	100	25.0
ปีที่ 2	100	25.0
ปีที่ 3	100	25.0
ปีที่ 4	100	25.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายและเพศหญิงในจำนวนที่เท่ากัน คือ ร้อยละ 50 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 21 ปี ร้อยละ 33.0 รองลงมาคือ อายุ 21 ปี ร้อยละ 23.0 และอายุ 19 ปี และ 20 ปีในจำนวนที่เท่ากันคือ ร้อยละ 14.0 และอายุต่ำกว่า 18 ปี ร้อยละ 5.0 มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด ร้อยละ 26.0 รองลงมาคือ ภาคกลางและภาคตะวันตกในจำนวนที่เท่ากันคือ ร้อยละ 18.0 และภาคตะวันออกร้อยละ 12.0

ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด ร้อยละ 27.0 รองลงมาคือ เจ้าของกิจการด้านอุตสาหกรรมอาหารและบริการร้อยละ 16.0 เกษตรกรร้อยละ 14.3 พนักงาน

รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 12.4 รับราชการ คิดเป็นร้อยละ 12.3 ประกอบอาชีพอิสระ คิดเป็นร้อยละ 12.0 และพนักงานกิจการด้านอุตสาหกรรมอาหารและบริการ คิดเป็นร้อยละ 6.0 ผู้ปกครองจบการศึกษาในระดับ ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 49.7 รองลงมาคือ ปริญญาตรี ร้อยละ 30.7 ต่ำกว่าระดับปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 7.0 ระดับ ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 5.5 ปริญญาเอกและปริญญาโท ร้อยละ 5.3 และ 1.8 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่ครอบครัวมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 48.0 รองลงมาคือ 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 16.0 และรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 14.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาจากโรงเรียนในเขตที่ตั้งภาคเหนือมากที่สุด ร้อยละ 31.3 รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 28.0 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ / อีสาน ร้อยละ 10.4

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) ในภาคเรียนที่ผ่านมาพบว่า ส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยรวม 2.51- 3.00 ร้อยละ 54.0 รองลงมาคือ 3.01 - 3.50 ร้อยละ 38.0 และ 2.01 - 2.50 ร้อยละ 6.0 โดยมีเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.50 เพียงร้อยละ 2.0

สำหรับด้านประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหารพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่มีประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหาร ร้อยละ 46.0 รองลงมาคือ ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 18.0 และประสบการณ์ 1 ปี 2 ปี 3 ปี ร้อยละ 8.0 , 16.0 และ 12.0 ตามลำดับ นอกจากนี้ประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหารพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหารน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 28.0 รองลงมาคือ 1 ปี และ 4 ปี ในจำนวนที่เท่ากันคือ ร้อยละ 22.0 และประสบการณ์ 2 ปี และ 3 ปี ร้อยละ 16.0 และ 4.0 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกำลังศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 ถึง 4 ในจำนวนที่เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 25.0

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประกอบด้วยแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านสังคม ด้านชื่อเสียง ด้านอำนาจ ด้านความสามารถ ด้านความสำเร็จ และด้านการเงิน วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป รายงานผลในรูปแบบตารางประกอบบรรยาย แสดงดังตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความมั่นคง	3.56	0.55	มาก
2. ด้านสังคม	4.00	0.55	มาก
3. ด้านชื่อเสียง	3.59	0.51	มาก
4. ด้านอำนาจ	3.80	0.59	มาก
5. ด้านความสามารถ	4.02	0.68	มาก
6. ด้านความสำเร็จ	3.84	0.61	มาก
7. ด้านการเงิน	3.91	0.60	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.85) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ สูงสุดคือ ด้านความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 4.02) รองลงมาคือ ด้านสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.00) และด้านที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความมั่นคง

ด้านความมั่นคง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. อาชีพเซฟมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	3.87	0.62	มาก
2. มีสวัสดิการเป็นที่พึงพอใจ	3.73	0.89	มาก
3. มีความมุ่งหวังดูแลกิจการร้านอาหารของครอบครัว	3.68	1.00	มาก
4. เลือกลงตามความต้องการของผู้ปกครอง	2.67	1.18	ปานกลาง
5. ตรงกับอาชีพที่ต้องการทำในอนาคต	3.83	0.65	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.56</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความมั่นคงของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตพบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.56) โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความมั่นคงสูงที่สุดคือ อาชีพเซฟมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.87) รองลงมาคือ ตรงกับอาชีพที่ต้องการทำในอนาคต (ค่าเฉลี่ย = 3.83) และข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความมั่นคงน้อยที่สุดคือ เลือกลงตามความต้องการของผู้ปกครอง (ค่าเฉลี่ย = 2.67) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านสังคม

ด้านสังคม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน	3.97	0.73	มาก
2. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม	3.82	0.75	มาก
3. ได้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ	3.79	1.05	มาก
4. ทำให้รู้จักและพบปะผู้คนมากขึ้น	4.09	0.78	มาก
5. ได้ทำอาหารให้ผู้อื่นรับประทาน	4.33	0.72	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ด้านสังคมของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตพบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00) โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านสังคมสูงที่สุดคือ ได้ทำอาหารให้ผู้อื่นรับประทาน (ค่าเฉลี่ย = 4.33) รองลงมาคือ ทำให้รู้จักและพบปะผู้คนมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.09) และข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านสังคมน้อยที่สุดคือ ได้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเชฟด้านชื่อเสียง

ด้านชื่อเสียง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ต้องการมีชื่อเสียงเหมือนเชฟชื่อดัง	3.37	0.72	ปานกลาง
2. ต้องการทำงานที่ร้านอาหารหรือโรงแรมชื่อดัง	3.86	0.67	มาก
3. ต้องการทำงานกับเชฟที่มีชื่อเสียง	3.70	0.76	มาก
4. ศึกษาในสถาบันที่มีชื่อเสียงด้านอาหาร	3.98	0.74	มาก
5. ต้องการชนะการประกวดแข่งขันการทำอาหาร	3.07	0.70	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเชฟด้านชื่อเสียงของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 3.59) โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเชฟด้านชื่อเสียงสูงสุดคือ ศึกษาในสถาบันที่มีชื่อเสียงด้านอาหาร (ค่าเฉลี่ย= 3.98) รองลงมาคือ ต้องการทำงานที่ร้านอาหารหรือโรงแรมชื่อดัง (ค่าเฉลี่ย= 3.86) และข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเชฟด้านชื่อเสียงน้อยที่สุดคือ ต้องการชนะการประกวดแข่งขันการทำอาหาร (ค่าเฉลี่ย= 3.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเชฟด้านอำนาจ

ด้านอำนาจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ใฝ่ฝันจะเป็นเชฟใหญ่ของห้องอาหาร/ภัตตาคาร/โรงแรม	3.54	0.74	มาก
2. ใฝ่ฝันจะเป็นเชฟที่เป็นแรงบันดาลใจของคนทำอาหาร	3.69	0.74	มาก
3. สามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้เป็นที่ยอมรับในวงการอุตสาหกรรมอาหาร	3.68	0.85	มาก
4. ใฝ่ฝันอยากเป็นเจ้าของร้านอาหาร	4.30	0.76	มาก
5. มีทักษะและความรู้ความสามารถในการประกอบอาหารให้เป็นที่ยอมรับของชาวต่างชาติ	3.81	0.89	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ด้านอำนาจของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.80) โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านอำนาจสูง ที่สุดคือ ใฝ่ฝันอยากเป็นเจ้าของร้านอาหาร (ค่าเฉลี่ย = 4.30) รองลงมาคือ มีทักษะและความรู้ความสามารถในการประกอบอาหารให้เป็นที่ยอมรับของชาวต่างชาติ (ค่าเฉลี่ย = 3.81) และข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านอำนาจน้อยที่สุดคือ ใฝ่ฝันจะเป็นเซฟใหญ่ของห้องอาหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสามารถ

ด้านความสามารถ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ลักษณะงานตรงกับความต้องการ	3.97	0.70	มาก
2. เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	3.94	0.85	มาก
3. ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	4.05	0.85	มาก
4. มีโอกาสแสดงทักษะและความสามารถของตนเอง	3.94	0.83	มาก
5. สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการเรียนไปใช้ในการประกอบอาชีพได้	4.19	0.87	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ด้านความสามารถ ของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02) โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสามารถสูง ที่สุดคือ สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการเรียนไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ (ค่าเฉลี่ย = 4.19) รองลงมาคือ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย = 4.05) และข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสามารถน้อยที่สุดคือ เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.94) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสำเร็จ**

ด้านความสำเร็จ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ต้องการเป็นเซฟที่มีความสามารถ	4.01	0.83	มาก
2. มีความมั่นใจที่จะประกอบอาชีพเซฟ	3.50	0.93	มาก
3. มีโอกาสได้งานทำสูง	3.82	0.73	มาก
4. มีความมุ่งหวังเห็นกิจการร้านอาหารประสบความสำเร็จ	4.03	0.78	มาก
5. สามารถศึกษาต่อในระดับสูงกว่าได้	3.85	0.77	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสำเร็จของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 3.84) โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสำเร็จสูงที่สุดคือ มีความมุ่งหวังเห็นกิจการร้านอาหารประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย= 4.03) รองลงมาคือ ต้องการเป็นเซฟที่มีความสามารถ (ค่าเฉลี่ย= 4.01) และข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสำเร็จน้อยที่สุดคือมีความมั่นใจที่จะประกอบอาชีพเซฟ (ค่าเฉลี่ย= 3.50) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านการเงิน**

ด้านการเงิน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. มีค่าตอบแทนสูง	3.75	0.78	มาก
2. สามารถสร้างรายได้พิเศษ	4.03	0.73	มาก
3. สามารถไปทำงานและมีรายได้สูงในต่างประเทศ	3.92	0.78	มาก
4. สามารถทำกำไรจากกิจการร้านอาหาร	4.01	0.67	มาก
5. สามารถควบคุมและบริหารจัดการร้านอาหารได้	3.88	0.72	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านการเงินของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91) โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านการเงินสูงที่สุดคือ สามารถสร้างรายได้พิเศษ (ค่าเฉลี่ย = 4.03) รองลงมาคือ สามารถทำกำไรจากกิจการร้านอาหาร (ค่าเฉลี่ย = 4.01) และข้อที่เป็นแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านการเงินน้อยที่สุดคือ มีค่าตอบแทนสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 11 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิภาค อาชีพของผู้ปกครองหลัก การศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ที่ตั้งของโรงเรียนที่สำเร็จการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) ประสบการณ์ในการเรียน ด้านการประกอบอาหาร ประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร และ ชั้นปีการศึกษา นำเสนอในรูปแบบตาราง แสดงดังตารางที่ 4.10 - 4.25 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 นักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	p-value
1. ด้านความมั่นคง	ชาย	3.54	0.54	-0.437	398	0.663
	หญิง	3.57	0.56			
2. ด้านสังคม	ชาย	3.94	0.56	-1.749	398	0.081
	หญิง	4.04	0.53			
3. ด้านชื่อเสียง	ชาย	3.55	0.54	-1.346	398	0.179
	หญิง	3.62	0.50			
4. ด้านอำนาจ	ชาย	3.76	0.61	-1.322	398	0.187
	หญิง	3.84	0.57			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	p-value
5. ด้านความสามารถ	ชาย	3.99	0.64	-0.694	398	0.488
	หญิง	4.04	0.70			
6. ด้านความสำเร็จ	ชาย	3.83	0.60	-0.215	398	0.830
	หญิง	3.85	0.61			
7. ด้านการเงิน	ชาย	3.89	0.60	-0.628	398	0.530
	หญิง	3.93	0.61			
ภาพรวม	ชาย	3.82	0.46	-1.216	398	0.225
	หญิง	3.88	0.45			

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามเพศ พบว่า นักศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

สมมติฐานที่ 2 นักศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
1. ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.079	5	0.216	0.687	0.634
	ภายในกลุ่ม	123.857	394	0.314		
	รวม	124.936	399			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

แรงจูงใจต่อ อาชีพเชฟ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
2. ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.297	5	0.659	2.201	0.054
	ภายในกลุ่ม	118.057	394	0.300		
	รวม	121.354	399			
3. ด้านชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2.329	5	0.466	1.753	0.122
	ภายในกลุ่ม	104.710	394	0.266		
	รวม	107.040	399			
4. ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	5.901	5	1.180	3.452*	0.005
	ภายในกลุ่ม	134.714	394	0.342		
	รวม	140.614	399			
5. ด้าน ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	6.365	5	1.273	2.809*	0.017
	ภายในกลุ่ม	178.592	394	0.453		
	รวม	184.958	399			
6. ด้าน ความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2.522	5	0.504	1.346	0.244
	ภายในกลุ่ม	147.655	394	0.375		
	รวม	150.177	399			
7. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.925	5	0.185	0.496	0.779
	ภายในกลุ่ม	147.003	394	0.373		
	รวม	147.928	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.591	5	.518	2.459*	0.033
	ภายในกลุ่ม	83.023	394	.211		
	รวม	85.614	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเฉพาะจำแนกตามอายุ พบว่า นักศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเฉพาะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ด้านความสามารถ และในภาพรวม จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเฉพาะ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 18 ปี	18 ปี	19 ปี	20 ปี	21 ปี	มากกว่า 21 ปี
<b>ด้านอำนาจ</b>							
ต่ำกว่า 18 ปี	3.60	-	0.08	-0.20	-0.33*	-0.21	-0.27
18 ปี	3.52	-	-	-0.28*	-0.41*	-0.29*	-0.35*
19 ปี	3.80	-	-	-	-0.13	-0.01	-0.07
20 ปี	3.93	-	-	-	-	0.12	0.06
21 ปี	3.81	-	-	-	-	-	-0.06
มากกว่า 21 ปี	3.87	-	-	-	-	-	-
<b>ด้านความสามารถ</b>							
ต่ำกว่า 18 ปี	3.73	-	-0.12	-0.23	-0.47*	-0.23	-0.38*
18 ปี	3.85	-	-	-0.11	-0.35*	-0.11	-0.26*
19 ปี	3.96	-	-	-	-0.24	0.00	-0.15
20 ปี	4.20	-	-	-	-	0.24*	0.09
21 ปี	3.96	-	-	-	-	-	-0.15
มากกว่า 21 ปี	4.11	-	-	-	-	-	-
<b>ภาพรวม</b>							
ต่ำกว่า 18 ปี	3.66	-	-0.05	-0.19	-0.29*	-0.17	-0.25*
18 ปี	3.71	-	-	-0.14	-0.24*	-0.12	-0.20*
19 ปี	3.85	-	-	-	-0.10	0.02	-0.06
20 ปี	3.95	-	-	-	-	0.12	0.04

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 18 ปี	18 ปี	19 ปี	20 ปี	21 ปี	มากกว่า 21 ปี
21 ปี	3.83	-	-	-	-	-	-0.08
มากกว่า 21 ปี	3.91	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่พบว่า แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านอำนาจพบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีมีแรงจูงใจต่ำกว่านักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี และพบว่านักศึกษาที่มีอายุ 18 ปีมีแรงจูงใจต่ำกว่านักศึกษาที่มีอายุ 19 ปี 20 ปี 21 ปี และมากกว่า 21 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสามารถพบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีและอายุ 18 ปีมีแรงจูงใจต่ำกว่านักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี และมากกว่า 21 ปีและพบว่า นักศึกษาที่มีอายุ 20 ปีมีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษาที่มีอายุ 21 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในภาพรวมพบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีและอายุ 18 ปีมีแรงจูงใจต่ำกว่านักศึกษาที่มีอายุ 20 ปีและมากกว่า 21 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามภูมิลำเนา

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
1. ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	.740	6	0.123	0.390	0.885
	ภายในกลุ่ม	124.196	393	0.316		
	รวม	124.936	399			
2. ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.511	6	0.252	0.826	0.550
	ภายในกลุ่ม	119.842	393	0.305		
	รวม	121.354	399			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
3. ด้านชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	1.333	6	0.222	0.826	0.550
	ภายในกลุ่ม	105.707	393	0.269		
	รวม	107.040	399			
4. ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.957	6	0.160	0.449	0.846
	ภายในกลุ่ม	139.657	393	0.355		
	รวม	140.614	399			
5. ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4.669	6	0.778	1.696	0.121
	ภายในกลุ่ม	180.288	393	0.459		
	รวม	184.957	399			
6. ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	1.555	6	0.259	0.685	0.662
	ภายในกลุ่ม	148.623	393	0.378		
	รวม	150.178	399			
7. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	3.745	6	0.624	1.701	0.119
	ภายในกลุ่ม	144.183	393	0.367		
	รวม	147.928	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.843	6	0.140	0.651	0.689
	ภายในกลุ่ม	84.771	393	0.216		
	รวม	85.614	399			

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักมีอาชีพแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครองหลัก

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
1. ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	0.740	6	0.123	0.390	0.885
	ภายในกลุ่ม	124.196	393	0.316		
	รวม	124.936	399			
2. ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.511	6	0.252	0.826	0.550
	ภายในกลุ่ม	119.842	393	0.305		
	รวม	121.354	399			
3. ด้านชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	1.333	6	0.222	0.826	0.550
	ภายในกลุ่ม	105.707	393	0.269		
	รวม	107.040	399			
4. ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.957	6	0.160	0.449	0.846
	ภายในกลุ่ม	139.657	393	0.355		
	รวม	140.614	399			
5. ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4.669	6	0.778	1.696	0.121
	ภายในกลุ่ม	180.288	393	0.459		
	รวม	184.957	399			
6. ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	1.555	6	0.259	0.685	0.662
	ภายในกลุ่ม	148.623	393	0.378		
	รวม	150.178	399			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แรงจูงใจต่อ อาชีพเซฟ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
7. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	3.745	6	0.624	1.701	0.119
	ภายในกลุ่ม	144.183	393	0.367		
	รวม	147.928	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.843	6	0.140	0.651	0.689
	ภายในกลุ่ม	84.771	393	0.216		
	รวม	85.614	399			

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครองหลักพบว่า นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักมีอาชีพแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักมีการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลัก

แรงจูงใจต่อ อาชีพเซฟ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
1. ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	5.083	5	1.017	3.342*	0.006
	ภายในกลุ่ม	119.853	394	0.304		
	รวม	124.936	399			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แรงจูงใจต่อ อาชีพเชฟ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
2. ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.164	5	0.433	1.431	0.212
	ภายในกลุ่ม	119.190	394	0.303		
	รวม	121.354	399			
3. ด้านชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2.754	5	0.551	2.081	0.067
	ภายในกลุ่ม	104.285	394	0.265		
	รวม	107.040	399			
4. ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	5.798	5	1.160	3.389*	0.005
	ภายในกลุ่ม	134.816	394	0.342		
	รวม	140.614	399			
5. ด้าน ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	8.874	5	1.775	3.971*	0.002
	ภายในกลุ่ม	176.084	394	0.447		
	รวม	184.958	399			
6. ด้าน ความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	9.668	5	1.934	5.422*	0.000
	ภายในกลุ่ม	140.509	394	0.357		
	รวม	150.177	399			
7. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	6.827	5	1.365	3.813*	0.002
	ภายในกลุ่ม	141.101	394	0.358		
	รวม	147.928	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.683	5	0.937	4.559*	0.000
	ภายในกลุ่ม	80.931	394	0.205		
	รวม	85.614	399			

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลักพบว่า นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักมีการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคง ด้านอำนาจ ด้านความสามารถ ด้านความสำเร็จ ด้านการเงิน และในภาพรวม จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลักเป็นรายคู่

การศึกษา สูงสุดของ ผู้ปกครอง หลัก	ค่า เฉลี่ย	ต่ำกว่า			ปริญญา		
		ปวช./ มัธยม ปลาย	ปวส./ มัธยม อนุ ปริญญา	ปวส./ อนุ ปริญญา	ตรี	โท	เอก
<b>ด้านความมั่นคง</b>							
ต่ำกว่า ปวช./ มัธยมปลาย	3.20	-	-0.50*	-0.39*	-0.38*	-0.05	-0.31*
ปวช./ มัธยมปลาย	3.70	-	-	0.10	0.11	0.44	0.18
ปวส./ อนุปริญญา	3.59	-	-	-	0.01	0.33	0.08
ปริญญาตรี	3.58	-	-	-	-	0.32	0.07
ปริญญาโท	3.25	-	-	-	-	-	-0.25
ปริญญาเอก	3.51	-	-	-	-	-	-
<b>ด้านอำนาจ</b>							
ต่ำกว่า ปวช./ มัธยมปลาย	3.48	-	-0.48*	-0.35*	-0.36*	-0.25	-0.02
ปวช./ มัธยมปลาย	3.97	-	-	0.12	0.12	0.22	0.45*

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การศึกษา สูงสุดของ ผู้ปกครอง หลัก	ค่า เฉลี่ย	ต่ำกว่า ปวช./ มัธยม ปลาย	ปวช./ มัธยม ปลาย	ปวส./ อนุ ปริญญา	ปริญญา		
					ตรี	โท	เอก
<b>ด้านอำนาจ (ต่อ)</b>							
ปวส./ อนุปริญญา	3.84	-	-	-	-0.00	0.10	0.32*
ปริญญาตรี	3.84	-	-	-	-	0.10	0.33*
ปริญญาโท	3.74	-	-	-	-	-	0.22
ปริญญาเอก	3.51	-	-	-	-	-	-
<b>ด้านความสามารถ</b>							
ต่ำกว่า ปวช./ มัธยมปลาย	3.54	-	-0.66*	-0.52*	-0.52*	-0.45	-0.25
ปวช./ มัธยมปลาย	4.20	-	-	0.14	0.14	0.20	0.40*
ปวส./ อนุปริญญา	4.06	-	-	-	-0.00	0.06	0.26
ปริญญาตรี	4.06	-	-	-	-	0.06	0.26
ปริญญาโท	4.00	-	-	-	-	-	0.20
ปริญญาเอก	3.80	-	-	-	-	-	-
<b>ด้านความสำเร็จ</b>							
ไม่เกิน ปวช./ มัธยมปลาย	3.53	-	-0.57*	-0.39*	-0.29*	0.19	0.02
ปวช./ มัธยมปลาย	4.10	-	-	0.18	0.28*	0.76*	0.59*
ปวส./ อนุปริญญา	3.92	-	-	-	0.10	0.58*	0.41*

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การศึกษา สูงสุดของผู้ปกครอง หลัก	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ปวช./ มัธยม ปลาย	ปวช./ มัธยม ปลาย	ปวส./ อนุ ปริญญา	ปริญญา			
					ตรี	โท	เอก	
<b>ด้านความสำเร็จ</b>								
ปริญญาตรี	3.82	-	-	-	-	0.48*	0.31*	
ปริญญาโท	3.34	-	-	-	-	-	-0.17	
ปริญญาเอก	3.51	-	-	-	-	-	-	
<b>ด้านการเงิน</b>								
ต่ำกว่า ปวช./ มัธยมปลาย	3.66	-	-0.66*	-0.29*	-0.21	-0.02	-0.10	
ปวช./ มัธยมปลาย	4.32	-	-	0.36*	0.44*	0.64*	0.55*	
ปวส./ อนุปริญญา	3.95	-	-	-	0.07	0.27	0.18	
ปริญญาตรี	3.87	-	-	-	-	0.19	0.10	
ปริญญาโท	3.68	-	-	-	-	-	-0.08	
ปริญญาเอก	3.77	-	-	-	-	-	-	
<b>ภาพรวม</b>								
ต่ำกว่า ปวช./ มัธยมปลาย	3.56	-	-0.49*	-0.33*	-0.31*	-0.13	-0.09	
ปวช./ มัธยมปลาย	4.05	-	-	0.16	0.18	0.36*	0.40*	
ปวส./ อนุปริญญา	3.89	-	-	-	0.01	0.20	0.23*	
ปริญญาตรี	3.87	-	-	-	-	0.18	0.22	
ปริญญาโท	3.69	-	-	-	-	-	0.03	

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การศึกษา สูงสุดของผู้ปกครอง หลัก	ค่า เฉลี่ย	ต่ำกว่า	ปวช./	ปวส./	ปริญญา		
		ปวช./ มัธยม ปลาย	มัธยม ปลาย	อนู ปริญญา	ตรี	โท	เอก
ปริญญาเอก	3.65	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามการ  
ศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลักเป็นรายคู่พบว่า แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความมั่นคง พบว่า  
นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาต่ำกว่า ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลายมีแรงจูงใจต่ำกว่า  
นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาในระดับ ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวส./  
อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านอำนาจพบว่า นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษา  
ต่ำกว่า ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลายมีแรงจูงใจต่ำกว่านักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษา  
ในระดับ ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวส./อนุปริญญาและปริญญาตรี โดยนักศึกษาที่  
ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาในระดับ ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวส./อนุปริญญา และ  
ปริญญาตรีมีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาในระดับปริญญาเอก  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสามารถพบว่า นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบ  
การศึกษาต่ำกว่า ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลายมีแรงจูงใจต่ำกว่านักศึกษาที่ผู้ปกครองหลัก  
จบการศึกษาในระดับ ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวส./อนุปริญญาและปริญญาตรี โดย  
นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาในระดับ ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลายมีแรงจูงใจสูง  
กว่านักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาในระดับปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสำเร็จพบว่า นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการ  
ศึกษาต่ำกว่า ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลายมีแรงจูงใจต่ำกว่านักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบ  
การศึกษาในระดับ ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี ส่วน  
นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาในระดับ ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลายมีแรงจูงใจสูง

กว่านักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและเอก โดย นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาในระดับ ปวส./อนุปริญญาและปริญญาตรีมี แรงจูงใจสูงกว่านักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาในระดับปริญญาโทและเอกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านการเงินพบว่า นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษา ต่ำกว่า ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลายมีแรงจูงใจต่ำกว่านักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษา ในระดับ ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย และ ปวส./อนุปริญญา ส่วนนักศึกษาที่ผู้ปกครองหลัก จบการศึกษาในระดับ ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลายมีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษาที่ผู้ปกครอง หลักจบการศึกษาในระดับ ปวส. / อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่า นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาต่ำกว่า ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลายมีแรงจูงใจต่ำกว่านักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาใน ระดับ ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวส./อนุปริญญาและปริญญาตรี ส่วนนักศึกษาที่ ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาในระดับ ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลายมีแรงจูงใจสูงกว่า นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกและนักศึกษา ที่ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาในระดับ ปวส./อนุปริญญา มีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษาที่ ผู้ปกครองหลักจบการศึกษาในระดับปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 นักศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวแตกต่างกันมี แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนของครอบครัว

แรงจูงใจต่อ อาชีพเซฟ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
1. ด้านความ มั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.396	5	0.279	0.890	0.487
	ภายในกลุ่ม	123.540	394	0.314		
	รวม	124.936	399			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แรงจูงใจต่อ อาชีพเซฟ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
2. ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.469	5	0.294	0.965	0.439
	ภายในกลุ่ม	119.885	394	0.304		
	รวม	121.354	399			
3. ด้านชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	0.291	5	0.058	0.215	0.956
	ภายในกลุ่ม	106.749	394	0.271		
	รวม	107.040	399			
4. ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	1.015	5	0.203	0.573	0.721
	ภายในกลุ่ม	139.599	394	0.354		
	รวม	140.614	399			
5. ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.334	5	0.267	0.572	0.721
	ภายในกลุ่ม	183.624	394	0.466		
	รวม	184.958	399			
6. ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	0.628	5	0.126	0.331	0.894
	ภายในกลุ่ม	149.550	394	0.380		
	รวม	150.178	399			
7. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	0.401	5	0.080	0.214	0.956
	ภายในกลุ่ม	147.527	394	0.374		
	รวม	147.928	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.436	5	0.087	0.403	0.847
	ภายในกลุ่ม	85.178	394	0.216		
	รวม	85.614	399			

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวพบว่า นักศึกษาที่ครอบครัว มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 นักศึกษาที่จบการศึกษาจากโรงเรียนที่มีที่ตั้งแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนที่จบการศึกษา

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
1. ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	5.524	6	0.921	3.030*	0.007
	ภายในกลุ่ม	119.412	393	0.304		
	รวม	124.936	399			
2. ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	6.456	6	1.076	3.681*	0.001
	ภายในกลุ่ม	114.897	393	0.292		
	รวม	121.354	399			
3. ด้านชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2.984	6	0.497	1.878	0.083
	ภายในกลุ่ม	104.056	393	0.265		
	รวม	107.040	399			
4. ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	8.683	6	1.447	4.311*	0.000
	ภายในกลุ่ม	131.931	393	0.336		
	รวม	140.614	399			
5. ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	18.325	6	3.054	7.203*	0.000
	ภายในกลุ่ม	166.632	393	0.424		
	รวม	184.958	399			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แรงจูงใจต่อ อาชีพเซฟ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
6. ด้านความ สำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	7.730	6	1.288	3.554*	0.002
	ภายในกลุ่ม	142.447	393	0.362		
	รวม	147.928	399			
7. ด้าน การเงิน	ระหว่างกลุ่ม	5.856	6	0.976	2.700*	0.014
	ภายในกลุ่ม	142.072	393	0.362		
	รวม	147.928	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.864	6	1.144	5.709*	0.000
	ภายในกลุ่ม	78.750	393	0.200		
	รวม	85.614	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนที่จบการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่จบการศึกษาจากโรงเรียนที่มีที่ตั้งแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคง ด้านสังคม ด้านอำนาจ ด้านความสามารถ ด้านความสำเร็จ ด้านการเงิน และในภาพรวม จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงดังตารางที่ 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนที่จบการศึกษาเป็นรายคู่

ที่ตั้งของโรงเรียน ที่จบการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	กรุงเทพ มหานคร	ภาค เหนือ	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาค ตะวันออก	ภาค ตะวันออก	ภาคกลาง	ภาค ตะวันตก	ภาคใต้
<b>ด้านความมั่นคง</b>									
กรุงเทพมหานคร	3.66	-	0.03	0.18	0.15	0.28*	0.30*	0.34*	
ภาคเหนือ	3.63	-	-	0.14	0.12	0.24*	0.26*	0.31*	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.48	-	-	-	-0.02	0.10	0.11	0.16	
ภาคตะวันออก	3.51	-	-	-	-	0.12	0.14	0.19	
ภาคกลาง	3.38	-	-	-	-	-	0.01	0.06	
ภาคตะวันตก	3.36	-	-	-	-	-	-	0.04	
ภาคใต้	3.32	-	-	-	-	-	-	-	
<b>ด้านสังคม</b>									
กรุงเทพมหานคร	4.05	-	-0.08	0.22*	0.05	0.19	0.24*	0.25	
ภาคเหนือ	4.13	-	-	0.31*	0.14	0.28*	0.32*	0.33*	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.82	-	-	-	-0.17	-0.03	0.01	0.02	
ภาคตะวันออก	3.99	-	-	-	-	0.14	0.18	0.19	

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ที่ตั้งของโรงเรียน ที่จบการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	กรุงเทพ มหานคร	ภาค เหนือ	ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาค ตะวัน ออก	ภาคกลาง	ภาค ตะวันตก	ภาคใต้
<b>ด้านสังคม (ต่อ)</b>								
ภาคกลาง	3.85	-	-	-	-	-	0.04	0.05
ภาคตะวันตก	3.80	-	-	-	-	-	-	0.00
ภาคใต้	3.80	-	-	-	-	-	-	-
<b>ด้านอำนาจ</b>								
กรุงเทพมหานคร	3.93	-	0.02	0.30*	0.17	0.26*	0.33*	0.48*
ภาคเหนือ	3.90	-	-	0.27*	0.14	0.23*	0.30*	0.45*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.63	-	-	-	-0.12	-0.03	0.03	0.18
ภาคตะวันออก	3.76	-	-	-	-	0.08	0.16	0.31
ภาคกลาง	3.67	-	-	-	-	-	0.07	0.22
ภาคตะวันตก	3.60	-	-	-	-	-	-	0.15
ภาคใต้	3.45	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ที่ตั้งของโรงเรียน ที่จบการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	กรุงเทพ มหานคร	ภาค เหนือ	ภาค ตะวันออก เชียงใหม่	ภาค ตะวันออก	ภาคกลาง	ภาค ตะวันตก	ภาคใต้
<b>ด้านความสามารถ</b>								
กรุงเทพมหานคร	4.14	-	-0.08	0.31*	0.27*	0.31*	0.61*	0.41*
ภาคเหนือ	4.22	-	-	0.39*	0.35*	0.39*	0.70*	0.49*
ภาคตะวันออกเชียงใหม่	3.83	-	-	-	-0.03	0.00	0.30	0.10
ภาคตะวันออก	3.87	-	-	-	-	0.04	0.34*	0.10
ภาคกลาง	3.82	-	-	-	-	-	0.30	0.09
ภาคตะวันตก	3.52	-	-	-	-	-	-	-0.20
ภาคใต้	3.73	-	-	-	-	-	-	-
<b>ด้านความสำเร็จ</b>								
กรุงเทพมหานคร	3.89	-	-0.05	-0.01	0.04	0.21	0.36*	0.39*
ภาคเหนือ	3.95	-	-	0.04	0.10	0.27*	0.42*	0.45*
ภาคตะวันออกเชียงใหม่	3.90	-	-	-	0.05	0.22	0.37*	0.40*
ภาคตะวันออก	3.84	-	-	-	-	0.16	0.32*	0.34*

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ที่ตั้งของโรงเรียน ที่จบการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	กรุงเทพ มหานคร	ภาค เหนือ	ภาค ตะวันออก เชียงใหม่	ภาค ตะวันออก	ภาคกลาง	ภาค ตะวันตก	ภาคใต้
ภาคกลาง	3.68	-	-	-	-	-	0.15	0.18
ภาคตะวันตก	3.52	-	-	-	-	-	-	0.02
ภาคใต้	3.50	-	-	-	-	-	-	-
<b>ด้านการเงิน</b>								
กรุงเทพมหานคร	3.99	-	-0.01	0.16	0.08	0.19	0.37*	0.30*
ภาคเหนือ	4.01	-	-	0.18	0.10	0.21	0.39*	0.32*
ภาคตะวันออกเชียงใหม่	3.83	-	-	-	-0.07	0.03	0.21	0.14
ภาคตะวันออก	3.91	-	-	-	-	0.03	0.21	0.14
ภาคกลาง	3.80	-	-	-	-	-	0.18	0.11
ภาคตะวันตก	3.61	-	-	-	-	-	-	-0.07
ภาคใต้	3.69	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ที่ตั้งของโรงเรียน ที่จบการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	กรุงเทพ มหานคร	ภาค เหนือ	ภาค ตะวันออก เชียงใหม่	ภาค ตะวันออก	ภาคกลาง	ภาค ตะวันตก	ภาคใต้
<b>ภาพรวม</b>								
กรุงเทพมหานคร	3.93	-	-0.03	0.19*	0.10	0.21*	0.33*	0.35*
ภาคตะวันออกเชียงใหม่	3.74	-	-	-	-0.08	0.02	0.14	0.16
ภาคตะวันออก	3.82	-	-	-	-	0.11	0.23*	0.24*
ภาคกลาง	3.71	-	-	-	-	-	0.11	0.13
ภาคตะวันตก	3.59	-	-	-	-	-	-	0.01
ภาคใต้	3.58	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



นักศึกษาที่จบการศึกษาในเขตภาคกลาง ภาคตะวันตกและภาคใต้ โดยนักศึกษาที่จบการศึกษาในเขตภาคตะวันออกจะมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟสูงกว่านักศึกษาที่จบการศึกษาในเขตภาคตะวันตกและภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 8 นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) แตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม)

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
1. ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2.414	3	0.805	2.601	0.052
	ภายในกลุ่ม	122.522	396	0.309		
	รวม	124.936	399			
2. ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.756	3	0.919	3.068*	0.028
	ภายในกลุ่ม	118.597	396	0.299		
	รวม	121.354	399			
3. ด้านชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	1.377	3	0.459	1.721	0.162
	ภายในกลุ่ม	105.662	396	0.267		
	รวม	107.040	399			
4. ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	1.271	3	0.424	1.204	0.308
	ภายในกลุ่ม	139.344	396	0.352		
	รวม	140.614	399			
5. ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.311	3	0.770	1.671	0.173
	ภายในกลุ่ม	182.646	396	0.461		
	รวม	184.957	399			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

แรงจูงใจต่อ อาชีพเซฟ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
6. ด้าน ความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2.220	3	0.740	1.980	0.116
	ภายในกลุ่ม	147.958	396	0.374		
	รวม	150.178	399			
7. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	2.621	3	0.874	2.381	0.069
	ภายในกลุ่ม	145.306	396	0.367		
	รวม	147.928	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.637	3	0.546	2.574	0.054
	ภายในกลุ่ม	83.976	396	0.212		
	รวม	85.614	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) พบว่า นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) ต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ามี ความแตกต่างกันในด้านสังคม จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) เป็นรายคู่

เกรดเฉลี่ยรวม	ค่าเฉลี่ย	2.01-2.50	2.51-3.00	3.01-3.50	มากกว่า 3.50
<b>ด้านสังคม</b>					
2.01 - 2.50	4.26	-	0.30*	0.25*	-0.03
2.51 - 3.00	3.96	-	-	-0.04	-0.33
3.01 - 3.50	4.00	-	-	-	-0.29
มากกว่า 3.50	4.30	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) เป็นรายคู่พบว่า แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านสังคม โดยนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวม 2.01 - 2.50 มีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) 2.51 - 3.00 และ 3.01 - 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 9 นักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหารแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหาร

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
1. ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.614	4	0.403	1.292	0.272
	ภายในกลุ่ม	123.322	395	0.312		
	รวม	124.936	399			

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามประสบการณ์ในการเรียน  
ด้านการประกอบอาหาร

แรงจูงใจต่อ อาชีพเซฟ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
2. ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.868	4	0.217	0.711	0.584
	ภายในกลุ่ม	120.486	395	0.305		
	รวม	121.354	399			
3. ด้านชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	0.585	4	0.146	0.543	0.704
	ภายในกลุ่ม	106.454	395	0.270		
	รวม	107.040	399			
4. ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.616	4	0.154	0.434	0.784
	ภายในกลุ่ม	139.998	395	0.354		
	รวม	140.614	399			
5. ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.663	4	0.666	1.443	0.219
	ภายในกลุ่ม	182.294	395	0.462		
	รวม	184.957	399			
6. ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	0.849	4	0.212	0.562	0.691
	ภายในกลุ่ม	149.328	395	0.378		
	รวม	150.178	399			
7. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	0.746	4	0.187	0.501	0.735
	ภายในกลุ่ม	147.182	395	0.373		
	รวม	147.928	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.673	4	0.168	0.783	0.537
	ภายในกลุ่ม	84.941	395	0.215		
	รวม	85.614	399			

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหารพบว่า นักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหารแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 10 นักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหารแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
1. ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	0.784	5	0.157	0.498	0.778
	ภายในกลุ่ม	124.151	394	0.315		
	รวม	124.936	399			
2. ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.742	5	0.348	1.148	0.335
	ภายในกลุ่ม	119.611	394	0.304		
	รวม	121.354	399			
3. ด้านชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	0.620	5	0.124	0.459	0.807
	ภายในกลุ่ม	106.420	394	0.270		
	รวม	107.040	399			
4. ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.706	5	0.141	0.398	0.851
	ภายในกลุ่ม	139.909	394	0.355		
	รวม	140.614	399			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แรงจูงใจต่อ อาชีพเซฟ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
5. ด้านความ สามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.395	5	0.279	0.599	0.701
	ภายในกลุ่ม	183.562	394	0.466		
	รวม	184.958	399			
6. ด้าน ความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	0.710	5	0.142	0.374	0.866
	ภายในกลุ่ม	149.468	394	0.379		
	รวม	150.178	399			
7. ด้าน การเงิน	ระหว่างกลุ่ม	0.843	5	0.169	0.451	0.812
	ภายในกลุ่ม	147.085	394	0.373		
	รวม	147.928	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.331	5	0.066	0.306	0.909
	ภายในกลุ่ม	85.282	394	0.216		
	รวม	85.614	399			

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตาม  
ประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหารพบว่า นักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการ  
ทำงานด้านการประกอบอาหารแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟไม่แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 11 นักศึกษาที่มีชั้นปีการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ  
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามชั้นปีการศึกษา

แรงจูงใจต่อ อาชีพเซฟ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
1. ด้านความ มั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2.196	3	0.732	2.361	0.071
	ภายในกลุ่ม	122.740	396	0.310		
	รวม	124.936	399			
2. ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.334	3	1.111	3.728*	0.011
	ภายในกลุ่ม	118.020	396	0.298		
	รวม	121.354	399			
3. ด้าน ชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	1.076	3	0.359	1.341	0.261
	ภายในกลุ่ม	105.963	396	0.268		
	รวม	107.040	399			
4. ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	3.538	3	1.179	3.407*	0.018
	ภายในกลุ่ม	137.076	396	0.346		
	รวม	140.614	399			
5. ด้านความ สามารถ	ระหว่างกลุ่ม	7.514	3	2.505	5.590*	0.001
	ภายในกลุ่ม	177.444	396	0.448		
	รวม	184.958	399			
6. ด้านความ สำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	0.555	3	0.185	0.489	0.690
	ภายในกลุ่ม	149.623	396	0.378		
	รวม	150.178	399			
7. ด้าน การเงิน	ระหว่างกลุ่ม	1.297	3	0.432	1.168	0.322
	ภายในกลุ่ม	146.631	396	0.370		
	รวม	147.928	399			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

แรงจูงใจต่อ อาชีพเซฟ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	p-value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.347	3	0.782	3.720*	0.012
	ภายในกลุ่ม	83.267	396	0.210		
	รวม	85.614	399			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามชั้นปี การศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มีชั้นปีการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านสังคม ด้าน อำนาจ ด้านความสามารถ และในภาพรวม จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็น รายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามชั้นปีการศึกษาเป็นรายคู่

ปีการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4
<b>ด้านสังคม</b>					
ปีที่ 1	3.87	-	-0.21*	-0.21*	-0.07
ปีที่ 2	4.09	-	-	0.00	0.13
ปีที่ 3	4.08	-	-	-	0.13
ปีที่ 4	3.95	-	-	-	-
<b>ด้านอำนาจ</b>					
ปีที่ 1	3.67	-	-0.22*	-0.22*	-0.08
ปีที่ 2	3.89	-	-	0.00	0.13
ปีที่ 3	3.89	-	-	-	0.13
ปีที่ 4	3.76	-	-	-	-

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ปีการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4
<b>ด้านความสามารถ</b>					
ปีที่ 1	3.88	-	-0.26*	-0.29*	-0.00
ปีที่ 2	4.14	-	-	-0.03	0.25*
ปีที่ 3	4.17	-	-	-	0.28*
ปีที่ 4	3.89	-	-	-	-
<b>ภาพรวม</b>					
ปีที่ 1	3.76	-	-0.15*	-0.17*	-0.03
ปีที่ 2	3.92	-	-	-0.02	0.12
ปีที่ 3	3.94	-	-	-	0.14*
ปีที่ 4	3.80	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ จำแนกตามชั้นปี การศึกษาเป็นรายคู่พบว่า แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านสังคม โดยนักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปี ที่ 1 มีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟน้อยกว่านักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 2 และปีที่ 3 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ด้านอำนาจพบว่า นักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 1 มี แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟน้อยกว่านักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 2 และปีที่ 3 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ด้านความสามารถพบว่า นักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปี ที่ 1 มีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟน้อยกว่านักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 2 และปีที่ 3 และ นักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 2 และปีที่ 3 มีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้น ปีที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และในภาพรวมพบว่า นักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 1 มีแรงจูงใจต่ออาชีพ เซฟน้อยกว่านักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 2 และปีที่ 3 และนักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปี ที่ 3 มีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟสูงกว่านักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.4 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต อภิปรายผลได้ ดังนี้

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความมั่นคงพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อ แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟมากที่สุดคือ อาชีพเซฟมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของถวิล (2528) กล่าวว่า ด้านความมั่นคงหมายถึง มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกเพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านสังคมพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อ แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟมากที่สุดคือ ได้ทำอาหารให้ผู้อื่นรับประทาน สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของถวิล (2528) กล่าวว่า ด้านสังคมหมายถึง การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและได้รับการยกย่อง เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และไม่ใช่เพื่อมิตรภาพเสมอไป แต่เพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับและศรัทธาเชื่อถือ

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านชื่อเสียงพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อ แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟมากที่สุดคือ ศึกษาในสถาบันที่มีชื่อเสียงด้านอาหาร สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของถวิล (2528) กล่าวว่า ด้านชื่อเสียงหมายถึง ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงระดับเพื่อนและชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติและระดับนานาชาติ

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านอำนาจพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อ แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟมากที่สุดคือ ใฝ่ฝันอยากเป็นเจ้าของร้านอาหาร สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของถวิล (2528) กล่าวว่า ด้านอำนาจหมายถึง ศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคลแยกออกเป็น 2 ประเภทคือ อำนาจตามตำแหน่ง สามารถทำบุคคลอื่นปฏิบัติตามเพราะตำแหน่งหน้าที่ และอำนาจส่วนตัว บุคคล เป็นบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพและพฤติกรรม แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจส่วนตัว แต่บางคนเป็นเจ้าของอำนาจทั้ง 2 ประเภท

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสามารถพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อ แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟมากที่สุดคือ

สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการเรียนไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของถวิล (2528) กล่าวว่าด้านความสามารถหมายถึง ความสามารถในการควบคุมองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและสังคม เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ด้านความคาดหวัง

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสำเร็จพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟมากที่สุดคือ มีความมุ่งหวังเห็นกิจการร้านอาหารประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของถวิล (2528) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จ หมายถึง สิ่งที่คุณค่าให้ความสนใจต่อความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทอง และค่ายกย่องสรรเสริญ

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านการเงินพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟมากที่สุดคือสามารถสร้างรายได้พิเศษ สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของ ถวิล (2528) กล่าวว่า ด้านการเงินหมายถึง ตัวแทนในการแลกเปลี่ยน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและมีความสัมพันธ์กับความต้องการทุกระดับทุกประเภท

นักศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิวา (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดน่าน พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระตามความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า นักเรียนสายอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนสายสามัญเกือบทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาเฉพาะสายอาชีพพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระมากที่สุดคือ อาชีพอิสระมีเสรีภาพในการทำงาน รองลงมาคือ สาขาวิชาที่ศึกษาจูงใจให้ประกอบอาชีพอิสระ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระน้อยที่สุดไม่มีใครสนใจอาชีพอิสระที่ตนสนใจมาก่อนและ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พุดตาน (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้น ม.6 พบว่า รายได้ของบิดามารดาและผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักเรียน รายได้ของครอบครัวจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในความคาดหวังของนักเรียนที่มีผลต่อโอกาสที่จะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับรายได้ของครอบครัว เด็กที่มาจาก

ครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงจะได้เปรียบอย่างมากเนื่องจากได้รับการสนับสนุนทางด้านการเงินในการศึกษาเล่าเรียน และเมื่อเริ่มต้นประกอบอาชีพ บิดามารดาที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางมีแนวโน้มที่จะเสียสละเพื่อจะสนับสนุนทางการเงิน เพื่อการศึกษาเล่าเรียนแก่บุตรของตนเอง บิดามารดาที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่าอาจไม่สามารถให้การสนับสนุนได้



## บทที่ 5

### สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการศึกษาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ชั้นปีละ 100 คน ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 400 คน เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 ถึง 4 ที่ลงทะเบียนเรียนหลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประกอบด้วย แบ่งคำถามเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 11 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิภาค อาชีพของผู้ปกครองหลัก การศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ที่ตั้งของโรงเรียนที่สำเร็จการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) ประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหาร และประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร และชั้นปีการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถาม

เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านสังคม ด้านชื่อเสียง ด้านอำนาจ ด้านความสามารถ ด้านความสำเร็จ และด้านการเงิน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติที่ใช้สำหรับข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent t-test) และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มและในกรณีที่พบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

## 5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา สรุปได้ว่า โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟสูงที่สุดคือ ด้านความสามารถ รองลงมาคือ ด้านสังคม และด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคง รายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

### 5.1.1 ผลการศึกษาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

1) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความมั่นคงพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟมากที่สุดคือ อาชีพเซฟมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ รองลงมาคือ ตรงกับอาชีพที่ต้องการทำในอนาคต และข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟน้อยที่สุดคือ เลือกลงตามความต้องการของผู้ปกครอง

2) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านสังคมพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟมากที่สุดคือ ได้ทำอาหารให้ผู้อื่นรับประทาน รองลงมาคือ ทำให้รู้จักและพบปะผู้คนมากขึ้นและข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟน้อยที่สุดคือ ได้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

3) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านชื่อเสียงพบว่า โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ

มากที่สุดคือ ศึกษาในสถาบันที่มีชื่อเสียงด้านอาหาร รองลงมาคือ ต้องการทำงานที่ร้านอาหาร หรือโรงแรมชื่อดังและข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟน้อยที่สุดคือ ต้องการชนะการประกวดแข่งขันการทำอาหาร

4) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านอำนาจพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟมากที่สุดคือ ใฝ่ฝันอยากเป็นเจ้าของร้านอาหาร รองลงมาคือ ใช้ทักษะและความรู้ ความสามารถในการประกอบอาหารให้เป็นที่ยอมรับของชาวต่างชาติ และข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟน้อยที่สุดคือ ใฝ่ฝันจะเป็นเซฟใหญ่ของห้องอาหาร

5) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสามารถ พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟมากที่สุดคือ สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการเรียนไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ รองลงมาคือ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟน้อยที่สุดคือ เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ

6) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสำเร็จพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟมากที่สุดคือ มีความมุ่งหวังเห็นกิจการร้านอาหารประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ต้องการเป็นเซฟที่มีความสามารถ และข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟน้อยที่สุดคือ มีความมั่นใจในใจที่จะประกอบอาชีพเซฟ

7) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านการเงินพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟมากที่สุดคือ สามารถสร้างรายได้พิเศษ รองลงมาคือ สามารถทำกำไรจากกิจการร้านอาหารและข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟน้อยที่สุดคือ มีค่าตอบแทนสูง

### 5.1.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา อาชีพของผู้ปกครอง หลัก การศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ที่ตั้งของโรงเรียนที่จบการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) ประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหาร ประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร และชั้นปีการศึกษา

แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกันสรุปได้ดังนี้

นักศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นักศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ด้านความสามารถและในภาพรวม

นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นักศึกษาที่มีอาชีพของผู้ปกครองหลักแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นักศึกษาที่ผู้ปกครองหลักมีการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคง ด้านอำนาจ ด้านความสามารถ ด้านความสำเร็จ ด้านการเงิน และในภาพรวม

นักศึกษาที่ครอบครัวมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นักศึกษาที่จบการศึกษา จากโรงเรียนที่มีที่ตั้งแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคง ด้านสังคม ด้านอำนาจ ด้านความสามารถ ด้านความสำเร็จ ด้านการเงิน และในภาพรวม

นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านสังคม

นักศึกษาที่มี ประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหาร แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นักศึกษาที่มี ชั้นปีการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านสังคม ด้านอำนาจ ด้านความสามารถและในภาพรวม

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตสามารถให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้ดังนี้

### 5.2.1 ข้อเสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัย

1) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความมั่นคง พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟสูงคือ อาชีพเซฟมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ดังนั้นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอาหารและบริการควรเพิ่มสวัสดิการพิเศษให้กับอาชีพเซฟให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่ต้องการจะประกอบอาชีพนี้ในอนาคตมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความมั่นคง ซึ่งจะช่วยให้แก่นักศึกษาสนใจประกอบอาชีพนี้มากยิ่งขึ้นในอนาคตได้

2) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านสังคมพบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟสูงคือ ได้ทำอาหารให้ผู้อื่นรับประทาน ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยควรจัดทำหลักสูตรและฝึกสอนนักศึกษาให้มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเอง ซึ่งการเลือกใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพที่เหมาะสมต่อการประกอบอาหาร รวมถึงการปรุงอาหารด้วยขั้นตอนที่ถูกสุขลักษณะคือ ความรับผิดชอบของเซฟที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีความรับผิดชอบต่อสังคม

3) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านชื่อเสียงพบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟสูงคือ ศึกษาในสถาบันที่มีชื่อเสียงด้านอาหาร ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยควรพัฒนาหลักสูตรในด้านของตนเอง รวมถึงการจัดให้มีกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ หรือการให้ความรู้บรรยายพิเศษเพิ่มเติมจากวิทยากรหรือผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้แก่นักศึกษาได้รับประสบการณ์พิเศษเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้รับในห้องเรียน

4) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านอำนาจพบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟสูงคือ ใฝ่ฝันอยากเป็นเจ้าของร้านอาหาร ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยและผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอาหารและบริการควรส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีความก้าวหน้าในอาชีพเซฟมากยิ่งขึ้น เช่น การฝึกงานก่อนจบการศึกษาในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้แก่นักศึกษาได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่าและนำไปใช้ต่อยอดกับธุรกิจส่วนตัวของตนเองได้ต่อไป

5) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสามารถ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟสูงคือสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการเรียนไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ ดังนั้น ทางมหาวิทยาลัยและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารและบริการควรจัดให้นักศึกษาได้รับการฝึกอบรมหรือฝึกงานจริงกับสถานประกอบการในระยะเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้แก่นักศึกษาได้รับประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติงานและเพื่อให้สามารถ

ประยุกต์ใช้ประสบการณ์เหล่านี้ไปใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคตได้ต่อไป

6) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านความสำเร็จพบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟสูงคือมีความมุ่งหวังเห็นกิจการร้านอาหารประสบความสำเร็จ ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยและผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอาหารและการบริการควรให้ความรู้ในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความรู้ในการบริหารกิจการร้านอาหารในด้านต่าง ๆ รวมถึงการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ประกอบการร้านอาหารโดยตรง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาได้มีความรู้ทางการบริหารงานและการนำประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจของตนเองในอนาคตได้ต่อไป

7) แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟด้านการเงินพบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟสูงคือ สามารถสร้างรายได้พิเศษ ดังนั้น ทางมหาวิทยาลัยควรฝึกให้นักศึกษามีความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ความสามารถของตนเองผลิตอาหารและอื่น ๆ เพื่อสร้างรายได้จากหลากหลายช่องทางในอนาคตได้ต่อไป

## 5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจต่ออาชีพอื่น ๆ ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้ผลการวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอนของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาได้ต่อไป

2) ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่ต้องการและคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการในกลุ่มธุรกิจอาหาร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ทางมหาวิทยาลัยจะทราบได้ว่า ในปัจจุบันนักศึกษาที่ สำเร็จ การศึกษาแล้วมีคุณลักษณะหรือศักยภาพที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการหรือไม่และอย่างไร

## บรรณานุกรม

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (ออนไลน์). สืบค้นจาก:

<http://pioneer.netserv.chula.ac.th/~jaimorn/re6.htm>

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2553. (ออนไลน์). สืบค้นจาก:

[http://library.dsd.go.th/dsdinfor/pagedata/frmDocOpen.aspx?filename=010400003718\\_0.pdf](http://library.dsd.go.th/dsdinfor/pagedata/frmDocOpen.aspx?filename=010400003718_0.pdf)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2554. **ภารกิจหน้าที่** (ออนไลน์). สืบค้นจาก: [http://www.dsd.go.th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=48&Itemid=56](http://www.dsd.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=48&Itemid=56) [19 กันยายน 2556].

กระทรวงแรงงาน. 2553. **เอกสารประกอบการสัมมนาผู้ทดสอบฝีมือแรงงาน สาขาผู้ประกอบการอาหารไทยระดับ 1 และ 2**. เอกสารอัดสำเนา. ม.ป.ท.

กระทรวงแรงงาน. 2555. **ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๓)** (ออนไลน์). สืบค้นจาก: [http://www.doe.go.th/doe\\_document/ค่าจ้างมาตรฐานฝีมือ.pdf](http://www.doe.go.th/doe_document/ค่าจ้างมาตรฐานฝีมือ.pdf) [19 กันยายน 2556].

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2551. **การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2552. **หลักสถิติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลิม ศรีผดุง, ดร.ณิ บุญสิงห์, วรพัฒน์ ทิวถนอม และจิราพร เจริญ ประเสริฐ. 2535. **รายงานวิจัยเรื่อง ความต้องการในการรับราชการของนิสิตนักศึกษา**. มูลนิธิคอนราด อเดเนา. เอกสารวิชาการที่ 4/2534. กรุงเทพมหานคร: กองวิชาการสำนักงาน กพ.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ 2528. **การจูงใจเพื่อผลงาน**. นครปฐม. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2528. **พัฒนาการทางอาชีพ**. กรุงเทพมหานคร. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง;

นารา ธีรเนตร, สงคราม เชาว์ศิลป์. 2540. **จิตวิทยาทั่วไป**. ภาควิชาจิตวิทยา คณะ  
มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่;

โนว่าแอ็ค. 2550 : ออนไลน์ อ้างอิงจาก Loundon and Bitta.1988: 368

เบ็ญจา จิรภัทรพิมล. 2517. **ความมุ่งหวังปรารถนาทางอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 และ 4**. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา มหาวิทยาลัย  
มหาวิทาลัย.

พรพนา อรรถจโน. 2588. **การสำรวจแนวบทบาทนิสิตนักศึกษาตามการรับรู้ของ  
นิสิตศึกษาในมหาวิทยาลัยระบบจำกัดรับ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต,  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัชนีนารถ มณีพงศ์. 2559. **การสำรวจความสนใจในอาชีพของนักเรียนชั้น  
มัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2527 ใน  
ภาคกลาง** . วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร ภาควิชาจิตวิทยา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิลาสลักษณ์ ชวัลลี. 2538. **การรับรู้ความสามารถของตนในเรื่องอาชีพ; ตัวแปรที่  
น่าสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับอาชีพและการทำงาน**. วารสารจิตวิทยา; 2.  
หน้า 97-107.

ศรีนวล โกมลนิช. 2522. **แนะแนวการศึกษาต่อวิชาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: แผนกช่าง  
พิมพ์โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร.

ศิริชัย กาญจนวาสี. 2544. **การพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อติดตามกำกับและประเมินผล.  
เอกสารอัดสำเนา**.

ษมาพร พันธุ์โพธิ์. 2559. **การสำรวจความสนใจในอาชีพของนักเรียนชั้น  
มัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2527 ใน  
กรุงเทพมหานคร** . วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร ภาควิชา  
จิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ;

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. 2556. **ลักษณะ เจื่อนไข และขอบเขตการดำเนินงาน การ  
วิจัยเพื่อจัดทำมาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพสาขาผู้ประกอบการ  
ไทย**. เอกสารอัดสำเนา

สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2546: 178 ออนไลน์ อ้างอิงจาก [www.tpa.or.th/writer/read](http://www.tpa.or.th/writer/read)

สิรินาฏ ผางสระน้อย (2551) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพครูของบัณฑิตสาขา  
การศึกษา.** กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เสาวลักษณ์ ลิ้มปิชาติ. 2544. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่เป็นและไม่เป็นวัฒนธรรม  
ทางอาชีพตามเพศ** ศึกษากรณีนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.

ปริญญาานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โสภณัท นุชนาถ. 2542. **จิตวิทยาวัยรุ่น.** สถาบันราชภัฏธนบุรี.

สุเทพ สันติรานนท์, ปราณี ทองคำ. 2553. **รายงานวิจัยพฤติกรรมเกี่ยวกับอาชีพตามแนว**

**แบบสำรวจความสนใจในอาชีพตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ ของนักเรียนชั้น**

**มัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2527 ใน 4**

**จังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี.

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษา. 2551. **โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนามาตรฐาน**

**อาชีพกลุ่มวิสาหกิจ (cluster) อาหารภายใต้โครงการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ .**

**(ออนไลน์).** สืบค้นจาก: [http://bsq2.vec.go.th/document/cooking/มฐ.อาชีพผู้ประกอบการ  
อาหาร51.pdf](http://bsq2.vec.go.th/document/cooking/มฐ.อาชีพผู้ประกอบการ<br/>อาหาร51.pdf) [29 กันยายน 2556]

Skinner, 1990 ออนไลน์ อ้างอิงจาก [http://ece.pkru.ac.th/early/web\\_std/Untitled-13.html](http://ece.pkru.ac.th/early/web_std/Untitled-13.html)

Victor Vroom(1964) ออนไลน์ อ้างอิงจาก

[http://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?bookID=1340](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1340)

ภาคผนวก  
แบบสอบถามการวิจัย  
แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา  
โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต



## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยระดับปริญญาโท หลักสูตรคหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และเปรียบเทียบแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาโรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยด้วยคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลของท่านจะเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยอันจะก่อให้เกิดผลเสียต่อนักศึกษาแต่ประการใด

นายจารึก ศรีอรุณ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา คหกรรมศาสตร์

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



7. ที่ตั้งของโรงเรียนที่จบการศึกษาชั้น ม.6 หรือ ปวช. 3

- |                                    |                    |
|------------------------------------|--------------------|
| 1. ( ) กรุงเทพมหานคร               | 2. ( ) ภาคเหนือ    |
| 3. ( ) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ/อีสาน | 4. ( ) ภาคตะวันออก |
| 5. ( ) ภาคกลาง                     | 6. ( ) ภาคตะวันตก  |
| 7. ( ) ภาคใต้                      |                    |

8. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยรวม) ของปีที่ผ่านมา

- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| 1. ( ) ต่ำกว่า 2.00 | 2. ( ) 2.01 – 2.50 |
| 3. ( ) 2.51 – 3.00  | 4. ( ) 3.01 – 3.50 |
| 5. ( ) มากกว่า 3.50 |                    |

9. ประสบการณ์ในการเรียนด้านการประกอบอาหาร

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| 1. ( ) ไม่มี        | 2. ( ) น้อยกว่า 1 ปี |
| 3. ( ) 1 ปี         | 4. ( ) 2 ปี          |
| 5. ( ) 3 ปี         | 6. ( ) 4 ปี          |
| 7. ( ) มากกว่า 4 ปี |                      |

10. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกอบอาหาร

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| 1. ( ) ไม่มี        | 2. ( ) น้อยกว่า 1 ปี |
| 3. ( ) 1 ปี         | 4. ( ) 2 ปี          |
| 5. ( ) 3 ปี         | 6. ( ) 4 ปี          |
| 7. ( ) มากกว่า 4 ปี |                      |

11. ชั้นปีที่ศึกษา

- |                |                |
|----------------|----------------|
| 1. ( ) ปีที่ 1 | 2. ( ) ปีที่ 2 |
| 3. ( ) ปีที่ 3 | 4. ( ) ปีที่ 4 |

## ตอนที่ 2 แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา

**คำชี้แจง** ท่านคิดว่าแรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษาต่อไปนี้มีความสำคัญในระดับใด

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านความมั่นคง</b>					
1. อาชีพเซฟมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ					
2. มีสวัสดิการเป็นที่พึงพอใจ					
3. มีความมุ่งหวังดูแลกิจการร้านอาหารของครอบครัว					
4. เลือกลงตามความต้องการของผู้ปกครอง					
5. ตรงกับอาชีพที่ต้องการทำในอนาคต					
<b>ด้านสังคม</b>					
6. เป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน					
7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม					
8. ได้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ					
9. ทำให้ได้รู้จักและพบปะผู้คนมากขึ้น					
10. ได้ทำอาหารให้ผู้อื่นรับประทาน					
<b>ด้านชื่อเสียง</b>					
11. ต้องการมีชื่อเสียงเหมือนเซฟชื่อดัง					
12. ต้องการงานที่ร้านอาหารหรือโรงแรมชื่อดัง					
13. ต้องการงานกับเซฟที่มีชื่อเสียง					
14. ศึกษาในสถาบันที่มีชื่อเสียงด้านอาหาร					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
15. ต้องการชนะการแข่งขันการประกอบอาหาร					
<b>ด้านอำนาจ</b>					
16. ข้าพเจ้าใฝ่ฝันจะเป็นเชฟใหญ่ของห้องอาหาร/ภัตตาคาร/โรงแรม					
17. ข้าพเจ้าใฝ่ฝันจะเป็นเชฟที่เป็นแรงบันดาลใจของคนทำอาหาร					
18. สามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้เป็นที่ยอมรับในวงการอุตสาหกรรมอาหาร					
19. ใฝ่ฝันอยากเป็นเจ้าของร้านอาหาร					
20. มีทักษะและความรู้ความสามารถในการประกอบอาหารให้เป็นที่ยอมรับของชาวต่างชาติ					
<b>ด้านความสามารถ</b>					
21. ลักษณะงานตรงกับความต้องการ					
22. เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
23. ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์					
24. มีโอกาสแสดงทักษะและความสามารถของตนเอง					

**ตอนที่ 2 (ต่อ)**

แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟของนักศึกษา	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
25. สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการเรียนไปใช้ในการประกอบอาชีพได้					
<b>ด้านความสำเร็จ</b>					
26. ต้องการเป็นเซฟที่มีความสามารถ					
27. มีความมั่นใจที่จะประกอบอาชีพเซฟ					
28. มีโอกาสได้งานทำสูง					
29. มีความมุ่งหวังเห็นกิจการร้านอาหารประสบความสำเร็จ					
30. สามารถศึกษาต่อในระดับสูงกว่าได้					
<b>ด้านการเงิน</b>					
31. มีค่าตอบแทนสูง					
32. สามารถสร้างรายได้พิเศษ					
33. สามารถไปทำงานและมีรายได้สูงในต่างประเทศ					
34. สามารถทำกำไรจากกิจการร้านอาหาร					
35. สามารถควบคุมและบริหารจัดการร้านอาหารได้					

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ**.....

.....

.....

