



แนวทางการพัฒนาการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

นายภูมิพัฒน์	ทองคำ
นางสุภาวดี	พุ่มไสว
นายพัลลพ	หามะลิ
นางสาวหทัยรัตน์	ปัทมวิวัฒน์
นางสาววาริรัตน์	ทิพวารี

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทคัดย่อ

แนวทางการพัฒนาการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม และเพื่อสร้างแนวทางการส่งเสริมการเลือกอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการโรงแรม ชั้นปีที่ 4 จำนวน 70 คน ผลการวิจัยพบว่า

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 70 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากที่สุด มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 7 เทอม ระหว่าง 3.00 – 3.49 เป็นจำนวนมากที่สุด มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯหรือปริมณฑลมากที่สุด โดยผู้ประกอบการทำอาชีพค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด นอกจากนี้มีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท ซึ่งมีความคิดว่าเรียนจบแล้วหางานทำทันทีมากที่สุด และคิดจะประกอบหลังจบการศึกษา คือ โรงแรม / ที่พักมากที่สุด จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ของนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านสถานประกอบการมากที่สุด

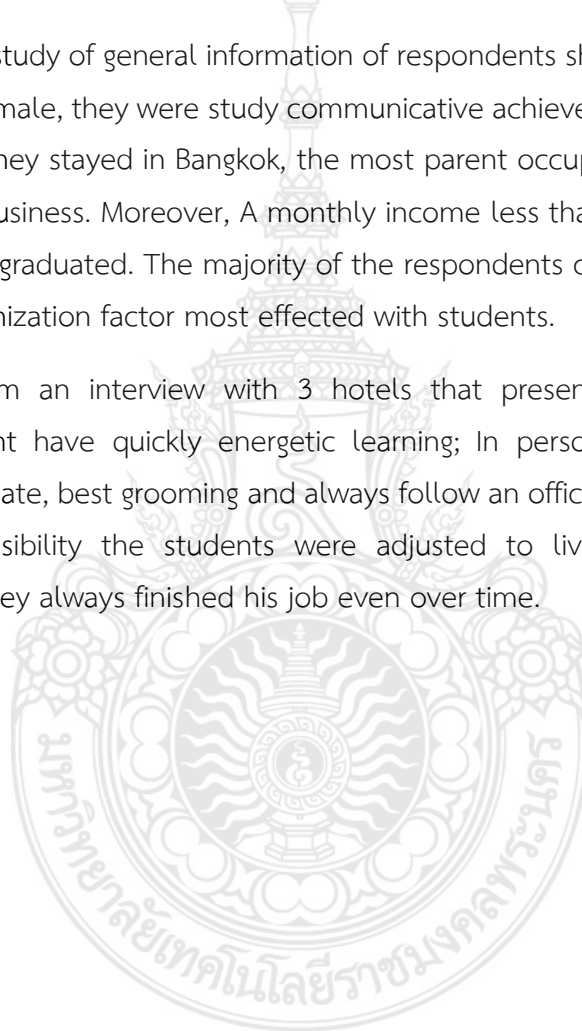
วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จากการสัมภาษณ์สถานประกอบการโรงแรมที่ จำนวน 3 แห่ง พบว่า ทักษะด้านปัญญา หลังรับนักศึกษาเข้ามาทำงาน นักศึกษามีความตั้งใจ ใฝ่รู้ เรียนรู้ได้เร็ว ด้านบุคลิกภาพ นักศึกษามีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานบริการ วางตัวเหมาะสม การแต่งตัว มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบวินัยของโรงแรมเป็นอย่างดี ด้านบุคลิกภาพ นักศึกษามีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานบริการ วางตัวเหมาะสม การแต่งตัว มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบวินัยของโรงแรมเป็นอย่างดี และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ เด็กที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน ไม่ค่อยมีปัญหา และตัวนักศึกษาเองก็มีความรับผิดชอบในการทำงาน ส่วนมากเขาจะทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนแล้วเสร็จ ถึงแม้กระทั่งจะเลยเวลางานก็ตาม

Abstract

Guide line to promote Decision for occupation choosing: Hospitality Students in faculty of liberal arts, Rajamangkala University of technology Phra Nakhon for factors education that was effected to make decision for occupations and Guide line create to promote decision making for hospitality student. The population of the study are 70 hospitality student.

Objective 1: The study of general information of respondents showed that the majority of the respondents were female, they were study communicative achievement for seven semesters representing 3.00-3.49, They stayed in Bangkok, the most parent occupation of respondents was merchants and private business. Moreover, A monthly income less than 30,000 baht. They need to get job certainly after graduated. The majority of the respondents chose to work in hotel and lodging. Finally, the organization factor most effected with students.

Objective 2: From an interview with 3 hotels that present the wisdom skill after employment the student have quickly energetic learning; In personality there are properly personalize with appropriate, best grooming and always follow an office regulation, In the human relationship and responsibility the students were adjusted to live with others and keep responsible very well. They always finished his job even over time.



กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้การศึกษาไว้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงหลักสูตร ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการโรงแรม พ.ศ. 2566 ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการผลิตและส่งเสริมบัณฑิตในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในปีการศึกษาที่ 2 และ 3 ในทุกภาคการศึกษาที่ 3 รวมไปถึงการฝึกสหกิจศึกษาในสถานประกอบการใน ปีการศึกษาที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ต่อไป

โดยการวิจัยดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไม่ได้หากปราศจากความร่วมมือของทีมงานวิจัยตลอดจนทางคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ได้มอบทุนการศึกษาวิจัย ให้กับผู้วิจัยและทีมงาน

คณะผู้วิจัย



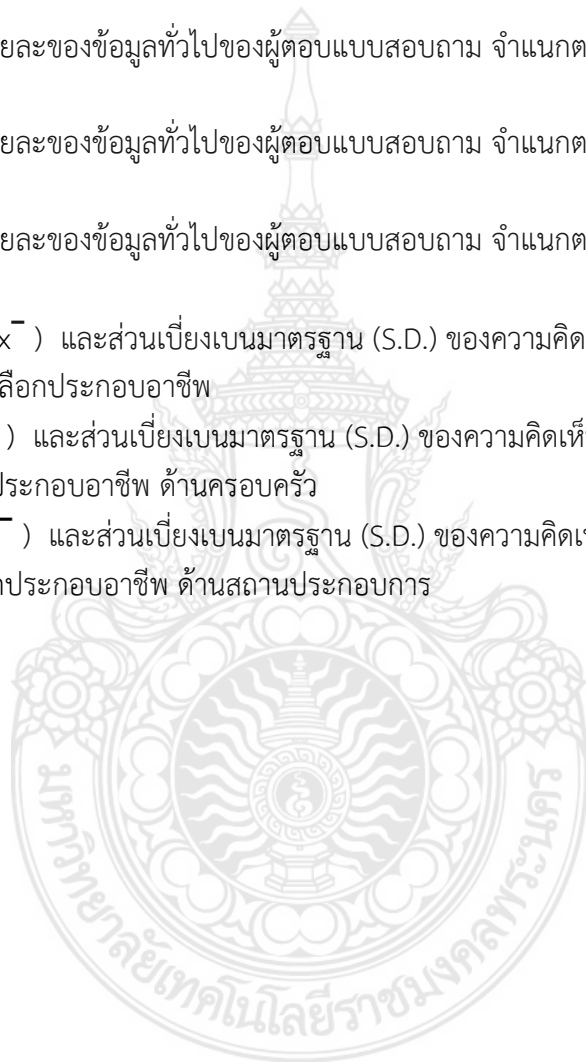
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตในการดำเนินการวิจัย	3
1.4 วิธีดำเนินการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	4
1.6 คำสำคัญของการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	32
บทที่ 4 ผลการวิจัย	35
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	46
ภาคผนวก	
บรรณานุกรม	
ประวัติย่อผู้วิจัย	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม	36
ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง	37
ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	37
ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการวางแผนหลังเรียนจบ	38
ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพที่จะประกอบ	38
ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ	39
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ด้านครอบครัว	40
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ด้านสถานประกอบการ	41



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 แนวทางในการส่งเสริมพัฒนานักศึกษาเพื่อการเลือกประกอบอาชีพ

หน้า

52



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในปัจจุบันเทคโนโลยีและสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยบทบาทดังกล่าวได้เข้าไปมีผลถึงการบริหารงานจัดการในหน่วยงาน ในระดับประเทศ และระหว่างประเทศมากขึ้น ซึ่งบทบาทดังกล่าวได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงาน เช่น มีการค้า การบริการข้ามพรมแดน เป็นต้น โดยอิทธิพลของการรวมตัวของประเทศสมาชิกได้ก่อให้เกิดการรวมกลุ่มเกิดในภูมิภาคนั้นๆ ดังเช่น ในกรณีกลุ่มประเทศในภูมิภาคอาเซียนได้มีการรวมกลุ่มอาเซียน จำนวน 10 ประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนสังคม วัฒนธรรม การศึกษา ความร่วมมือต่าง ๆ ตลอดจนถึงความมั่งคั่งของกลุ่มภูมิภาค โดยรอบดังกล่าวได้ก่อให้เกิดการบริการข้ามพรมแดน การบริโภคในต่างแดน การจัดการศึกษาเชิงพาณิชย์ การแลกเปลี่ยนบุคลากร ซึ่งผลของการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกจะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายประชากร แรงงาน การค้า อุตสาหกรรม ความรู้ ภาษาวัฒนธรรม การศึกษา ส่งผลให้มีการแข่งขันทางการค้าอย่างรุนแรง เกิดการเคลื่อนย้ายเงินทุนของบริษัทข้ามชาติ และแรงงานอย่างเสรี ดังนั้นในการพัฒนาประเทศจึงมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาประเทศ (แผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 10 พ.ศ. 2551-2554)

ในขณะเดียวกันที่ การศึกษาในประเทศไทยนั้นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่คุณภาพ การศึกษายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร โดยเฉพาะการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนมาประยุกต์ใช้ให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งการสร้าง และพัฒนางานของบัณฑิต ดังนั้นสำนักงาน คณะกรรมการ การอุดมศึกษาจึงได้มีการจัดหลักสูตร สหกิจศึกษาขึ้นมาเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนา นักศึกษาที่จะสำเร็จให้ไปเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพและเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อประเทศในอนาคต (คู่มือและรายงานสหกิจมหาวิทยาลัยมหาดไทย. 2555) สอดคล้องกับการจัดการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาที่มีปัญหาในการจัดการหลายด้าน ได้แก่ คุณภาพของนักศึกษา การจัดการเรียน การสอนที่ไม่ได้มาตรฐาน ผลิตบัณฑิตที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น ซึ่งใน การศึกษาของ (สุวิมล นาเพ็ญ, 2550) พบว่า การจัดการศึกษามีวิกฤติเรื่องคุณภาพการศึกษาที่ไม่ สามารถพัฒนาคนได้อย่างแท้จริง จึงส่งผลให้บัณฑิตไม่มีคุณภาพ มีการผลิตบัณฑิตในสาขาที่ไม่ตรงกับทิศทางการพัฒนาของตลาดแรงงาน และทิศทางการพัฒนาประเทศ ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มมาจาก 1) หลายหน่วยงานมุ่งที่จะขยายการจัดการศึกษาของตนโดยไม่คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิด ประโยชน์สูงสุด 2) การจัดการศึกษาเป็นไปตามแรงผลักดันทางการเมือง และความต้องการของ

ประชาชนในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ มากกว่าที่จะคำนึงถึงทิศทางในการพัฒนาอุดมศึกษาและพัฒนาเศรษฐกิจ 3) ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานระดับพื้นฐานที่มีทักษะวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มคุณภาพในการผลิต แข่งขัน กับตลาดต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ทำการสำรวจในเดือนธันวาคม 2558 พบว่า มีกำลังแรงงานประมาณ 39.16 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 38.87 ล้านคน ผู้ว่างงานจำนวน 2.55 แสนคน(คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.7) และผู้รอฤดูกาล 3.74 หมื่นคน หากเมื่อพิจารณาผู้ว่างงานจากประสบการณ์การทำงาน พบว่าเป็นผู้ที่ไม่เคยทำงานมาก่อน 0.87 แสนคน และเคยทำงานมาก่อน 1.68 แสนคน ในจำนวนผู้ที่เคยทำงานมาก่อน เคยทำงานอยู่ในภาคการท่องเที่ยวและบริการ และการค้ามากที่สุด จำนวน 0.71 แสนคน รองลงมาอยู่ในภาคการผลิต จำนวน 0.65 แสนคน และภาคเกษตรกรรมน้อยที่สุด จำนวน 0.32 แสนคน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2557 ผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น 3.5 หมื่นคน คิดเป็นร้อยละ 15.91 อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.1 จากร้อยละ 0.6 เป็นร้อยละ 0.7 (สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน เดือนมกราคม ,2559) ในขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมท่องเที่ยวซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวสูง มีบทบาทความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก เป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญนำมาซึ่งเงินตราต่างประเทศการสร้างงานและการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค เพื่อให้การท่องเที่ยวของประเทศไทยสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเกิดการเติบโตอย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยนางกอบกาญจน์ วัฒนวรางกูร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (รวม.กก.) และ นายธีรศานต์ สหสสพาศน์ คณะทำงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แถลงข่าวเกี่ยวกับสถานการณ์ท่องเที่ยวไทย 2558 เมื่อวันที่จันทร์ที่ 19 มกราคม 2558 ณ ห้องประชุมกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ถ.ราชดำเนินนอก ว่าในปีนี้มีแนวโน้มที่สถานการณ์การท่องเที่ยวของประเทศไทยจะมีอัตราการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

โดยในปี 2558 หลายประเทศที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจะให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมภาคการท่องเที่ยวเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจของตน ซึ่งจะทำให้ระดับแข่งขันด้านการท่องเที่ยวในเวทีโลกทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่จากแนวโน้มราคาน้ำมันในตลาดโลกที่ลดลง การเปิดเที่ยวบินระหว่างประเทศใหม่ของสายการบินต่าง ๆ และจากการวิเคราะห์ขององค์การท่องเที่ยวโลกที่คาดว่า การท่องเที่ยวระหว่างประเทศจะขยายตัวต่อเนื่อง จึงคาดว่าในปี 2558 จะมีนักท่องเที่ยวประมาณ 28.5-29 ล้านคน สถานการณ์จำนวนนักท่องเที่ยวล่าสุด (ข้อมูล ณ วันที่ 19 มกราคม 2558) 1) จำนวนนักท่องเที่ยววันที่ 1-18 มกราคม 2558 มีจำนวน 1,480,630 คน ขยายตัวร้อยละ 11.7 จากช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมาและคาดว่านักท่องเที่ยวจะขยายตัวต่อเนื่องตลอดทั้งเดือน 2) อัตราการเข้าพักแรมของสถานประกอบการที่พักในกรุงเทพฯ ณ วันที่ 18 มกราคม 2558 เท่ากับ ร้อยละ 72

(สถานการณ์ท่องเที่ยวไทย 2558, กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา) สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การการท่องเที่ยวโลก (World Tourism Organization: UNWTO)

องค์การการท่องเที่ยวโลก(World Tourism Organization: UNWTO) ได้พยากรณ์ว่าเมื่อถึงปี พ.ศ. 2563 จะมีนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศจำนวน 1,600 ล้านคน ภูมิภาคที่มีแนวโน้มเป็นแหล่งท่องเที่ยวยอดนิยม คือ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และแปซิฟิก และกลุ่มประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อย่างไรก็ตามจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจและความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ผ่านมา ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบงานอาชีพทั้งภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม (ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์, 2552 หน้า 1) รวมไปถึงภาคการท่องเที่ยวและโรงแรม การประอาชีพนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลนั้นได้ทำงานร่วมกันกับผู้อื่นตลอดจนเป็นวิถีทางในการหารายได้มาบำบัดความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological need) และความต้องการด้านจิตใจจนถึง (Psychological need) ยังเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการด้านสังคม (Social need) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอลแลนด์ (Holland, 1996) กล่าวว่า บุคคลจะเลือกอาชีพใดมากขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ รวมทั้งตัวแปรจากสิ่งแวดล้อม ฮอลแลนด์เชื่อว่าการเลือกอาชีพสะท้อนทางบุคลิกภาพของบุคคล นอกจากนี้ รูปแบบทางบุคลิกภาพของบุคคลมักแสดงออกทางการทำงานของบุคคลด้วย และยังสอดคล้องกับ แนวคิดแรงจูงใจของเฮิร์สเบอร์ก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยภายนอกต่องาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(น้ำทิพย์ บุตรทศ ,2558 หน้า 1) พระนคร จึงเห็นความสำคัญในการที่จะส่งเสริมนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม ในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของนักศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม
2. เพื่อสร้างแนวทางการส่งเสริมการเลือกอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในงานวิจัย
 - 1.1.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะนักศึกษาคณะศิลปศาสตร สาขาวิชาการโรงแรม ชั้นปีที่ 4 จำนวน 70 คน โดยการเลือกอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2559

1.1.2 สถานประกอบการโรงแรม จำนวน 3 แห่งโดยการเลือกอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ด้านนักศึกษา ได้มีแนวทางในการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพได้มากขึ้น
2. ด้านวิชาการ ได้แนวทางในการส่งเสริมการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. ด้านองค์การภาครัฐ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมไปถึง สถาบันการศึกษาอื่นสามารถนำแนวทางที่ได้ประยุกต์ใช้เพื่อใช้พัฒนาการเรียนการสอนต่อไป
4. ด้านเอกชน ได้แก่ สถานประกอบการโรงแรมที่พัก และการบริการได้แรงงานที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการมากขึ้น

นิยามศัพท์

การส่งเสริม หมายถึง กระบวนการทางการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ทักษะ และทักษะ ของนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม เพื่อให้สามารถตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพหลังสำเร็จ การศึกษา

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจน เป็นที่พึงพอใจ

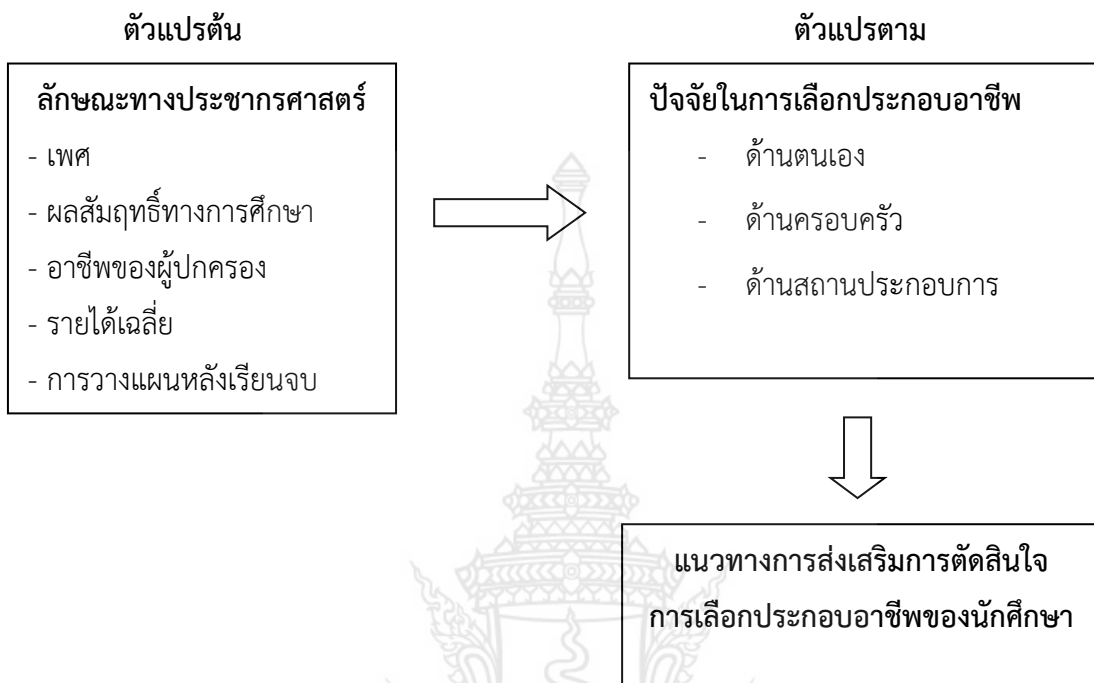
การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาทางเลือกที่พอ เป็นไปได้ และทางเลือกจากงานต่างๆ ที่มีอยู่ เป็นเทคนิควิธีที่ลดทางเลือกลงมาเหลือเพียงทางเดียว

แนวทาง หมายถึง การวางแผนโดยอาศัยข้อมูลแล้วกำหนดขั้นตอนกรอบเวลา การกำหนด ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของผลในระหว่างการทำงาน และผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์

อาชีพ หมายถึง การทำมาหากินจากการทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ก่อให้เกิดผลผลิตและ รายได้ เป็นงานที่สุจริต ไม่ผิดศีลธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม

นักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม หมายถึง นักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม หลักสูตรศิลปศาสตร บัณฑิต ชั้นปีที่ 4 และนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2557

กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวทางการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวทางใน การศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

1.1 ความหมายของการตัดสินใจ

แสวง รัตนมงคลมาศ (2537 หน้า 87) ให้ความหมายของคำว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกบนทางเลือก (Choice Alternative) ซึ่งทางเลือกนั้นจะต้องมี ทางเลือกหลายทาง หากมี ทางเลือกทางเดียว ไม่ถือว่าเป็นการตัดสินใจ มีต้องใช้เหตุผลประกอบการพิจารณาโดยใช้ข้อมูลตัวเลข ต่างๆ มาพิจารณาตัดสินใจด้วย และมีจุดมุ่งหมายแน่นอนว่าการตัดสินใจนั้นกระทำไปเพื่ออะไร

ณัชชา หมื่นชัยกุล (2546 หน้า 6) ให้ความหมายของคำว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกคิด อันจะนำไปสู่การปฏิบัติหลาย ๆ ทางเลือกเพื่อให้ได้ทางเลือกที่เห็นว่าดีที่สุดเพื่อการบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

Shull and others (1970 p. 31) ให้ความหมายของคำว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการใช้ความคิดสติของมนุษย์ที่ผูกพันกับปรากฏการณ์อันเกิดจากบุคคลและสังคม การตัดสินใจนี้มีพื้นฐานบนสมมุติฐานของข้อเท็จจริงที่มีคุณค่า และครอบคลุมตัวเลือกที่ได้รับการ เลือกสรรแล้วจาก ตัวเลือกอื่น ๆ ตามความมุ่งหมายที่ต้องการ

Harrison (1981 p.3) ให้ความหมายของคำว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการ ประเมินผลเกี่ยวกับทางเลือก หรือ ตัวเลือก ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย การคาดคะเนผลที่เกิด จากทางเลือกปฏิบัติ ที่จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด

1.2 ประเภทของการตัดสินใจ

Stonner (1978 อ้างถึงใน ณัชชา หมื่นชัยกุล, 2546 หน้า 6) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นขณะทำการตัดสินใจ ประกอบด้วย การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์แน่นอน (Decision Making Under Certainty) เป็นการตัดสินใจที่ทราบสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้าอย่างถูกต้องการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์แน่นอน จึงมักไม่ค่อยมีโอกาสนำมาใช้ในทางสถิติ และการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน (Decision Making Under Uncertainty) เป็นการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจไม่ทราบสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ หรือ อาจทราบแต่ไม่แน่ชัดเท่าที่ควร

สุทัสสา อุปกะลิน (2548 หน้า 5-6) ได้แบ่งประเภทการตัดสินใจออกเป็น 2 อย่างคือ การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์แน่นอน (Decision Making Under Certainty) เป็นการตัดสินใจที่ทราบสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้าอย่างถูกต้องการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์แน่นอน จึงมักไม่ค่อยมีโอกาสนำมาใช้ในทางสถิติ และการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน (Decision Making Under Uncertainty) เป็นการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจไม่ทราบสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ หรือ อาจทราบแต่ไม่แน่ชัดเท่าที่ควร

1.3 กระบวนการตัดสินใจ

กระบวนการตัดสินใจ (Decision-Making Process) ได้แก่ การกำหนดขั้นตอนการดำเนินการตัดสินใจ ซึ่งเป็นเทคนิคที่จะลดจำนวนทางเลือกลงมาเหลือเพียงจำนวนทางเลือกที่ตนเองต้องการเท่านั้น กระบวนการตัดสินใจของมนุษย์นั้น มีทั้งที่เป็นระบบและไม่เป็นระบบ กระบวนการตัดสินใจที่ไม่เป็นระบบนั้น เราจะพบได้เสมอและบ่อย ๆ ในชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่จะอาศัยสามัญสำนึก อาศัยการลองผิดลองถูก อาศัยความเคยชินและจากประสบการณ์ ซึ่งบุคคลเป็นจำนวนมาก ตัดสินใจโดยวิธีการดังกล่าวนี้ แต่วิธีที่ควรทำความเข้าใจและศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ คือ การตัดสินใจอย่างเป็นระบบมีเหตุผลตามวิธีทางศาสตร์ (Rational – Making) วิธีการนี้คือ วิธีการทางศาสตร์ (Scientific Method) นั่นเอง

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

1. การค้นหาข่าวสาร (Intelligent Activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการค้นหาข่าวสารข้อมูล และรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ

2. กิจกรรมออกแบบ (Design Activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการค้นหาจัดตั้งและวิเคราะห์หนทางเลือกต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นทางออกของการตัดสินใจในประเด็นหรือปัญหาที่ต้องการตัดสินใจนั้น ๆ

3. กิจกรรมเลือก (Choice Activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการตัดสินใจเลือกหนทางใดหนทางหนึ่งจากบรรดาหนทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้ค้นหาแล้วในกิจกรรมออกแบบและเป็นหนทางที่สามารถเป็นไปได้ด้วย

4. ชั้นประเมินและทบทวน (Review Activity) เป็นขั้นตอนที่จะทบทวนและประเมินผลถึงหนทางที่ได้เลือกไว้แล้วกระบวนการต่าง ๆ ที่ Simon ได้กล่าวมาแล้วนั้น ก็คือ กระบวนการแก้ปัญหา ซึ่ง Dewey (1910 pp. 101-105) ได้สรุปไว้เป็น 3 ขั้นตอนง่าย ๆ คือ ปัญหาอะไร มีทางแก้อะไรบ้าง และทางไหนดีที่สุด ซึ่งก็คล้ายคลึงกับกิจกรรมขั้นตอนดังกล่าวมาแล้ว

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

1. การพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรือ ประเด็นของปัญหาที่จะตัดสินใจจะต้องทราบ ว่า วัตถุประสงค์ที่ต้องการคืออะไร ในกรณีที่เป็นการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาจำเป็นต้องทราบปัญหาที่แท้จริงก่อน โดยพิจารณาเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตทำให้ได้ว่า ปัญหาคืออะไร

2. การวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการตัดสินใจขององค์การต่าง ๆ แต่ละครั้งย่อมมีผล กระทบกระเทือนถึงบุคคลอื่น ๆ ด้วย เช่นในด้านบุคคลควรจะพิจารณาผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับปัญหา

3. ควรหาทางเลือก เป็นการพิจารณารูปร่างในการตัดสินใจ ซึ่งอาศัยความรู้ทางวิชาการ ประสบการณ์ คำปรึกษาหารือ หาทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง

4. การกำหนดกฎเกณฑ์ในการตัดสินใจ และการประเมินทางเลือก โดยใช้การวิเคราะห์หลัก เกณฑ์และวิธีการบางประการ เป็นหลักรวมทั้งต้องใช้ประสบการณ์วิจารณ์ญาณและความคิดริเริ่มประกอบการพิจารณาเปรียบเทียบผลได้ผลเสียของทางเลือกแต่ละอย่าง ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินค่า และเปรียบเทียบควรจะต้องครอบคลุมถึง

4.1 ความเหมาะสมของทางเลือกนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

4.2 เปรียบเทียบผลประโยชน์ ค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

4.3 ทางเลือกนั้น ๆ จะต้องเป็นทางเลือกที่จะปฏิบัติได้จริง ๆ

4.4 ผลอันไม่พึงปรารถนาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจใช้ทางเลือกนั้น ๆ จะต้องไม่น้อยที่สุด หรือถ้ามี ต้องหาทางป้องกันและควบคุมไว้

4.5 รับผิดชอบที่จะดำเนินการตามแนวทางที่ตัดสินใจเห็นชอบ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามทางเลือก ที่จะดำเนินการ

4.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผลทันกับสถานการณ์

5. การตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุด ขั้นตอนนี้เป็น การตัดสินใจขั้นตอนสุดท้ายของการเลือกแนวทางปฏิบัติ ที่จะนำไปดำเนินการจริง ซึ่งเป็นผลจากการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ ว่าทางใดจะได้ผลดีที่สุด ณ จุดนี้ ต้องยอมรับความจริงว่านอกจากการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องแล้ว ประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ และความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ และการตัดสินใจที่ดีที่สุด คือ การตัดสินใจที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ผลดีที่สุด

6. การดำเนินการและติดตามผล ในระหว่างประเมินทางเลือกผู้ทำการตัดสินใจจะต้องวางแนวทางการดำเนินงานสำหรับทางเลือกแต่ละทางไว้ การดำเนินการจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติเต็มใจ และสามารถปฏิบัติได้ซึ่งจะต้องมีการมอบอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนในการดำเนินการและต้องให้หลักในการติดต่อสื่อสารข้อความช่วยเหลือ ให้การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามด้วย แนวทางการดำเนินการนั้นจะต้องกำหนดงบประมาณหรือตารางเวลาของการดำเนินการ เพื่อให้สามารถติดตามผล และวัดความสำเร็จ มีผลตามความคาดหมายไว้หรือไม่ซึ่งการติดตามผลมีความสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจด้วยสาเหตุใหญ่ 2 ประการคือ

6.1 การทำให้ผู้ทำการตัดสินใจรับรู้ถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นใหม่ ๆ จากทางเลือกที่ได้ตัดสินใจเลือกไปแล้ว

6.2 ทำให้ผู้ทำการตัดสินใจสามารถประเมินประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจของตนเองได้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการติดตามผล จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร หรือผู้ทำการตัดสินใจจึงอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการตัดสินใจของผู้ทำการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุด

สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม (2550 หน้า 14) สรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่นำไปสู่ทางเลือกในการตัดสินใจโดยอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีซึ่งเป็นการตัดสินใจที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ซึ่งจะทำให้เกิดความสมดุลและเหมาะสมตามลักษณะของปัญหาที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจผลักดันจากฝ่ายต่าง ๆ ได้แสดงพฤติกรรมออกมาไม่น้อยไม่เท่ากัน

1.4 เทคนิคในการตัดสินใจ

วุฒิชัย จำรงค์ (2523 หน้า 28-32) ได้แบ่งเทคนิคในการตัดสินใจเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การใช้ความรู้สึก ในการตัดสินใจที่มนุษย์โดยทั่วไปจะใช้จะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม มักจะออกมาในลักษณะของการใช้ความรู้สึก (Intuition) ว่าเหตุการณ์ในอนาคตน่าจะเป็นเช่นนั้น เช่นนี้ ผู้ทำการตัดสินใจบางคนหรือบางกลุ่มอาจจะมีได้ใช้แต่เพียงความรู้สึกเท่านั้น แต่อาจจะครอบคลุมไปถึงการใช้ “ลางสังหรณ์” (Hunch)

2. การใช้ประสบการณ์ วิธีที่ใช้กันมากในการทำการตัดสินใจไม่น้อยไปกว่าการใช้ความรู้สึก ก็คือ การใช้ประสบการณ์ เนื่องจากผู้มีประสบการณ์มาอย่างมากมายนั้น สามารถที่จะมอง

การณต่าง ๆ ได้ทะลุปรุโปร่ง ในหลายกรณีอาจจะดีกว่าผู้ที่มีความรู้ หรือการศึกษาสูงๆ ในบางสังคม/ชุมชน ยังมีการยอมรับว่ามีประสบการณ์มาก ๆ นั้น คือ ผู้มีปัญญา (wise-man)

3. การใช้ความลังเลรีรอ วิธีนี้เป็นการบอกลักษณะของผู้ทำการตัดสินใจว่าไม่ค่อยจะกล้าตัดสินใจ (Indecisive) ปล่อยให้เวลาเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คลี่คลายปัญหา

4. การใช้ดุลยพินิจ การตัดสินใจโดยใช้ดุลยพินิจ จะเกิดขึ้นกับผู้ตัดสินใจที่มีความกล้าพอที่จะตัดสินใจ (Decisive) ซึ่งความรู้สึกราคานิยม ความเชื่อและทัศนคติตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ จะมีส่วนส่งเสริมให้การใช้ดุลยพินิจนี้เป็นไปได้ด้วยความเหมาะสม อย่างไรก็ตามการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจนั้นจะเป็นเรื่องเฉพาะตัวแต่ละเอกบุคคลหรือแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน

5. การใช้ตัวแบบ การสร้างตัวแบบขึ้นมาประกอบการตัดสินใจจะเป็นการมองหาช่องทางว่าอะไร จะเกิดขึ้นในแต่ละจุดของการตัดสินใจจะเป็นการสร้างภาพรวม (Total picture) ของกระบวนการตัดสินใจเลือกทางเลือกตั้งแต่ต้นจนจบของแต่ละประเด็นปัญหา และผลกระทบแต่ละขั้นตอนของประเด็นปัญหาเหล่านั้น ซึ่งจะเอื้อประโยชน์อย่างมากในกรณีที่ประเด็นปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน

6. การใช้เชิงปริมาณ เทคนิคการใช้เชิงปริมาณนี้ได้พัฒนามาจากการสร้างตัวแบบจะทรงคุณค่าและมีประโยชน์มาก ๆ ในประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญ และมีความยุ่งยากมาก ๆ เท่านั้นในชีวิตของการทำการตัดสินใจในกรณีธรรมดาทั่ว ๆ ไป อาจจะส่งประโยชน์ไม่คุ้มค่าใช้ จ่ายและเวลา

1.5 ทฤษฎีการตัดสินใจ (The Multiple Factors Theory of Decision Making)

Reeder (1974 อ้างถึงใน สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม, 2550 หน้า 14-15) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและได้แสดงให้เห็นว่า การกระทำของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อหรือไม่เชื่อ (Belief or Disbelief) ในสิ่งนั้น ๆ ดังนั้น ในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลทุกเรื่อง จึงเป็นผลมาจากการที่มีความเชื่อและไม่เชื่อดังกล่าว โดยเฉพาะพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวกับการตัดสินใจนั้น Reeder ได้เสนอความคิดและแนวทางการวินิจฉัยในพฤติกรรม โดยการใช้ปัจจัยต่าง ๆ ในการตัดสินใจดังนี้ คือ

ปัจจัยดึง (Pull Factors)

1. เป้าประสงค์ (Goals) ความมุ่งประสงค์ที่ให้บรรลุและให้สัมฤทธิ์ประสงค์ ในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ผู้กระทำจะมีกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้าและผู้กระทำพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์

2. ความเชื่อ (Belief Orientation) ความเชื่อนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ไม่ว่าจะเป็นแนวความคิด หรือความรู้ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538

อ้างถึงใน วาสิณี กฤษณวรรณ, 2539 หน้า 14) ได้ให้คำนิยามไว้ว่าคือ การยอมรับข้อเสนอใดข้อเสนอหนึ่งว่าเป็นจริง ความเชื่อจะก่อให้เกิดภาวะทางจิตใจในบุคคล ซึ่งอาจเป็นพื้นฐานสำหรับการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลนั้น แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลได้กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมก็เป็นได้

3. ค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนด การกระทำของตนเอง ค่านิยมนั้น เป็นความเชื่ออย่างหนึ่ง มีลักษณะถาวร ค่านิยมของมนุษย์แสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบ ค่านิยมมีผลในการตัดสินใจในกรณีที่ว่ากระทำทางสังคมของบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถืออยู่

4. นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habits and Custom) คือ แบบอย่างที่ยึดถือปฏิบัติที่กำหนดไว้แล้วสืบต่อกันมาด้วยประเพณี และถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นด้วยในการตัดสินใจที่จะเลือกพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของมนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้ให้แล้ว

ปัจจัยผลักดัน (Push Factors)

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

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

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

8. โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ

9. ความสามารถ (Ability) คือ การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตนเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ ได้ การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจ และการกระทำทางสังคม โดยทั่วไปแล้วการที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใด ๆ บุคคลจะพิจารณาความสามารถของตนเองเสียก่อน

10. การสนับสนุน (Support) คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่าจะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับการกระทำนั้น ๆ

1.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ

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

Reeder (1971 อ้างถึงใน ไทย สีสวัสดิ์, 2546 หน้า 10-11) ได้รวบรวมทฤษฎีทางสังคมวิทยาเพื่อมาอธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งเขาเห็นว่าโดยทั่วไปแล้วรูปแบบ (Model) ทางด้านจิตวิทยาสังคมที่เกี่ยวกับการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้น นักสังคมวิทยามักจะมองในแง่ของสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม (Social –Economic Status) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก จะมีผลต่อการตัดสินใจ จึงได้อธิบายเหตุผลในการกระทำสิ่งใดของมนุษย์ว่าเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายหรือจุดประสงค์ (Goals) ความมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลนั้น ผู้กระทำจะต้องมีการกำหนดเป้าประสงค์หรือจุดประสงค์ไว้ล่วงหน้า และผู้กระทำพยายามที่จะกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หรือจุดประสงค์นั้น ๆ

2. ความเชื่อ (Belief Orientation) เกิดจากความคิดและความรู้ในเรื่องนั้นที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการเลือกการกระทำทางสังคม ในการกระทำทางสังคมใด ๆ ย่อมอาศัยความเชื่ออยู่เสมอ ซึ่งความเชื่อนี้พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน(2524: 43)ได้ให้ความหมายของความเชื่อไว้ว่า

3. ค่านิยม (Value Standard) คือสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง Rokeach (1968 p. 5) ได้ให้ความหมายค่านิยมว่า ค่านิยมคือความเชื่ออย่างหนึ่งแต่มีลักษณะถาวร โดยเชื่อว่าวิธีปฏิบัติบางอย่างเป็นสิ่งที่ดีหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบสมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิธีปฏิบัติอย่างอื่น

สุนทรีย์ โคมิน และสนิท สมัครการ (2522 หน้า 12-14) ได้ให้ความหมายของค่านิยมว่า “เป็นสิ่งที่มีความมั่นคง ยืนยงถาวร มีความคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย เพราะกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ได้ถูกสอนตั้งแต่เด็กเกี่ยวกับค่านิยมต่าง ๆ ในรูปของหลักปฏิบัติที่ดี มีความแน่นอนเต็มที่ (Absolute, AllManner of Men) กระบวนการสอน การเรียนรู้เป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างยืนยง และคงที่ ค่านิยมต่าง ๆ ที่คนเรียนรู้จากการเติบโตในสังคม” ค่านิยมของมนุษย์จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบดังนั้นค่านิยมจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมในการชักนำให้ผู้กระทำ (Action) กระทำไปตามค่านิยมของเขา ค่านิยมจะแตกต่างจากความเชื่อตรงที่ว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่มั่นคง และเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าความเชื่อ

4. นิสัยและธรรมเนียม (Habits and Customs) คือแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้วสืบต่อกันมาด้วยประเพณีและถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย

5. การคาดหวัง (Expectation) คือท่าทีของบุคคลอื่นที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ

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

7. การบังคับ (Force) คือ ตัวที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจได้เร็วขึ้นเพราะในขณะที่ผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ นั้นเขาอาจจะไม่แน่ใจว่ากระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่แต่เมื่อมีการบังคับ ก็จะทำให้การตัดสินใจกระทำนั้นได้เร็วขึ้น

8. โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ เช่นการที่บุคคลคิดว่าตัวเขามีโอกาสนั้นในทางที่เป็นจริงอาจจะไม่มีก็ได้

9. ความสามารถ (Ability) การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตนเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ ได้ การตระหนักถึงความสามารถที่จะนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทางสังคม เพราะเขารู้ว่าถ้าตัดสินใจกระทำแล้ว เขามีความสามารถที่จะกระทำได้แน่นอน

10. การสนับสนุน (Support) คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่าจะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจากคน บุคคลอื่น ๆ ซึ่งการสนับสนุนนี้อาจจะอยู่ในรูปของปัจจัยสี่หรือปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ จากการคิดหรือคาดหมายว่าจะได้รับการสนับสนุนดังกล่าวก็จะให้เขาตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ

1.7 เกณฑ์การตัดสินใจ (Decision Making Criteria)

โดยทั่วไปมักใช้กันอยู่ 4 เกณฑ์ วุฒิชัย จานงค์ (2523 อ้างใน สุรชาติพย์ ใหม่ชุ่ม, 2550 หน้า 17) คือ

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

2. เกณฑ์หาจุดสูงสุดของทางเลือกที่ต่ำ (Maximin) เราต้องยอมรับว่าทางเลือกที่กำหนดขึ้นมาได้เป็นทางเลือกที่สมบูรณ์แล้ว ทางเลือกบางอย่างส่งผลตอบแทนออกมาในลักษณะที่ไม่น่าพอใจนัก หมายความว่า ให้สิ่งตอบแทนมาต่ำ ผู้ทำการตัดสินใจพยายามเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ในบรรดาทางเลือกซึ่งไม่น่ายินดีนัก

3. เกณฑ์จะสร้างความเสียหายให้น้อยที่สุด (Minimax) ในบางกรณีผู้ตัดสินใจอาจพบว่าไม่ว่าจะเลือกทางใดก็ดูไม่มีความพอใจไปเสียทั้งนั้นผู้ตัดสินใจจึงได้พยายามหาวิธีที่จะสร้างความเสียหายให้กับตนเองน้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้ เพื่อที่จะป้องกันตัวเองมากที่สุดหรือมากเกินไป

4. เกณฑ์สร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) ซึ่งเกณฑ์นี้คล้าย ๆ กับกรณีของทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจที่ไม่ค่อยดีนัก แต่ว่าความแตกต่างอยู่ตรงที่ ผู้เสนอคือ James G. March and Herbert A. Simon พยายามที่จะชี้ให้เห็นว่า โดยทั่ว ๆ ไป ผู้ตัดสินใจมักมีเกณฑ์หรือจุดต่ำสุด ที่ผู้ตัดสินใจสามารถรับได้ ถ้าหากว่าทางเลือกใดก็ตามที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการขั้นต่ำนั้น แล้วเขาก็จะตัดสินใจตามเกณฑ์นั้นโดยที่อาจจะไม่คำนึงถึงทางเลือกอื่นซึ่งอาจจะมีความเหมาะสมหรือถูกต้องมากกว่าก็เป็นได้

1.8 หลักสำหรับการตัดสินใจที่ดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2520 อ้างถึงใน สุราทิพย์ ใหม่ชุ่ม, 2550 หน้า 18) การตัดสินใจต่าง ๆ จะถือได้ว่าเป็นการตัดสินใจที่ดี ก็ต่อเมื่อเข้าหลักเกณฑ์สองประการคือ

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

ยอมเป็นที่แน่นอนว่าการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นการตัดสินใจที่มีคุณภาพดังกล่าว คือ ได้มีการตัดสินใจที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพสำหรับใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีที่สุดแต่ขณะเดียวกันคำตอบที่ได้จากการตัดสินใจของผู้บริหารนั้น หากไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติหรือผู้เกี่ยวข้อง เช่น การตัดสินใจที่หวังประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าการยอมรับรู้ถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นแก่ฝ่ายปฏิบัติ ผลที่ยอมจะไม่ได้ตามที่คาดคิด ตรงกันข้ามการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ประสงค์จะให้มีการยอมรับจากฝ่ายปฏิบัติ ก็ยอมจะทำให้การตัดสินใจนั้น ๆ ขาดประสิทธิภาพได้ ดังนั้นในการตัดสินใจทุกครั้งจึงสมควรที่จะต้องมีการคำนึงถึงทั้งสองด้านให้สมดุลกันและเหมาะสมตามลักษณะชนิดของปัญหา ยกตัวอย่าง เช่น ถ้าหากปัญหาที่จะตัดสินใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้อง และเป็นปัญหาที่ต้องอาศัยการเข้าร่วมกันแก้ไขปัญหาหรือความร่วมมือจากฝ่ายอื่น ๆ เป็นอย่างมาก

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจดังกล่าวสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึงทางเลือกใช้กระบวนการในการตัดสินใจ หลาย ๆ ทางเลือกเพื่อให้ได้ทางเลือกที่เห็นว่าดีที่สุดเพื่อจะได้นำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

เราสามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 รูปแบบ คือ

1. เชิงเนื้อหา (Contents Theories) อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน
2. เชิงกระบวนการ (Process Theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงาน ไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจ

สามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ได้ดังนี้

1.ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่าทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับชั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ในยุคแรก ๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษา เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมามาสโลว์ ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีกเป็น 3 ลำดับ รวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับชั้นของความ ต้องการ ดังต่อไปนี้

ลำดับชั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical needs) คือ ความต้องการตอบสนองความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกายและความต้องการการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับชั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (Belongingness and LoveNeeds) คือความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก ชั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับชั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึกที่ดีของคนอื่นต่อตน

ลำดับชั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to Know and Understand) คือความอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

ลำดับชั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic Needs) ได้แก่ความต้องการด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับชั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (SelfActualization Needs) ชั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับชั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึก “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเท็นนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุด คือได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิต หรือสัจธรรมแห่งชีวิตความต้องการทั้ง 7 ลำดับชั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อน แล้วจึงดิ้นรนเพื่อสนองความ

ต้องการถัดมาเป็นลำดับตัวอย่างพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น トラバドที่ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือตนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2) ในภาวะดังกล่าวนี้ พนักงานอาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับ การยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 4) หรือจะยังไม่ตื่นตระหนกเพื่อฝ่าหาความรู้ ความดี ความงาม หรือความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ 5,6 และ 7) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการทางกายการตอบสนอง เช่น เพื่อให้ท้องหายใจ เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้ให้อุ่นใจว่าต่อไปภายหน้าจะได้มีกินมีใช้

2. ทฤษฎี ERG (ERG THEORY: Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่างดังนี้

2.1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัยความปลอดภัยทางร่างกาย

2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

2.3 การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์ (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮอริชเบอร์เกอร์ (Frederick Herzberg, 1959) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดีเขาเห็นว่าค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตามขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกันทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ แต่แม้ว่าการไม่ปัจจัยนี้ก็ไม่ใช่ว่าเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

- ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน
- การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ
- ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการที่เขาทำมีความน่าสนใจ น่าทำ
- ความรับผิดชอบ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขา มีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเอง และต่องานของเขา
- โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่าเขา มีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขา
- การเจริญเติบโต คือ พนักงานจะต้องตระหนักว่าเขา มีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่เขาทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่นเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขา การบำรุงรักษาประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าการจัดการมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนโยบายการบริหารงานบุคคล
2. การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าการบริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา
4. ภาวะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่เขาทำและสภาพการณ์ของที่เขาทำงาน
5. ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน มีความเหมาะสม
6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
7. ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าการที่เขาทำงานทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
8. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
9. สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่าการที่เขาทำงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่ดี

10. ความมั่นคง คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงานมีความมั่นคง

ตารางสรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

Maslow's Hierarchy of Needs	ERG	Herzberg's Two Factor Theory
<p>ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical needs)</p> <p>ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)</p> <p>ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (Belongingness and Love Needs)</p> <p>ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)</p> <p>ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to Know and Understand)</p> <p>ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic Needs)</p> <p>ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self-Actualization Needs)</p>	<p>2.1 ความ ต้องการ ดำรงชีวิต (Existence needs)</p> <p>2.2 ความต้องการมีสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs)</p> <p>2.3 การ ต้องการ ความ เจริญก้าวหน้า (Growth Needs)</p>	<p>1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสัมพันธ์ - การยอมรับนับถือจากผู้อื่น - ลักษณะงานที่น่าสนใจ - ความรับผิดชอบ - โอกาสที่จะ - การเจริญเติบโต คือ พนักงานจะต้องตระหนักว่า เขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้น จากงานที่ทำ <p>2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา การบำรุงรักษาประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายและการบริหาร 2. การนิเทศงาน 3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4. สภาพการณ์ทำงาน 5. ค่าตอบแทนการทำงาน 6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 7. ชีวิตส่วนตัว 8. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง 9. สถานภาพ 10. ความมั่นคง

3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ

3.1 แนวคิดและทฤษฎีการเลือกอาชีพ

การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์เป็นอันมาก ทั้งนี้ก็เพราะอาชีพไม่ใช่จะสนองตอบความต้องการของมนุษย์เพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสนองตอบความต้องการด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสังคมและด้านจิตใจ เป็นต้น การเลือกอาชีพจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของบุคคลมาก ถ้าบุคคลสามารถเลือกอาชีพได้เหมาะสม บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมีความเจริญก้าวหน้าเป็นอันมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสม โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพก็จะมีอยู่ไม่มากนัก

อุณารัตน์ ธรรมมิโกมินทร์ (2513 หน้า 18-26) การประกอบอาชีพเป็นภาระหน้าที่อย่างหนึ่งของมนุษย์ ในอันที่จะให้ดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างสุขสบายพอสมควรตามแต่อัธยาศัย เริ่มแรกมนุษย์พยายามดิ้นรนเพื่อหาอาหารมาเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง และในอันดับต่อไปก็พยายามเพื่อหาสิ่งที่โดยทั่วไปการเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งนั้น สิ่งสำคัญจะต้องให้เป็นไปตามแนวโน้มของแต่ละคนเป็นสำคัญ แนวโน้มนี้ถือเป็นการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล หากได้รับการฝึกฝนหรือได้รับการศึกษาเพิ่มเติมให้ตรงกับแนวโน้มของเขาก็คงจะเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการที่จะเลือกอาชีพสำหรับผู้นั้น แต่อย่างไรก็ตามมีความจริงอยู่ว่า การเลือกอาชีพไม่จำเป็นเสมอไปที่จะให้เป็นไปตามแนวโน้มหรือตามความสามารถเฉพาะของคน หากแต่ขึ้นอยู่กับอุปสงค์ (demand) และอุปทาน (Supply) ในด้านอาชีพนั้น ๆ ด้วยนอกจากนั้นอาชีพบางอย่างที่ได้รับการยกย่องจากสังคมมาก ก็จะมีผู้ที่ไปเลือกประกอบอาชีพนั้นมาก หรืออาชีพบางอย่างมีความเป็นอิสระรายได้ดี ก็จะมีผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ มากเช่นเดียวกัน

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

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

หรือถ้าแบ่งตามสาขาวิชา ก็อาจจะเป็น อาชีพแพทย์ วิศวกร ครู ธนาคาร งานบริการ งานเสมียน เป็นต้น แต่ตามแนวของการศึกษานี้ ผู้ศึกษาขอจำกัด คำว่า “อาชีพ” ตามจุดประสงค์ที่สนใจ จะศึกษาในประเภทต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. รับราชการ
2. ทำงานในบริษัท หรือ ห้างร้านเอกชน
3. ทำงานในองค์การระหว่างประเทศ
4. ทำงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ
5. ทำงานส่วนตัว หรือ ประกอบอาชีพอิสระ
6. งานอื่น ๆ

ในด้านอาชีพรับราชการ หมายถึงการที่เป็น “ข้าราชการ” อาจจะเป็นข้าราชการพลเรือน หรือ ข้าราชการทหาร หรือข้าราชการสังกัดกระทรวงทบวงกรมไหน ๆ ก็ได้ งานบริษัทหรือห้างร้านเอกชนนั้น อาจจะเป็น พนักงาน หรือลูกจ้าง หรือ ในลักษณะไหนก็ได้ ซึ่งได้ค่าตอบแทนและถือเป็นอาชีพได้ องค์การรัฐวิสาหกิจ เช่น สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล องค์การเชื้อเพลิง ส่วนทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระนั้น เช่น เป็นนายความ เป็นพ่อค้า เกษตรกร นักธุรกิจที่มีกิจการเป็นของตนเองหรือผู้ประกอบการ และงานอื่น ๆ นั้น ก็มีประเภทรับจ้างทั่วไป และงานแม่บ้าน เป็นต้น

3.2 ทฤษฎี Ginzberg and Associates

Ginzberg and Associates (1930 อ้างใน สมปอง รักษาธรรม, 2540 หน้า 10) ได้สรุปกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลไว้ดังนี้ คือ

1. กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงอายุระหว่าง 7-21 ปี
2. กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคลที่เป็นไปตามขั้นตอน และจะไม่ย้อนกลับ
3. การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลเป็นกระบวนการที่มีเหตุผลโดยที่บุคคลจะผสมผสานระหว่างความสนใจ ความสามารถ ของเขา กับโอกาสที่เขาจะประกอบอาชีพนั้นได้จริงอันเนื่องมาจากข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น โอกาสที่จะเข้าศึกษา ตลอดจนความต้องการบุคคลในอาชีพนั้น ๆ เป็นต้น

นอกจากนั้น Ginzberg and Associates ยังได้สรุปตัวแปรในกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลซึ่งถือว่าเป็นรากฐานของทฤษฎีไว้ดังต่อไปนี้

1. สภาพความเป็นจริง (Reality) ของบุคคลอันได้แก่ ความสามารถ ความถนัดและโอกาสสังคมเป็นตัวแปรที่สำคัญมาก บุคคลที่ไม่มีความสามารถหรือไม่มีโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียนก็ย่อมมีโอกาสที่จะประกอบอาชีพที่มีรายได้ดีมีเกียรติในสังคมได้น้อย

2. ระดับการศึกษา (Education Process) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคล ถ้าได้รับการศึกษามากก็ย่อมจะมีช่องทางในการเลือกประกอบอาชีพได้มาก

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

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

Ginzberg and Associates ได้แบ่งขั้นตอน การเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะเพื่อฝันถึงอาชีพ (Fantasy Period) เป็นช่วงเวลาก่อนที่เด็กจะมีอายุได้ 11 ปีเด็กจะมีความใฝ่ฝันถึงอาชีพต่าง ๆ ที่ตนชอบและอยากจะทำประกอบอาชีพนั้น ๆ เมื่อเติบโตขึ้น โดยได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม เช่น โทรทัศน์ หนังสือ หรืออาชีพของบุคคลในครอบครัว เด็กจะเกิดใฝ่ฝันจะเป็นตำรวจ นายอำเภอ ทหารหรือแพทย์ โดยที่ไม่คำนึงถึงความสามารถของตนเองและความเป็นไปได้โดยทั่วไป

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

2.1 ขั้นเกิดความสนใจ (Interest Stage) เป็นขั้นที่เด็กเริ่มมีความรู้สึกว่าเขาสนใจบางสิ่งบางอย่างมากกว่าสิ่งอื่น ๆ

2.2 ขั้นแห่งความสามารถ (Capacity Stage) ในขั้นนี้เด็กจะตระหนักถึงความสามารถของตนเองในการทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ

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

2.4 ขั้นของการเปลี่ยนแปลง (Transition Stage) เป็นขั้นที่เด็กตระหนักถึงภาระหน้าที่ ของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพ เด็กจะพยายามรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง โดยเป็นผลมา

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

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

3.2 ขั้นรวบรวมความคิด (Crystallization Stage) เป็นขั้นที่บุคคลมีความพร้อมที่จะเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งจากอาชีพที่บุคคลมีความสนใจอยู่ประมาณสองสามอาชีพเนื่องจากได้รวบรวมและความคิดไว้พอสมควร

3.3 ขั้นตัดสินใจเลือกอาชีพ (Specification Stage) เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการเลือกอาชีพในขั้นนี้บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจงอาชีพเดียวเช่น วิศวกรหรือทันตแพทย์

กระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของ Ginzberg ตั้งแต่ระยะเพื่อฝันจนถึงขั้นสุดท้ายของระยะเลือกอาชีพตามความเป็นจริง กินเวลาประมาณ 10 ถึง 15 ปี ทุกระยะและทุกขั้นตอนของการเลือกอาชีพดังกล่าว Ginzberg and Associates ตระหนักว่าได้เป็นไปได้โดยประมาณเท่านั้นทั้งนี้ก็เพราะสังคมทุกสังคมในปัจจุบันมีความสับสนมากขึ้น และก็มีอาชีพเพิ่มขึ้นอีกเป็นอันมากและนอกจากนั้น บุคคลแต่ละคนยังมีความแตกต่างกันมากทั้งในด้านสภาพแวดล้อม สภาพร่างกาย และจิตใจอีกด้วย สามารถได้พบว่า ขั้นทั้งสาม ที่เกิดกับบุคคลนั้นเร็วกว่าที่ Ginzberg and Associates ได้กล่าวไว้ในแนวคิด แต่ระยะขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการพัฒนาอาชีพก็ได้รับการยอมรับจากงานวิจัยหลายแห่ง แนวคิดของ Ginzberg and Associates จึงนับว่ามีประโยชน์ต่อการแนะแนวอาชีพโดยเฉพาะการช่วยให้นักแนะแนวได้ตระหนักว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลไม่ได้ทำได้ชั่วระยะเวลาอันสั้น แต่จะต้องเป็นกระบวนการที่ใช้เวลาอันยาวนาน

3.3 ทฤษฎีของ Roe

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe's Theory (1957 อ้างถึงใน สมปอง รักษาธรรม, 2540 หน้า 13-15) Roe เป็นนักจิตวิทยาคลินิก ได้สร้างทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้น เมื่อปี ค.ศ. 1957 โดยอาศัยผลงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาที่เธอทำไว้หลายโครงการ งานวิจัยของเธอส่วนใหญ่เกี่ยวกับความแตกต่างด้านชีววิทยา สังคมวิทยา และจิตวิทยาเป็นพื้นฐานกล่าวคือ

1. บุคลิกภาพมีความแตกต่างกันตามพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม แบบแผนความสนใจและแรงจูงใจอันจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล
2. ความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคคลในการเข้าสู่อาชีพนั้นเป็นผลมาจากประสบการณ์บางอย่างในวัยเด็ก

Roeได้ปรับปรุงทฤษฎีใหม่ในปี ค.ศ. 1964โดยใช้ความเข้าใจตามทฤษฎีของ Maslowเป็นพื้นฐาน จึงจัดทฤษฎีของ Roe อยู่ในประเภท “ทฤษฎีความต้องการ” (Needs Theory) เพราะได้ให้ความสนใจต่อความต้องการของบุคคล Roe เห็นว่าทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลของความต้องการซึ่งบุคคลพยายามหาทางตอบสนองความต้องการของตน อาชีพในทัศนะของ Roenั้นไม่ได้หมายถึงแต่เพียงกิจกรรมที่บุคคลทำเพื่อหาเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่หมายถึงวิถีชีวิตหรือกิจกรรมที่บุคคล

กระทำเกือบตลอดชีวิต เพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทุกระดับ วิธีชีวิตหรือรูปแบบของการดำเนินชีวิตของบุคคลจึงเป็นผลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมในวัยเด็ก การเลือกรูปแบบการดำเนินชีวิตเพื่อให้ตอบสนองความต้องการในระดับต่าง ๆ จึงเกิดเป็นอุปนิสัยในการเลือกอาชีพของบุคคล

ทฤษฎีของ Roe ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ

1. อิทธิพลของพันธุกรรม จะเป็นตัวกำหนดและจำกัดการพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ

2. อิทธิพลของทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow Hierarchical Needs Theory) ซึ่งได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุดไว้ดังนี้

2.1 ความต้องการด้านสรีระ (Physiological)

2.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

2.3 ความต้องการความรักความความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs)

2.4 ความต้องการเห็นตนเองมีคุณค่า (Esteem Needs)

2.5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง (Needs for Self-Actualization)

2.6 ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (Desire to know and Understand)

2.7 ความต้องการทางด้านสุนทรีย์ (Aesthetic Needs)

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

3.1 การเลี้ยงดูแบบไม่สนใจหรือหลีกเลี่ยง (Avoidance of the Child) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

3.1.1 การเลี้ยงดูแบบไม่ยอมรับเด็ก พ่อแม่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเด็กทะเลาะไม่ให้ความสนใจต่อความคิดเห็นหรือความต้องการของเด็กปฏิบัติต่อเด็กแบบเย็นชา แต่จะคอยดูว่าและลงโทษเด็ก ชอบตั้งกฎเกณฑ์ ทำให้เด็กขาดความสุขและมองโลกในแง่ร้าย ไม่ชอบสังคมและมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย เช่น อาชีพด้านวิทยาศาสตร์ อาชีพการเกษตร และ อาชีพด้านเทคนิค เป็นต้น

3.1.2 การเลี้ยงดูแบบละเลยเด็กหรือทอดทิ้ง พ่อแม่จะละเลยไม่เอาใจใส่ไม่รับผิดชอบทอดทิ้งให้เด็กดิ้นรนตามลำพัง ไม่สัมผัสและไม่ตอบสนองในด้านต่าง ๆ ของเด็ก แต่จะให้เฉพาะปัจจัยขั้นพื้นฐานบ้าง เด็กจะขาดความสุขและมักมองโลกในแง่ร้าย ไม่ชอบสังคม และมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย

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

3.2.1 การเลี้ยงดูแบบปกป้องมากเกินไป พ่อแม่มีความรักเอ็นดูต่อเด็กมากให้ความสุข ความอบอุ่น ปกป้อง ระแวงระวังทุกฝีก้าว ถูกจำกัดอิสรภาพ และไม่ยอมให้เด็กทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองทำให้เด็กต้องพึ่งแต่พ่อแม่ เด็กมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่สัมพันธ์กับบุคคลน้อย

3.2.2 การเลี้ยงดูแบบเข้มงวดเรียกร้องจากเด็กมาก พ่อแม่จะวางมาตรฐานไว้สูงความหวังสูงเกินกว่าเด็กจะทำได้ บังคับให้เด็กกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่สังคมนิยมรับ เด็กจะได้รับความรักก็ต่อเมื่อสามารถทำตามสิ่งที่ผู้ปกครองคาดหวังไว้ได้สำเร็จ การเลี้ยงดูแบบนี้จะทำให้เด็กเกิดความเครียดสูง ซึ่งทำให้เด็กเป็นคนก้าวร้าวและเก็บตัว เด็กจะมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย

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

3.3.1 การเลี้ยงดูแบบไม่เข้มงวดต่อเด็ก ผู้ปกครองให้ความรัก ความอบอุ่นแก่ เด็กตั้งกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมความประพฤติของเด็กเพียงเล็กน้อยและไม่เข้มงวดต่อกฎเกณฑ์ เด็กได้รับความอบอุ่นและชอบสังคมกับบุคคลอื่น เด็กมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคล เช่น อาชีพธุรกิจ อาชีพบริการและอาชีพการแสดง เป็นต้น

3.3.2 การเลี้ยงดูแบบ ให้ความรักผู้ปกครอง ให้ความรัก ความอบอุ่นให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน เด็กมีความสุขมีอิสระและได้รับการตอบสนองความต้องการ ชอบสังคมและมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลมาก Roe มีความเชื่อว่า องค์ประกอบดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับอาชีพของบุคคลดังนี้คือ

1. แบบฉบับของการเลี้ยงดูเด็กมีอิทธิพลต่อการเลือกประเภทอาชีพ
2. ความต้องการในระดับต่าง ๆ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีผลต่อระดับความสำเร็จในการประกอบอาชีพของบุคคล ความสำเร็จจะมีมากน้อยเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจสังคมของบุคคล

3.4 ทฤษฎีของ Super

Super's Theory (1951 อ้างถึงใน สมปอง รักษาธรรม, 2540 หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดพัฒนาการด้านอาชีพไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาด้านอาชีพ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันและโดยทั่วไปแล้วจะไม่มีที่ย้อนกลับ ไปได้
2. พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนและสามารถที่จะทำนายได้
3. พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปตลอดเวลา

4. ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลที่เริ่มขึ้นตั้งแต่ก่อนวัยรุ่น จะชัดเจนขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยรุ่นตอนต้นจนถึงวัยผู้ใหญ่
5. บุคคลจะมองเห็นสภาพความเป็นจริง เกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้น เมื่ออายุมากขึ้น ตั้งแต่วัยรุ่นตอนต้นจนถึงวัยผู้ใหญ่
6. ความสัมพันธ์และอาชีพของบิดามารดามีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุตร
7. ความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคคล มีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
8. แขนงอาชีพที่บุคคลเลือก เกี่ยวข้องกับ ความสนใจ ค่านิยมและความต้องการอิทธิพลของบิดามารดา หรือผู้ปกครอง ทรัพยากรที่ใช้ในชุมชน ระดับและคุณภาพของการศึกษาโครงสร้างและแนวโน้มของอาชีพตลอดจนทัศนคติของคนในชุมชน
9. แม้ว่าในอาชีพแต่ละอย่าง ต้องการลักษณะพิเศษในด้านความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ บางประการ แต่ก็มีคนประกอบอาชีพในแต่ละอาชีพเป็นจำนวนมาก และมีอาชีพหลายอย่างให้แต่ละคนเลือก
10. ความพอใจในงานและชีวิต ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ ค่านิยมและบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ของตนเอง
11. ระดับความพอใจของบุคคลในอาชีพ เป็นสัดส่วนกับ ระดับการใช้ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองทางด้านอาชีพ
12. งานและอาชีพเน้นความสำคัญของบุคลิกภาพมากทั้งชายและหญิง แม้ว่าบางคนจะเน้นองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เช่น กิจกรรมในสังคม

3.5 ทฤษฎีของ Holland (Holland's Theory)

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

Holland ได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้คือ

1. การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกถึงบุคลิกภาพของบุคคล ความสนใจในอาชีพแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพในการทำงาน การใช้เวลาว่าง และงานอดิเรกของบุคคล
2. การสำรวจความสนใจในอาชีพเป็นการวัดบุคลิกภาพของบุคคล

3. ถ้าบุคคลเลือกประกอบอาชีพอย่างหนึ่งอันเนื่องมาจากประวัติและบุคลิกภาพของเขา อาชีพอย่างเดียวกันนั้นก็ดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีบุคลิกภาพหรือลักษณะที่ตรงหรือคล้ายคลึงกัน

4. บุคคลแต่ละคนมีความสนใจต่ออาชีพอยู่สองสามอาชีพซึ่งจะมีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพมาก

5. ความพึงพอใจ ความมั่นคงและความสำเร็จในการประกอบอาชีพขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับสภาพแวดล้อมของงาน

Holland ได้สรุปทฤษฎีของเขาไว้ 4 ประการดังนี้คือ

1. ในสังคมของวัฒนธรรมตะวันตกสามารถแบ่งบุคคลออกตามลักษณะของบุคลิกภาพ ได้ 6 ประเภทคือ พวกชอบเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นรูปธรรม (Realistic) พวกที่มีสติปัญญาดี (Intellectual) พวกชอบเข้าสังคม (Social) พวกชอบระเบียบแบบแผน (Conventional) พวกที่มีความทะเยอทะยาน (Enterprising) และพวกชอบศิลปะ (Artistic)

2. บรรดาอาชีพต่าง ๆ นั้นสามารถแบ่งตามลักษณะและสภาพแวดล้อมได้ 6 ชนิดซึ่งสอดคล้องกับบุคลิกภาพของคนทั้ง 6 ประเภท

3. บุคคลย่อมแสวงหาสภาพแวดล้อมและอาชีพซึ่งเปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความสามารถและทักษะเพื่อแสดงออกถึงค่านิยมและทัศนคติ ตลอดจนการมีบทบาทที่เหมาะสมและหลีกเลี่ยงบทบาทที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง

4. พฤติกรรมของบุคคลสามารถอธิบายได้จากปฏิกริยาระหว่างแบบฉบับแห่งพฤติกรรมของเขา กับสภาพแวดล้อมของเขา

ลักษณะของบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมทางอาชีพของบุคคลตามที่ Holland ได้แบ่งออกเป็น 6 ประเภท มีดังนี้คือ

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

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

3. พวกชอบเข้าสังคม (Social Type) เป็นบุคคลที่ชอบสังคมกับผู้อื่น ชอบแสดงตัวชอบสนทนา โดยทั่วไปจะมีทักษะในสังคม ชอบช่วยเหลือผู้อื่น สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ได้แก่อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและสังคม เช่น ครู อาจารย์ ผู้บริหารการศึกษานักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

4. พวกชอบระเบียบแบบแผน (Conventional Type) เป็นบุคคลที่เคร่งครัดในกฎเกณฑ์ ไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น มีความรอบคอบและขยันหมั่นเพียร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ได้แก่งานที่เกี่ยวข้องกับตัวเลข งานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบแบบแผนหรืองานที่จะต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น อาชีพเสมียนเลขานุการ บรรณารักษ์ และนักสถิติ เป็นต้น

5. พวกที่มีความทะเยอทะยาน (Enterprising Type) เป็นพวกที่มีลักษณะเป็นผู้นำชอบมีอำนาจ มีความสามารถในการพูดเพื่อโน้มน้าวชักจูงผู้อื่น มีความกล้าได้กล้าเสียและชอบแสดงตัว สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ได้แก่อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การค้าและนักการเมือง เช่น อาชีพผู้จัดการฝ่ายขาย ผู้จัดการฝ่ายบุคคล นักธุรกิจและนักการเมือง เป็นต้น

6. พวกที่ชอบอิสระ (Artistic Type) เป็นบุคคลที่มีจินตนาการสูง มีความคิดเห็นทางด้านศิลปะเป็นของตนเอง ชอบอิสระภาพ ไม่ชอบเป็นระเบียบแบบแผน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ได้แก่ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับศิลปะ เช่น อาชีพจิตรกร ปฏินามกร ช่างออกแบบ นักประพันธ์ นักดนตรี เป็นต้น

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

Tiedeman and O'Hara (1963 p. 4) ได้สร้างทฤษฎีการพัฒนาอาชีพขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพของ Erick (Erikson's Theory of Personality Development) เป็นพื้นฐาน Erikson มีความเห็นว่าพัฒนาการทางบุคลิกภาพเกิดจากการที่บุคคลมีการติดต่อสัมพันธ์กับสังคม

เขาได้แบ่งขั้นพัฒนาการทางบุคลิกภาพออกเป็น 8 ขั้นด้วยกันคือ

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

ในแต่ละขั้นของการพัฒนาจะมีช่วงวิกฤต (Critical Period) สำหรับที่จะพัฒนาในเรื่องนั้นๆ การพัฒนาของช่วงแรกจะมีผลต่อการพัฒนาในช่วงต่อไปคือ ถ้าการพัฒนาในช่วงแรกดีก็จะทำให้การพัฒนาในช่วงต่อไปดีด้วย แต่ถ้าการพัฒนาในช่วงแรกไม่ดีการพัฒนาในช่วงต่อไปก็อาจดีได้ถ้าได้รับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในช่วงนั้น

Tiedeman and O'Hara ยังได้แนวความคิดจาก Ginzberg และ Super มาสร้างทฤษฎีจึงทำให้ทฤษฎีของเขาเป็นทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นทั้งด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพของบุคคล

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

ทฤษฎีของ Tiedeman and O'Hara แบ่งออกเป็นระยะใหญ่ ๆ ได้ 2 ระยะคือ

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

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

1.2 ขั้นการก่อตัวความคิด (Crystallization Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะนำเอาข้อมูลในขั้นสำรวจมาพิจารณาร่วมกับค่านิยมและเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ประเภทของอาชีพและทางเลือกอื่นๆ จะชัดเจนขึ้น

1.3 ขั้นการทดลองเลือกอาชีพ (Choice Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทดลองตัดสินใจเลือกอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งนี้จะเป็นการตัดสินใจอย่างชั่วคราวหรือถาวรนั้นขึ้นกับข้อมูลที่บุคคลได้ทราบ ในขั้นการสำรวจและขั้นการก่อตัวความคิด

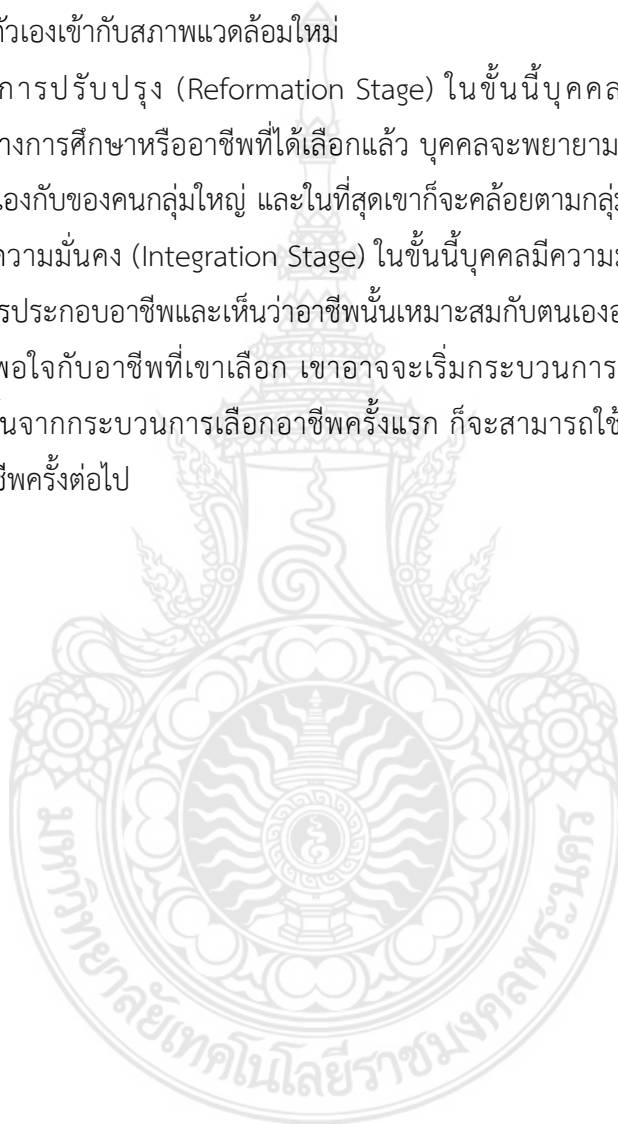
1.4 ขั้นการพิจารณารายละเอียด (Clarification Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อขจัดความสงสัยและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและชัดเจนเพียงพอเพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอน

2. ระยะการประกอบอาชีพและการปรับตัว (Period of Implementation and adjustment) ในระยะนี้บุคคลพร้อมและเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกสรรมาแล้วระยะการประกอบอาชีพและการปรับตัวแบ่งออกเป็นชั้นย่อย ๆ ได้ 3 ชั้นคือ

2.1 ชั้นการเข้าสู่การศึกษาหรืออาชีพ (Induction Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะเข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพหรือเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกไว้แล้ว โดยทั่วไปบุคคลจะยอมรับและปรับตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

2.2 ชั้นการปรับปรุง (Reformation Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะได้รับการยอมรับในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาหรืออาชีพที่ได้เลือกแล้ว บุคคลจะพยายามประนีประนอมกันระหว่างเป้าหมายของตนเองกับของคนกลุ่มใหญ่ และในที่สุดเขาก็จะคล้อยตามกลุ่ม


2.3 ชั้นความมั่นคง (Integration Stage) ในขั้นนี้บุคคลมีความมั่นคงและมีความสำเร็จในการศึกษาหรือการประกอบอาชีพและเห็นว่าอาชีพนั้นเหมาะสมกับตนเองอย่างไร ก็ตามเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจกับอาชีพที่เขาเลือก เขาอาจจะเริ่มกระบวนการเลือกอาชีพใหม่อีก ข้อมูลบางอย่างที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเลือกอาชีพครั้งแรก ก็จะสามารถใช้ประโยชน์ในกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งต่อไป



ตารางสรุปเปรียบเทียบแนวคิด และทฤษฎีการเลือกอาชีพ

ทฤษฎี Ginzberg and Associates	ทฤษฎีของ Roe	ทฤษฎีของ Super	ทฤษฎีของ Holland (Holland's Theory)	ทฤษฎีของ Tiedeman and O'Hara
<p>1. สภาพความเป็นจริง (Reality) ของบุคคลอื่น</p> <p>2. ระดับการศึกษา (Education Process)</p> <p>3. อารมณ์เป็นตัวแปร (Emotional Factor)</p> <p>Ginzberg and Associates ได้แบ่งขั้นตอน การเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะคือ</p> <p>1. ระยะเพื่อฝันถึงอาชีพ (Fantasy Period)</p> <p>2. ระยะพิจารณาอาชีพ (Tentative Period)</p> <p>2.1 ชั้นเกิดความสนใจ (Interest Stage)</p>	<p>1. อิทธิพลของพันธุกรรม จะเป็นตัวกำหนดและจำกัดการพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ</p> <p>2. อิทธิพลของทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow Hierarchical Needs Theory)</p> <p>3. อิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็กตอนต้น (Early Childhood Experiences)</p> <p>Roe ได้แบบฉบับของการเลี้ยงดูเด็ก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้</p>	<p>1. พัฒนาด้านอาชีพ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน</p> <p>2. พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนและสามารถที่จะทำนายได้</p> <p>3. พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปตลอดเวลา</p> <p>4. ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลที่เริ่มขึ้นตั้งแต่ก่อนวัยรุ่น จะชัดเจนขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยรุ่นตอนต้นจนถึงวัยผู้ใหญ่</p> <p>5. บุคคลจะมองเห็นสภาพความเป็นจริง เกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น</p>	<p>1. การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกถึงบุคลิกภาพของบุคคล ความสนใจในอาชีพ แสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพในการทำงาน การใช้เวลาว่าง และงานอดิเรกของบุคคล</p> <p>2. การสำรวจความสนใจในอาชีพเป็นการวัดบุคลิกภาพของบุคคล</p> <p>3. ถ้าบุคคลเลือกประกอบอาชีพอย่างหนึ่งอันเนื่องมาจากประวัติและบุคลิกภาพของเขา อาชีพอย่างเดียวกันนั้นก็จะต้องดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีบุคลิกภาพหรือลักษณะที่ตรงหรือคล้ายคลึงกัน</p>	<p>1. ระยะเตรียมเลือกอาชีพ (Period of Anticipation or Preoccupation)</p> <p>1.1 ชั้นการสำรวจ (Exploration Stage)</p> <p>1.2 ชั้นการก่อตัวความคิด (Crystallization Stage)</p> <p>1.3 ชั้นการทดลองเลือกอาชีพ (Choice Stage)</p> <p>1.4 ชั้นการพิจารณารายละเอียด (Clarification Stage)</p> <p>2. ระยะการประกอบอาชีพและการปรับตัว (Period of Implementation and adjustment)</p> <p>2.1 ชั้นการเข้าสู่การศึกษาหรืออาชีพ (Induction Stage)</p>

<p>2.2 ชั้นแห่งความสามารถ (Capacity Stage)</p> <p>2.3 ชั้นของค่านิยม (Value Stage)</p> <p>2.4 ชั้นของการเปลี่ยนแปลง (Transition Stage)</p> <p>3. ระยะเลือกอาชีพตามความเป็นจริง (Realistic Period) ในชั้นนี้แบ่งออกได้เป็น 3 ชั้นดังนี้</p> <p>3.1 ชั้นสำรวจอาชีพ (Exploration Stage)</p> <p>3.2 ชั้นรวบรวมความคิด (Crystallization Stage)</p> <p>3.3 ชั้นตัดสินใจเลือกอาชีพ (Specification Stage)</p>	<p>3.1 การเลียดูแบบไม่สนใจหรือหลีกเลี่ยง (Avoidance of the Child) แบ่งออกเป็น</p> <p>3.2 การเลียดูด้วยอารมณ์ (Emotional Concentration on the Child) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ</p> <p>3.2.1 การเลียดูแบบปกป้องมากเกินไป</p> <p>3.2.2 การเลียดูแบบเข้มงวดเรียกร้องจากเด็กมาก</p> <p>3.3 การเลียดูแบบยอมรับ ให้ความรักและความอบอุ่นแก่เด็ก (Acceptance of the Child) ซึ่งแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ</p> <p>3.3.1 การเลียดูแบบไม่เข้มงวดต่อเด็ก</p> <p>3.3.2 การเลียดูแบบ ให้ความรัก Roe มีความเชื่อว่า องค์ประกอบดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับอาชีพของบุคคลดังนี้คือ</p>	<p>6. ความสัมพันธ์และอาชีพของบิดามารดามีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุตร</p> <p>7. ความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคคล มีความสัมพันธ์กับสติปัญญาสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดา</p> <p>8. แขนงอาชีพที่บุคคลเลือก เกี่ยวข้องกับ ความสนใจ ค่านิยมและความต้องการ</p> <p>9. แม้ว่าในอาชีพแต่ละอย่าง ต้องการลักษณะพิเศษในด้านความสามารถ ความสนใจบุคลิกภาพ บางประการ แต่ก็มีคนประกอบอาชีพในแต่ละอาชีพเป็นจำนวนมาก</p> <p>10. ความพอใจในงานและชีวิต ขึ้นอยู่กับ การที่บุคคลประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ ค่านิยมและบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ของตนเอง</p>	<p>4. บุคคลแต่ละคนมีความสนใจต่ออาชีพอยู่สองสามอาชีพซึ่งจะมีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพมาก</p> <p>5. ความพึงพอใจ ความมั่นคง และความสำเร็จในการประกอบอาชีพขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับสภาพแวดล้อมของงาน</p>	<p>2.2 ชั้นการปรับปรุง (Reformation Stage)</p> <p>2.3 ชั้นความมั่นคง (Integration Stage)</p>
---	--	---	---	--

	<p>1. แบบฉบับของการเลี้ยงดูเด็กมีอิทธิพลต่อการเลือกประเภทอาชีพ</p> <p>2. ความต้องการในระดับต่าง ๆ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีผลต่อระดับความสำเร็จในการประกอบอาชีพของบุคคล</p>	<p>11. ระดับความพอใจของบุคคลในอาชีพ เป็นสัดส่วนกับ ระดับการใช้ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองทางด้านอาชีพ</p> <p>12. งานและอาชีพเน้นความสำคัญของบุคลิกภาพมากทั้งชายและหญิง แม้ว่าบางคนจะเน้นองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เช่น กิจกรรมในสังคม</p> 		
--	--	---	--	--

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นพอนันต์ เพียรมั่นคง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพของนักศึกษาสาขาการจัดการการบิน สถาบันเทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผลการวิจัยพบว่า จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพของนักศึกษาสาขาการจัดการการบิน สถาบัน เทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระในด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อ นำปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพของนักศึกษามาเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาเป็นอันดับ 1 ค่าเฉลี่ยที่ 4.22 รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ในการทำงานค่าเฉลี่ยที่ 4.15 ความก้าวหน้าในอาชีพค่าเฉลี่ยที่ 4.05 และสุดท้ายคือ ด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ยที่ 3.34 ตามลำดับโดยเลือกหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดและยอมรับซึ่งกันและกัน มากที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ 4.31 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่เลือกหน่วยงานที่ให้สวัสดิการที่เหมาะสม มากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่เลือกหน่วยงานที่มีระเบียบข้อบังคับที่ ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการทำงานต่างสาขา หรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะและศักยภาพในการทำงานมากที่สุด โดยที่กล่าวมาทั้ง 3 ด้านนี้ สอดคล้องตรงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทั้ง 5 ชั้น ที่มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุดเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับอื่นที่สูงขึ้นต่อไป การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา รวมทั้งความต้องการได้รับซึ่งความรัก การยอมรับ การชื่นชมจากผู้อื่น และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้า ประสบการณ์และความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านลักษณะของงาน พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับประเภทงานบริการ การศึกษาและสังคม มากเป็น ลำดับที่ 1 ลำดับที่ 2 คือ ประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค จำนวน 54 คน ลำดับที่ 3 ประเภทงาน การจัดการ และการค้าขาย จำนวน 51 คน ลำดับที่ 4 ประเภทงานช่างฝีมือและงานกลางแจ้ง และ ประเภทงานสำนักงานและเสมียน จำนวน 50 คน และลำดับสุดท้าย คือ ประเภทงานศิลปะ ดนตรีและ วรรณกรรม จำนวน 44 คน จากผลการวิจัยนี้สรุปแนวโน้มได้ว่า นักศึกษาสาขาการจัดการการบิน สถาบัน เทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระชอบประเภทงานบริการ การศึกษา และสังคม อาจสรุปได้ว่า งานด้านที่เกี่ยวข้องกับการบินส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการบริการ เช่น พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พนักงานบริการภาคพื้น เจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยด้านลักษณะของงานทำให้ทราบว่า นักศึกษาที่มีความสามารถที่แตกต่าง กันมีทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2552,บทคัดย่อ) ที่พบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรีมีความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการ

ทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะงาน

จิรนนท์ ไวยศรีแสง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ บริษัทหรือห้างร้านเอกชนเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ อาชีพราชการ อาชีพรัฐวิสาหกิจ อาชีพ องค์กรระหว่างประเทศ และอันดับสุดท้ายคือ อาชีพอื่น ๆ เช่น งานบริการ ตามลำดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้แก่ คณะ ภูมิภาค และ บิดามารดา หรือผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษาปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้แก่ เพศ สถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัย เกรดเฉลี่ย อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง รายได้ของ ครอบครัว ปัจจัยการจูงใจด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 กรณีศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 กรณีศึกษา นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จำแนกข้อมูลตามคณะ เกรดเฉลี่ยสะสม อาชีพผู้ปกครอง อาชีพที่นักศึกษาเลือก และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคณะที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบัน เกรดเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาและข้อมูลพื้นฐานของผู้ปกครองกับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยผู้ท วิจัยได้ท การเก็บข้อมูลจากนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จำนวน 210 ชุด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences for Windows (SPSS for Windows) เพื่อท การวิเคราะห์ทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติพื้นฐานคือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และการทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยวิธี LSD และหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบไค-สแควร์(Pearson Chi-Square) ทหารดับความสัมพันธ์จากค่า Cramer's V ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1. พบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะงาน 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัย ศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

จำแนกตามคณะ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะงานและด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ 3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือก ประกอบ อาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จำแนกตามเกรดเฉลี่ยสะสม โดยรวมมี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ 4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครองโดยรวมมีความ แตกต่างกันอย่างมี นัย สำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้าน ความมั่นคงในการ ทำงาน 5. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบ อาชีพของนักศึกษา ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จำแนกตามอาชีพที่นักศึกษาเลือก โดยรวมมีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6. คณะที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ใน ปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับ การเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 7. เกรดเฉลี่ยสะสมของนักศึกษามีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของ นักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษา ในระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 8. อาชีพของผู้ปกครองมี ความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบ อาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ 9. รายได้ของ ผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยมีกระบวนการดังต่อไปนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม ปีที่ 4 คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในงานวิจัย

นักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการโรงแรม ปีที่ 4

เกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ทำการการเลือกอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยทำการสรุปแนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเป็นแบบสอบถาม สำหรับการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม อาชีพผู้ปกครอง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของคนในครอบครัว หากเรียนจบแล้ว ท่านคิดว่าจะตัดสินใจอย่างไร ลักษณะของอาชีพที่ท่านต้องการจะทำ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ เป็นคำถามแบบปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ได้แก่ ด้านตนเอง ด้านครอบครัว และด้านสถานประกอบการ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามแสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด

ในการประเมินผลแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จะใช้วิธีการแบ่งช่วงการแปรผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น (ธานินทร์ศิลป์จารุ, 2548, หน้า 146) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตร} &= \frac{\text{พิสัย (Range)}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากนั้นนำค่ามาหาคะแนนเฉลี่ย โดยการใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลดังนี้

น้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.79
น้อย	มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.80-2.59
ปานกลาง	มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.60-3.59
มาก	มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.40-4.19
มากที่สุด	มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.20-5.00

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม เมื่อที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมนักท่องเที่ยว คุณภาพการบริการ การตลาดบริการ (IOC) จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณแล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มคน 30 คนเพื่อนำคำตอบมาหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเช่นเดียวกับการทดสอบการเก็บข้อมูลจริงโดยวิธีวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) (สุวิมล ติรกานันท์. 2550 หน้า 146)เมื่อได้คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นแล้วค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่า 0.70 ลงมากก็ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขจนกว่าจะเป็นเครื่องมือที่ได้มาตรฐาน

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผล และอภิปรายผลตามลำดับต่อไปนี้

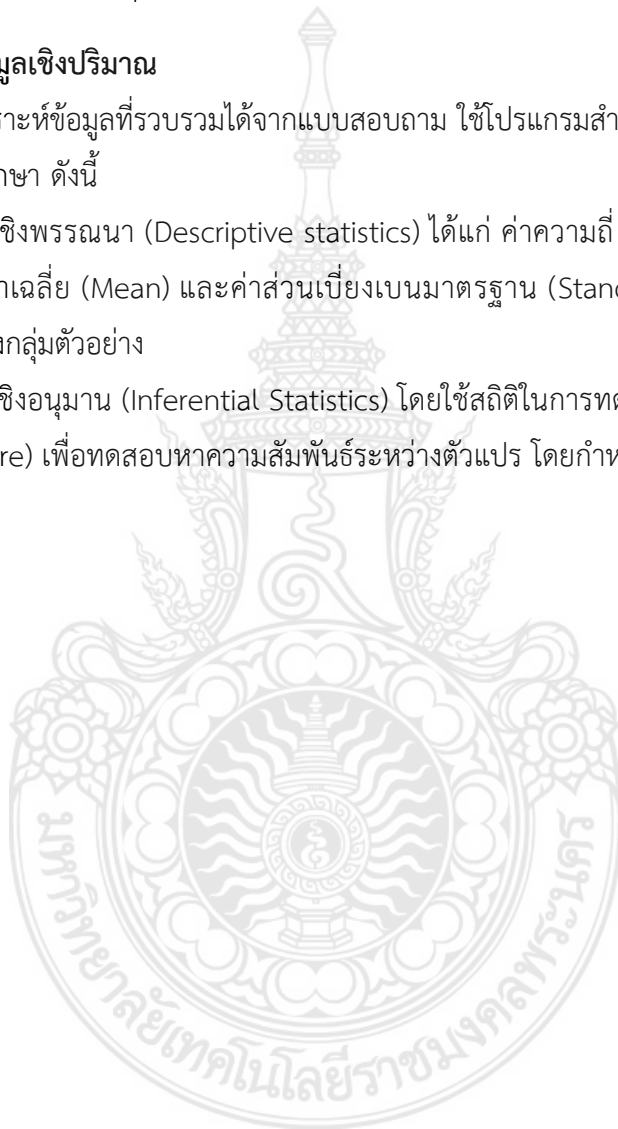
การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ในหัวข้อที่กำหนด “แนวทางพัฒนาการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม” และมีคำชี้แจงในแบบสอบถามอย่างชัดเจนเพื่อให้เข้าใจและง่ายต่อการตอบคำถาม นำแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมายตอบและให้ส่งคืนมาภายในเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีสถิติที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานคือ ค่าไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05



บทที่ 4

ผลวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลของการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” นี้ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการใช้บริการ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	24	41.4
หญิง	34	58.6
รวม	58	100.0

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาได้แก่ เพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 7 เทอม

เกรดเฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
ระหว่าง 2.00 – 2.49	5	8.6
ระหว่าง 2.50 – 2.99	16	27.6
ระหว่าง 3.00 – 3.49	30	51.7
สูงกว่า 3.49	7	12.1
รวม	58	100.0

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 7 เทอมระหว่าง 3.00 – 3.49 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 2.50 – 2.99 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 สูงกว่า 3.49 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และ ระหว่าง 2.00 – 2.49 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพฯ ฯ หรือ ปริมณฑล	46	79.3
ต่างจังหวัด	12	20.7
รวม	58	100.0

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในกรุงเทพฯ ฯ หรือ ปริมณฑล จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3 รองลงมาได้แก่ ต่างจังหวัด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง

อาชีพของผู้ปกครอง	จำนวน	ร้อยละ
ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว	29	50.0
รับจ้าง / พนักงานบริษัท	18	31.0
รับราชการ	6	10.3
แม่บ้าน	1	1.7
รับจ้างทั่วไป	1	1.7
เกษตรกร	2	3.4
อื่นๆ	1	1.7
รวม	58	100.0

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผู้ปกครองทำอาชีพ ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาได้แก่ รับจ้าง / พนักงานบริษัท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รับราชการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 เกษตรกรรม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 แม่บ้าน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 รับจ้างทั่วไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และ อื่นๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30,000 บาท	32	55.2
ระหว่าง 30,000 – 39,999 บาท	8	13.8
ระหว่าง 40,000 – 49,999 บาท	9	15.5
ระหว่าง 50,000 – 59,999 บาท	5	8.6
มากกว่า 60,000 บาท	4	6.9
รวม	58	100.0

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,000 – 49,999 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,000 – 39,999 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 – 59,999 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการวางแผนหลังเรียนจบ

การวางแผนหลังเรียนจบ	จำนวน	ร้อยละ
คิดว่าเรียนจบแล้วหางานทำทันที	35	60.3
คิดว่าเรียนจบแล้ว ต้องการมีงานทำ และศึกษาต่อไปด้วย	22	37.9
คิดว่าเรียนจบแล้วต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	1	1.7
รวม	58	100.0

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคิดว่าเรียนจบแล้วหางานทำทันที จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาได้แก่ คิดว่าเรียนจบแล้ว ต้องการมีงานทำ และศึกษาต่อไปด้วย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และ คิดว่าเรียนจบแล้วต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพที่จะประกอบ

อาชีพที่จะประกอบ	จำนวน	ร้อยละ
โรงแรม / ที่พัก	34	58.6
บริษัท / ห้างร้านเอกชน	7	12.1
ทำงานส่วนตัว / ประกอบอาชีพอิสระ	11	19.0
รับราชการ	4	6.9
รัฐวิสาหกิจ	2	3.4
รวม	58	100.0

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาชีพที่จะประกอบคือ โรงแรม / ที่พัก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาได้แก่ ทำงานส่วนตัว / ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 บริษัท / ห้างร้านเอกชน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 รับราชการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และ รัฐวิสาหกิจ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ แบ่งเป็นรายด้าน คือ ด้านตนเอง ด้านครอบครัว ด้านสถานประกอบการ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลไว้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.79 แปลความว่า พึงพอใจน้อยที่สุด

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.80-2.59 แปลความว่า พึงพอใจน้อย

ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.60-3.59 แปลความว่า พึงพอใจปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.40-4.19 แปลความว่า พึงพอใจมาก

ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.20-5.00 แปลความว่า พึงพอใจมากที่สุด

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ด้านตนเอง

ด้านตนเอง	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ความรู้จากสาขาที่เรียน และเหมาะสมกับอาชีพ	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (22.4)	28 (48.3)	17 (29.3)	4.07	0.722	มาก
ระดับการศึกษาที่สามารถประกอบอาชีพ	0 (0.0)	1 (1.7)	9 (15.5)	38 (65.5)	10 (17.2)	3.98	0.635	มาก
บุคลิกภาพเหมาะสมกับการประกอบอาชีพ	0 (0.0)	2 (3.4)	11 (19.0)	33 (56.9)	12 (20.7)	3.95	0.736	มาก
มีประสบการณ์ตรงในการประกอบอาชีพ	1 (1.7)	1 (1.7)	16 (27.6)	26 (44.8)	14 (24.1)	3.88	0.860	มาก
รวม						3.82	0.09	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นด้านตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรู้จากสาขาที่เรียน และเหมาะสมกับอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.07) รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษาที่สามารถประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.98) บุคลิกภาพเหมาะสมกับการประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.95) และ มีประสบการณ์ตรงในการประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.88) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
สถานภาพของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ	1 (1.7)	2 (3.4)	15 (25.9)	23 (39.7)	17 (29.3)	3.60	1.06	มาก
การเลี้ยงดูอบรมจากครอบครัวในวัยเด็ก มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ	0 (0.0)	5 (8.6)	8 (13.6)	26 (44.8)	19 (32.8)	3.91	0.92	มาก
ครอบครัวให้คำปรึกษาในการเลือกประกอบอาชีพ	4 (6.9)	8 (13.6)	11 (19.0)	21 (36.2)	14 (24.1)	4.02	0.91	มาก
อาชีพของสมาชิกในครอบครัว มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ	3 (5.2)	4 (6.9)	19 (32.8)	19 (32.8)	13 (22.4)	3.57	1.20	มาก
รวม						3.76	0.14	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็น ด้านครอบครัว โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครอบครัวให้คำปรึกษาในการเลือกประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.02) รองลงมาได้แก่ การเลี้ยงดู อบรมจากครอบครัวในวัยเด็ก มีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.91) สถานภาพของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.60) และมีอาชีพของสมาชิกในครอบครัว มีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.57) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ด้านสถานประกอบการ

ด้านสถานประกอบการ	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ค่าตอบแทนเงินเดือน และสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (6.9)	28 (48.3)	26 (44.8)	4.38	0.616	มาก
ความมั่นคงของงานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (10.3)	25 (43.1)	27 (46.6)	4.36	0.667	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติต้องเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคม	0 (0.0)	1 (1.7)	7 (12.1)	32 (55.2)	18 (31.0)	4.16	0.696	มาก
วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ	0 (0.0)	2 (3.4)	8 (13.8)	29 (50.0)	19 (32.8)	4.12	0.774	มาก
รวม						4.26	0.07	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็น ด้านสถานประกอบการโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.38) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงของงานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.36) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติต้องเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.16) และ มีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.12) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อสร้างแนวทางการส่งเสริมการเลือกอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม

แบบสอบถามมี 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาเข้าทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

หมายเหตุ ผู้วิจัยแทนชื่อผู้ให้ข้อมูลเป็นตัวอักษร พญชนะ ภาษาอังกฤษ

โรงแรม ที่ 1

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของสถานประกอบการ

1. ชื่อสถานประกอบการ โรงแรมโนโวเทล แพลตินัม กรุงเทพฯ
2. ที่ตั้ง 220 ถนนเพชรบุรี เขตราชเทวี, กรุงเทพมหานคร 10400
3. ผู้ให้ข้อมูล นางสาว A
4. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
5. ประสบการณ์ทำงานโรงแรม 20 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาเข้าทำงาน

1. จากปัจจัยดังต่อไปนี้ ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง ในการพิจารณารับนักศึกษาเข้าทำงานของสถานประกอบการ เพราะเหตุใด

1.1 ทักษะด้านปัญญา (เช่น ระดับผลการเรียน/ความรู้ความสามารถ/การใช้ภาษาต่างประเทศ) พบว่าโดยรวมนักศึกษาที่รับเข้ามาทำงาน เป็นกลุ่มที่ตั้งใจ ใฝ่รู้ เรียนรู้ ได้เร็ว เนื่องจากนักศึกษาส่วนใหญ่ ได้ผ่านการฝึกสหกิจ และเป็นนักศึกษาทำงาน Part-time มาก่อน ยกตัวอย่าง เช่น นางสาว เมย์ ซึ่งเคยฝึกสหกิจกับโรงแรมในตำแหน่งครัว พอจบเด็กก็ได้สมัครเข้าทำงานในแผนกครัว เขาเป็นคนที่มีความรู้ แต่หากผู้ใหญ่กำลังพูดคุย ยกปัญหาอยู่ เขาไม่เห็นด้วย แต่จะไม่พูด หรือแสดงความคิดเห็นใด ๆ ทั้งสิ้น ถึงแม้จะขัดแย้งอยู่ หรือแม้กระทั่งเหตุการณ์ ที่ให้เด็กไปขออัตรากำลังเพิ่ม แต่เมื่อถูกถามถึงความจำเป็นอย่างไร เขาก็เลือกที่จะไม่ตอบ โดยขอไปปรึกษาหัวหน้าก่อน สำหรับการันใช้ภาษาต่างประเทศ เด็กค่อนข้างที่จะอ่อนมาก

1.2 บุคลิกภาพ พบว่า ในส่วนของบุคลิกภาพมีการพัฒนาขึ้นมาก มีการดูแลเครื่องแต่งกาย และผมให้เรียบร้อยอยู่เสมอ และผนวกกับความมั่นใจของตัวเอง ซึ่งเขาเคยมีประสบการณ์จากที่เป็นเด็กฝึกสหกิจศึกษาอยู่ก่อน ทำให้แขกเกิดความน่าเชื่อถือ ดุติ และพร้อมให้บริการอยู่เสมอ

1.3 ทักษะในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ พบว่า ตอนเป็นนักศึกษาฝึกสหกิจศึกษา หรือนักศึกษาทำงาน Part - time จะไม่ค่อยกล้าตัดสินใจ มักจะไปถามพี่ๆ ก่อนเสมอ หรือในกรณีที่ปัญหาใหญ่เกินไป เด็กเองเขาก็ไม่กล้าที่จะตัดสินใจ เพราะบางครั้งปัญหาเหล่านี้ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน ถึงจะตัดสินใจได้ แต่ถ้าเป็นปัญหาที่นักศึกษาเขาเจอบ่อย ๆ ก็แก้ปัญหาก็ได้

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ พบว่า เนื่องจากที่โรงแรมโนโวเทล มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รุ่นพี่รุ่นน้องเป็นอย่างดี เลยทำให้เด็กที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และพี่ ๆ ได้ทุกคน ไม่ค่อยมีปัญหา และตัวเด็กเองก็มีความรับผิดชอบในการทำงาน ส่วนมากเขาจะทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนแล้วเสร็จ ถึงแม้กระทั่งจะเลยเวลางานก็ตาม

1.5 ท่านคิดว่าสิ่งที่นักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรปรับปรุงและแก้ไขในเรื่องใดบ้าง พบว่า ในส่วนของความเป็นตัวตนของนักศึกษา งานส่วนมากหากนักศึกษาไม่มีความรู้ที่จะสอนได้ แต่บางครั้งการที่นักศึกษามีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมกับงานบริการ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเปลี่ยนได้ยาก และในเรื่องของทักษะในการทำงาน ซึ่งเด็กที่จบใหม่ค่อนข้างที่จะทักษะในงานบริการน้อย แต่อย่างไรก็ตามอยากให้นักศึกษาที่ทำตัวเป็นน้ำไม่เต็มแก้ว คอยเติมความรู้อยู่เสมอ เพราะงานบางอย่างต้องใช้เด็กที่มีความรู้เยอะมากในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ถ้าไม่รวมในเรื่องภาษาต่างประเทศ สาขาวิชาการโรงแรม ควรเน้นในด้านการปฏิบัติให้มากขึ้น เพื่อที่เมื่อถึงเวลาที่นักศึกษาต้องปฏิบัติจริง เขาสามารถที่จะทำได้ (แต่ในปีที่ผ่านมา สาขาฯ ก็ได้ส่งนักศึกษาเก็บชั่วโมงการฝึกปฏิบัติงานตามรายวิชามากขึ้น

โรงแรมที่ 2

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของสถานประกอบการ

1. ชื่อสถานประกอบการ โรงแรมรอยัลบลูอินซ์เซส หลานหลวง (บริษัทแกรนด์หลานหลวง จำกัด)
2. ที่ตั้ง 269 ถนนหลานหลวง แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบศัตรู กรุงเทพฯ 10100
3. ผู้ให้ข้อมูล นางสาว B
4. ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป
5. ประสบการณ์ทำงานโรงแรม 20 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาเข้าทำงานจากปัจจัยดังต่อไปนี้

ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง ในการพิจารณารับนักศึกษาเข้าทำงานของสถานประกอบการ เพราะเหตุใด

1.1 ทักษะด้านปัญญา (เช่น ระดับผลการเรียน/ความรู้ความสามารถ/การใช้ภาษาต่างประเทศ) พบว่าทางมหาวิทยาลัยฯ ไม่มีโรงแรมจำลองให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติ ก่อนที่จะมาฝึกสหกิจศึกษาจริงกับทางโรงแรม ทำให้เสียเปรียบกับสถานศึกษาที่มีโรงแรมจำลองให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติ แต่ทางตัวนักศึกษาเองสามารถเรียนรู้ได้ และมีสติปัญญาที่ใกล้เคียงกัน ระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กับมหาวิทยาลัยราชภัฏ สำหรับในเรื่องภาษาอังกฤษ เด็กมีทักษะในการใช้ภาษาที่ดี สำหรับนักศึกษาที่ทำงานในส่วนหน้าที่ต้องดูแลลูกค้าที่เป็น

ชาวต่างชาติ แต่สำหรับนักศึกษาที่ทำงานในส่วนห้องอาหาร ส่วนมากลูกค้าเป็นคนไทย ทำให้ไม่ได้ใช้ภาษาต่างประเทศมากนัก แต่นักศึกษาก็มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.2 บุคลิกภาพ พบว่า เด็กส่วนมากมีบุคลิกภาพดี แต่ขาดในเรื่อง Service Mind เริ่มจะเป็นคนโรงแรมแล้ว แต่ไม่ค่อยจะยิ้ม และต้องยิ้มจากใจ ที่นี้ชอบไม่ชอบก็ต้องยิ้ม เราต้องใช้เวลาในการฝึกและพัฒนานักศึกษา

1.3 ทักษะในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ พบว่า การแก้ปัญหาของนักศึกษา และการตัดสินใจ ได้ในระดับหนึ่ง ชั้นพื้นฐานไม่ถึงกับลูกค้าต้องร้องเรียนหลังจากได้เรียนรู้จากงานแล้ว แต่ถ้าปัญหามากกว่านั้น ต้องให้หัวหน้าเป็นคนดำเนินการ แต่โดยรวมแล้วนักศึกษายังไม่มีความผิดพลาดในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจที่ผิดพลาด

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับดี นักศึกษาให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงแรมเป็นอย่างดี สำหรับความรับผิดชอบ อยู่ในระดับหนึ่งสิ่งอย่างใดก็ตาม

1.5 ท่านคิดว่าสิ่งที่นักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรปรับปรุงและแก้ไขในเรื่องใดบ้าง พบว่า ควรปรับปรุงในเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศ และความกล้าแสดงออก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า การรับนักศึกษาเข้าทำงาน อยากรับนักศึกษาที่จบภายในกำหนด เพราะนักศึกษาที่จบช้ากว่า กำหนดส่วนมากจะขาดความรับผิดชอบ ไม่มีวินัยในการทำงาน

โรงแรมที่ 3

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของสถานประกอบการ

1. ชื่อสถานประกอบการ
2. ที่ตั้ง 2 ซอยเพชรบุรี 11 ,แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
3. ผู้ให้ข้อมูล นาย C
4. ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป
5. ประสบการณ์ทำงานโรงแรม 7 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาเข้าทำงาน

จากปัจจัยดังต่อไปนี้ ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง ในการพิจารณารับนักศึกษาเข้าทำงานของสถานประกอบการ เพราะเหตุใด

1.1 ทักษะด้านปัญญา (เช่น ระดับผลการเรียน/ความรู้ความสามารถ/การใช้ภาษาต่างประเทศ) พบว่า นักศึกษามี IQ และ EQ เรียนรู้งานได้รวดเร็ว ปฏิบัติตัวเหมือนน้ำไม่เต็มแก้วมีความขยันอดทน มีความเป็นผู้นำในการทำงาน สามารถวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมายและมีความคิดสร้างสรรค์ในการ Create งาน โดยหลังจากการ

ดำเนินงานเสร็จแล้ว ทางหัวหน้างานจะตรวจความเรียบร้อย เพื่อเพิ่มเติมรายละเอียดที่อาจตกหล่น ทางด้าน EQ ในการตอบรับที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถบริหารอารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี

1.3 บุคลิกภาพ พบว่า นักศึกษาจากทางมหาวิทยาลัยมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานบริการ วางตัวเหมาะสม การGrooming ในแต่ละวัน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เสื้อผ้าไม่ยับ การวางตัวอยู่ในกฎระเบียบวินัยของโรงแรมเป็นอย่างดี เป็นคนพูดแล้วมีเสน่ห์ ตอบโจทย์ความเป็น Vince ได้เป็นอย่างดี

1.4 ทักษะในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ พบว่า บางครั้งในงาน ที่กรณีไม่เข้าใจเนื้องานนักศึกษาไม่ค่อยกล้าที่จะถาม ซึ่งในบางครั้งส่งผลต่อคุณภาพของงาน หรือผิดพลาดไปบ้าง ซึ่งทางโรงแรมได้แก้ไขปัญหานี้โดยให้นักศึกษาถาม ในกรณีที่เข้าใจได้ทันที เพื่อลดความเสี่ยง ความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น นักศึกษาเองสามารถนำลูกค้าชมห้องพักสิ่งอำนวยความสะดวกได้ด้วยตัวเอง สามารถปิดการขายได้ด้วยตัวเอง

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ พบว่า นักศึกษามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ทางโรงแรมมีการจัดส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละคน ให้นำความรู้ที่ได้กลับมาเป็น Trainer ให้กับเพื่อนร่วมงานอีกครั้ง มีการประชุมเป็นประจำใน Morning brief

1.6 ท่านคิดว่าสิ่งที่นักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรปรับปรุงและแก้ไขในเรื่องใดบ้าง พบว่า ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เนื่องจากเป็นภาษาที่ใช้ในสื่อกลางในการสื่อสาร ตลอดจนภาษาที่สาม เช่น ภาษาจีน ซึ่งเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีอัตราเติบโตขึ้นทุกปี และเป็นกลุ่มลูกค้าเป้าหมายหลักของทางโรงแรม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ไม่มี



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับนักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการโรงแรม ชั้นปีที่ 4 จากผลการศึกษสามารถสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 70 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากที่สุด มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 7 เทอม ระหว่าง 3.00 – 3.49 เป็นจำนวนมากที่สุด มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ หรือปริมณฑลมากที่สุด โดยผู้ปกครองทำอาชีพค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด นอกจากนี้มีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท ซึ่งมีความคิดว่าเรียนจบแล้วหางานทำทันทีมากที่สุด และคิดจะประกอบหลังจบการศึกษา คือ โรงแรม / ที่พักมากที่สุด

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ของนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า

นักศึกษามีความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านสถานประกอบการมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านตนเอง และครอบครัวตามลำดับ โดย

ปัจจัยด้านตนเอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรู้จากสาขาที่เรียน และเหมาะสมกับอาชีพ และระดับการศึกษาที่สามารถประกอบอาชีพ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านครอบครัว มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครอบครัวให้คำปรึกษาในการเลือกประกอบอาชีพ และการเลี้ยงดู อบรมจากครอบครัว ในวัยเด็ก มีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสถานประกอบการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจ และความมั่นคงของงานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อสร้างแนวทางการส่งเสริมการเลือกอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม

จากการสัมภาษณ์สถานประกอบการโรงแรมที่รับนักศึกษาขอคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เข้าฝึกสหกิจศึกษา และรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานต่อทันทีหลังสำเร็จการศึกษา จำนวน 3 โรงแรม พบว่า

ทักษะด้านปัญญา หลังรับเข้ามาทำงาน นักศึกษามีความที่ตั้งใจ ใฝ่รู้ เรียนรู้ได้เร็ว เนื่องจากนักศึกษาส่วนใหญ่ ได้ผ่านการฝึกสหกิจ และเป็นนักศึกษาทำงาน Part-time มาก่อน มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษภาพรวมในระดับค่อนข้างดี ด้าน IQ นักศึกษาปฏิบัติตัวเหมือนน้ำไม่เต็มแก้ว ที่คอยเติมเต็มความรู้อยู่ตลอดเวลา มีความขยันอดทน มีความเป็นผู้นำในการทำงาน สามารถวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย และมีความคิดสร้างสรรค์ในการ Create งาน ทางด้าน EQ ในการตอบรับที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถจัดการอารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

ด้านบุคลิกภาพ นักศึกษาจากมหาวิทยาลัยฯ มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานบริการ วางตัวเหมาะสม การแต่งตัว มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบวินัยของโรงแรมเป็นอย่างดี เป็นคนพูดแล้วมีเสน่ห์ มีความมั่นใจในตนเองเนื่องจากมีประสบการณ์จากการฝึกสหกิจศึกษา แต่ในเรื่อง Service Mind ยังคงต้องมีการฝึกฝนและปรับตัวกันต่อไปซึ่งเป็นเรื่องของประสบการณ์จึงต้องใช้เวลา ในการพัฒนา

ทักษะในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ นักศึกษายังไม่ค่อยกล้าตัดสินใจ มักจะไปถามพี่ๆ ก่อนเสมอ ในขณะที่เดียวกันหากเป็นปัญหาที่นักศึกษาเจอบ่อย ก็แก้ปัญหาก็ได้ ยังไม่ถึงขั้นลูกค้ายกกลับมาร้องเรียนภายหลัง แต่ถ้าปัญหาใหญ่เกินตัว ยังคงจำเป็นต้องให้หัวหน้าเป็นคนดำเนินการ แต่โดยรวมแล้วนักศึกษายังไม่มีความผิดพลาดในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ อย่างไรก็ตามในบางครั้งนักศึกษาเองไม่กล้าที่จะถามงาน ซึ่งบางครั้งส่งผลกระทบต่อเนื้องาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ เด็กที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และพี่ ๆ ได้ทุกคน ไม่ค่อยมีปัญหา และตัวเด็กเองก็มีความรับผิดชอบในการทำงาน ส่วนมากเขาจะทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนแล้วเสร็จ ถึงแม้กระทั่งจะเลยเวลางานก็ตาม ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงแรมเป็นอย่างดี สำหรับความรับผิดชอบ นักศึกษาสามารถทำได้ดีอยู่ในระดับหนึ่ง สิ่งอย่างใดก็ได้ อย่างนั้น แต่ยังไม่สามารถต่อยอดงานได้

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

นักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรปรับปรุงและแก้ไขในเรื่อง ความเป็นตัวตนของนักศึกษาเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเปลี่ยนได้ยาก จำเป็นต้องใช้เวลาพอสมควรในการปรับตัวซึ่งจะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ในส่วนทักษะการทำงาน เด็กที่จบใหม่ค่อนข้างที่จะทักษะในงานบริการน้อย เนื่องจากประสบการณ์ยังน้อยแต่อย่างไรก็ตามอยากได้นักศึกษาที่ทำตัวเป็นน้ำไม่เต็มแก้ว พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกับการใช้ภาษาอังกฤษและความกล้าแสดงออกที่ยังมีไม่มากเท่าที่ควร ตลอดจนภาษาที่สาม เช่น ภาษาจีน ซึ่งเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีอัตราเติบโตขึ้นทุกปี และเป็นกลุ่มลูกค้าเป้าหมายหลักของเกือบทุกโรงแรมในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามทางโรงแรมอยากให้

นักศึกษาที่เข้ามาทำงานนั้นทำตัวเป็นน้ำไม่เต็มแก้ว พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา และปรับตัวเข้ากับ บริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการ
โรงแรม

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ของนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า

นักศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านสถานประกอบการมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจ และความมั่นคงของ
งานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ศิริวรรณ ไตร
สรลักษณ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบ อาชีพของบัณฑิต ตรีศึกษา :
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี พบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 4 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจ
เลือกประกอบอาชีพอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงใน การทำงาน
รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ
ซึ่งเป็นปัจจัยด้านสถานประกอบการ

ปัจจัยด้านตนเอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรู้จากสาขาที่เรียน และเหมาะสมกับอาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ
นพอนันต์ เพียรมั่นคง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพของนักศึกษาสาขาการจัดการการ
บิน มทร. ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าใน
อาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ
มากที่สุดตามลำดับ สืบเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความแตกต่างกันด้านวิชาชีพที่เรียน ซึ่งมีผลต่อความ
คิดเห็นในปัจจัย ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านครอบครัว มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครอบครัวให้คำปรึกษาในการเลือกประกอบอาชีพ และการเลี้ยงดู อบรมจากครอบครัว
ในวัยเด็ก มีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Reeder (1974
อ้างถึงใน สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม ,2550 หน้า 14-15) ได้อธิบาย ความคาดหวัง (Expectation) คือ ทำที่ของบุคคล
ที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวเองโดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นถือปฏิบัติ และกระทำใน
สิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้น ในการเลือกกระทำพฤติกรรม (Social Action) ส่วนหนึ่ง จึงขึ้นอยู่กับความคาดหวัง
และทำที่ของบุคคล อื่นด้วย ซึ่งการให้คำปรึกษาของครอบครัวนั้นมีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจในการเลือก
ประกอบอาชีพของนักศึกษา

ปัจจัยด้านสถานประกอบการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจ และความมั่นคงของงานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบ อาชีพของบัณฑิต วิทยาลัยศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี พบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 4 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงาน

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อสร้างแนวทางการส่งเสริมการเลือกอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการ
โรงแรม

จากการสัมภาษณ์สถานประกอบการโรงแรมที่รับนักศึกษาขอคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เข้าฝึกสหกิจศึกษา และรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานต่อทันทีหลังสำเร็จการศึกษา จำนวน 3 โรงแรม พบว่า

ทักษะด้านปัญญา หลังรับเข้ามาทำงาน นักศึกษามีความที่ตั้งใจ ใฝ่รู้ เรียนรู้ ได้เร็ว เนื่องจากนักศึกษาส่วนใหญ่ ได้ผ่านการฝึกสหกิจ และเป็นนักศึกษาทำงาน Part-time มาก่อน มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษภาพรวมในระดับค่อนข้างดี ด้าน IQ นักศึกษาปฏิบัติตัวเหมือนน้ำไม่เต็มแก้วมีความขยันอดทน มีความเป็นผู้นำในการทำงาน สามารถวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมายและมีความคิดสร้างสรรค์ในการ Create งาน ทางด้าน EQ ในการตอบรับที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถบริหารอารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดมาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการ ขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to Know and Understand) คือความอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์ อย่างไรก็ตามการพัฒนาในการเรียนรู้ของนักศึกษาแต่ละคนไม่เท่ากัน ย่อมมีผลต่อการใช้เวลาในการพัฒนาที่แตกต่างกัน รวมไปถึงการฝึกฝน วิธีการถ่ายทอดความรู้ของพนักงานที่เลี้ยงที่แตกต่างกัน

ด้านบุคลิกภาพ นักศึกษาจากทางมหาวิทยาลัยมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานบริการ วางตัวเหมาะสม การแต่งตัว มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย การวางตัวอยู่ในกฎระเบียบวินัยของโรงแรมเป็นอย่างดี เป็นคนพูดจาดีมีเสน่ห์ โดยมีความมั่นใจในตนเองเนื่องจากมีประสบการณ์จากการฝึกสหกิจศึกษา แต่ในเรื่อง Service Mind ยังคงต้องมีการฝึกฝนและปรับตัวกันต่อไปซึ่งเป็นเรื่องของประสบการณ์จึงต้องใช้เวลา ในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe's Theory (1957 อ้างถึงใน สมปอง รักษาธรรม, 2540 หน้า 13-15) ได้อธิบายทฤษฎีการเลือกอาชีพไว้ว่า บุคลิกภาพ มีความแตกต่างกันตามพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม แบบแผนความสนใจและแรงจูงใจอันจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล ซึ่งหมายถึง พื้นฐานของ สิ่งแวดล้อมในองค์กรและแรงจูงใจ จะนำไปสู่การแต่งกายที่เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบของพนักงานสวยงามดึงดูดใจ และการแต่งตัวที่เรียบร้อยเป็นแบบอย่างของหัวหน้างาน เป็นต้นแบบในการสร้าง

แรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตาม เช่นเดียวกับ ความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคคลในการเข้าสู่ อาชีพนั้น เป็นผลมาจากประสบการณ์บางอย่างในวัยเด็ก เช่น ความเรียบเรียงแบบนักเรียน ในวัยเยาว์

ทักษะในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ นักศึกษายังไม่ค่อยกล้าตัดสินใจ มักจะไปถามพี่ๆ ก่อนเสมอ ในขณะที่เดียวกันหากเป็นปัญหาที่นักศึกษาเขาเจอบ่อย ๆ ก็จะแก้ปัญหาได้ ยังไม่ถึงขั้นลูกค้ำกลับมา ร้องเรียนภายหลัง แต่ถ้าปัญหามหาใหญ่เกินตัว ยังจำเป็นต้องให้หัวหน้าเป็นคนดำเนินการ แต่โดยรวมแล้ว นักศึกษายังไม่มีความผิดพลาดในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ อย่างไรก็ตามในบางครั้งนักศึกษาเองไม่กล้า ที่จะถามงาน ซึ่งบางครั้งส่งผลกระทบต่อเนื้องาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stonner (1978 อ้างถึงใน ณิชชา หมื่นชัยกุล, 2546 หน้า 6) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจแบ่งออกได้ เป็น 2 ลักษณะ ประกอบด้วย การตัดสินใจ ภายใต้สภาวะการณ์แน่นอน (Decision Making Under Certainty) เป็นการตัดสินใจที่ทราบสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้าอย่างถูกต้องการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์แน่นอน โดย นักศึกษาจะสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง เกิดจากการที่เคยประสบการณ์ ที่เผชิญกับ ปัญหาในลักษณะเดียวกัน จึงสามารถประยุกต์กระบวนการในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ใน ขณะเดียวกัน การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน (Decision Making Under Uncertainty) เป็นการ ตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจไม่ทราบสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ หรือ อาจทราบแต่ไม่แน่ชัดเท่าที่ควร เช่น การที่นักศึกษาเผชิญหน้ากับปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้น หรือเป็นปัญหาที่คิดว่าใหญ่เกินกว่าที่ตนเองจะตัดสินใจ ได้ ก็จะส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ดังกล่าว นอกจากนี้ วุฒิชัย จานงค์ (2523 หน้า 28-32) ได้อธิบายถึงเทคนิคในการตัดสินใจ ตอนหนึ่งว่า การใช้ประสบการณ์ ในการทำการตัดสินใจ โดยผู้มี ประสบการณ์อย่างมากมานั้น สามารถที่จะมองการณ์ต่าง ๆ ได้ทะลุปรุโปร่ง ในหลายกรณีอาจจะดีกว่าผู้ที่ มีความรู้ หรือการศึกษาสูงๆ ในบางสังคม/ชุมชน ยังมีการยอมรับว่าผู้มีประสบการณ์มาก ๆ นั้น คือ ผู้มีปัญญา (wise-man) ด้วยเหตุผลนี้จึงสอดคล้องกับ ความไม่กล้า หรือ ไม่มั่นใจของนักศึกษาในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา เพราะประสบการณ์การทำงานยังน้อย

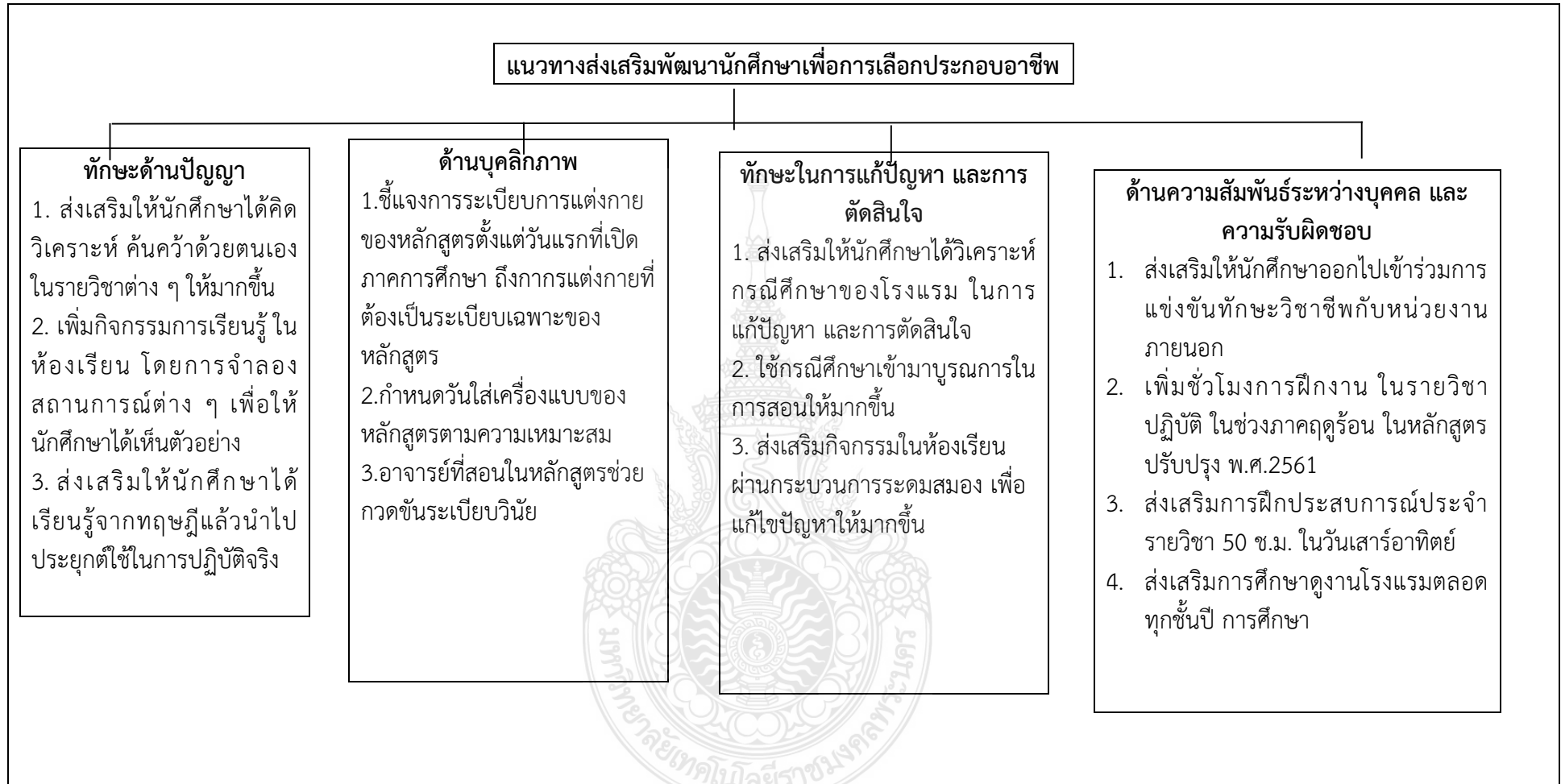
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ เด็กที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่ สามารถเข้ากับ เพื่อนร่วมงาน และพี่ ๆ ได้ทุกคน ไม่ค่อยมีปัญหา และตัวเด็กเองก็มีความรับผิดชอบในการทำงาน ส่วนมากเขา จะทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนแล้วเสร็จ ถึงแม้กระทั่งจะเลยเวลางานก็ตาม ให้ความร่วมมือในกิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงแรมเป็นอย่างดี สำหรับความรับผิดชอบ นักศึกษาสามารถทำได้ดีอยู่ในระดับหนึ่ง สิ่งอย่างใดก็ได้ อย่างนั้น แต่ยังไม่สามารถต่อยอดงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานว่าประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง โดยเริ่มที่ปัจจัยด้าน ตัวกระตุ้น ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดี โดยพนักงาน ควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน เช่นเดียวกับนักศึกษาที่มีความ ต้องการจะทำงานให้สำเร็จ เมื่อนักศึกษาสามารถทำงานสำเร็จ ก็จะได้ การยอมรับนับถือจากพนักงานซึ่งจะ มองเห็น ความรับผิดชอบรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่องานที่เขาได้รับมอบหมาย หัวหน้างาน หรือผู้

มอบหมายงาน มีก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อตัวนักศึกษาเองซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีจะเกิดขึ้นได้ จากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา เริ่มจากนโยบายและการบริหาร มีการสื่อสารที่ดียิ่ง กับพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนโยบายการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

นักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรปรับปรุงและแก้ไขในเรื่อง ความเป็นตัวตนของนักศึกษาเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเปลี่ยนได้ยาก จำเป็นต้องใช้เวลาพอสมควรในการปรับตัวซึ่งจะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ในส่วนทักษะการทำงาน เด็กที่จบใหม่ค่อนข้างที่จะทักษะในงานบริการน้อย เนื่องจากประสบการณ์ยังน้อยแต่อย่างไรก็ตามอยากได้นักศึกษาที่ทำตัวเป็นน้ำไม่เต็มแก้ว พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆได้อยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกับการใช้ภาษาอังกฤษและความกล้าแสดงออกที่ยังมีไม่มากเท่าที่ควร ตลอดจนภาษาที่สาม เช่น ภาษาจีน ซึ่งเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีอัตราเติบโตขึ้นทุกปี และเป็นกลุ่มลูกค้าเป้าหมายหลักของเกือบทุกโรงแรมในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามทางโรงแรมอยากให้นักศึกษาที่เข้ามาทำงานนั้นเป็นน้ำไม่เต็มแก้ว พร้อมทั้งเรียนรู้สิ่งใหม่ๆได้ตลอดเวลา และปรับตัวเข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม





ภาพที่ 1 แนวทางในการส่งเสริมพัฒนานักศึกษาเพื่อการเลือกประกอบอาชีพ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป คณะผู้วิจัยเสนอให้มีการทำวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสถานประกอบการหลังจบการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในการพิจารณาเลือกสถานประกอบการสำหรับฝึกสหกิจศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษามากที่สุด
2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเก็บข้อมูลของนักศึกษาที่จบไปแล้ว และได้ทำงานตรงสายงานที่เรียนมาใช้ในการศึกษา
3. ควรมีการเก็บข้อมูลสถานประกอบการด้านธุรกิจให้บริการ ให้หลากหลาย เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของบัณฑิตที่ประกอบอาชีพทางด้านธุรกิจให้บริการ
4. รูปแบบการทำวิจัย ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ ให้หลากหลาย เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับสถานประกอบการ



บรรณานุกรม

- โกวิท กังสนันท์. (2522). กระบวนการตัดสินใจด้านการบริหารและกรอบความคิดทั่วไป.
กรุงเทพฯ: สำนักบรรณาสารพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัชชา หมื่นชัยกุล. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเขาเรียนคณะพัฒนาสังคมของนักศึกษา
โครงการพิเศษ จังหวัดเชียงราย. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จිරนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับ
ปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (ปริญญาโท
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ถวัลย์ วรเทพพุดพิงศ. (2530). แนวความคิด กระบวนการและโครงสร้างการตัดสินใจ. เอกสาร
ทางวิชาการประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ. (อัดสำเนา)
- ธงชัย สันติวงษ์. (2548). พฤติกรรมบุคคลภายในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ประชุมช่าง.
- วุฒิชัย จำนงค. (2523). พฤติกรรมการตัดสินใจ กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียร์สโตร์.
- วาสนี กฤษณวรรณ. (2539). กระบวนการตัดสินใจของผปกครองในการศึกษาต่อโรงเรียน
อาชีวศึกษาของบุตรหลาน: ศึกษากรณีจังหวัดนครปฐม. คณะพัฒนาสังคม .สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- สมปอง รักษาธรรม. (2540). การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับ
อนุปริญญาหรือ เทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี.
ภาคินพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุนทร โคมินและสนิท สมัครการ. (2522.) รายงานการวิจัยเรื่องค่านิยมและระบบค่านิยมไทย :
เครื่องมือในการสำรวจวัด. สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุทัสสา อุปลกะลิน. (2548). การตัดสินใจเลือกสาขาในการศึกษาระดับอุดมศึกษาของนักเรียน
มัธยมศึกษาปีที่ 6: กรณีศึกษาโรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์จังหวัดนครปฐม. ภาคินพนธ์
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม.(2550). การตัดสินใจเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับ
มัธยมศึกษาของนักเรียนศูนย์บริการการศึกษาโรงเรียน อำเภอเมืองจังหวัดยะลา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม.สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แสวง รัตน์มงคลมาศ. (2537). **องครกรรณำการตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์
- อุไร มั่นหมั่น.(2539). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อ ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3**
ศึกษารณึ: จังหวัดนครปฐม. ภาคนิพนธคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- อุณารัตน์ ธรรมมิโกมินทร์.(2513). **การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนิสิตปีสุดท้ายของ**
จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย
- Brown, H. Douglas. (1980). **Principles Language Learning and Teaching**. New Jersey:
Printice Hall. Bigones, William J. 1988. Sex Difference in Job Attribute
Preference. *Journal of Organizational Behavior*. UK.
- Guilford, John S. and David E. Gray. (1970). **Motivation and Modern Management** .
London: Harper and Row.
- Maslow, Abraham M. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.
- Harrison, E. F. (1981). **The Managerial Decision Making Process (2nd ed)**. Boston:
Houghton Mifflin.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley
and Sons
- Holland, John L. (1973). **Making Vocational Choice: A Theory Career**. New Jersey:
Prentice-Hall.
- Rokeach, M. (1968). **Beliefs, attitudes, and values**. San Francisco :Jossey-Bass, Inc
- Simon, H. A. (1960). **The New Science of Management Decision**. New York: Harper &
Row.

Shull, F. A. and others. (1970). **Organizational Decision Making**. NY: McGraw-Hill.

Tiedeman and O'Hara. (1963). **Career Development Theory**. AW. Rotterdam The Netherlands: Sense Publisher.



ภาคผนวก



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แนวทางการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการ
โรงแรม และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเลือกอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา โดยแบบสอบถาม
แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านภูมิหลังของนักศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านครอบครัวและผู้ปกครอง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านภูมิหลังของนักศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง และเติมข้อความให้ ครบถ้วน

- เพศ ชาย หญิง
- ประเภทของสถานศึกษา/มหาวิทยาลัย
 รัฐ เอกชน
- ชั้นปี.....
- เกรดเฉลี่ยรวมล่าสุดของนักศึกษา =
- ภูมิลำเนาเดิม
 กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล (นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ
สมุทรสาคร)
 ต่างจังหวัด (โปรดระบุ).....
- หากท่านจบการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้ว ท่านจะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพใด
 รับราชการ
 รัฐวิสาหกิจ
 บริษัท หรือ ห้างร้านเอกชน
 องค์กร ระหว่างประเทศ
 ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านครอบครัวและผู้ปกครอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง

- รัฐบาล
- รัฐวิสาหกิจ
- บริษัท หรือ ห้างร้านเอกชน
- องค์กร ระหว่างประเทศ
- ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ

2. อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง

- รัฐบาล
- รัฐวิสาหกิจ
- บริษัท หรือ ห้างร้านเอกชน
- องค์กร ระหว่างประเทศ
- ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว

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

4. บิดา มารดา หรือ ผู้ปกครองคาดหวังให้ท่านประกอบอาชีพ

- รัฐบาล
- รัฐวิสาหกิจ
- บริษัท หรือ ห้างร้านเอกชน
- องค์กร ระหว่างประเทศ
- ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ **คำชี้แจง** ท่านมีความคิดเห็นมากน้อยเพียงใดแล้ว ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านสถานประกอบการ					
1. ค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ					
2. เส้นทางความเจริญก้าวหน้าในงานมีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ					
3. ความมั่นคงของงานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ					
4. ชื่อเสียงขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ					
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติต้องเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคม					
6. วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ					
ปัจจัยด้านครอบครัว					
1. สถานภาพของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ					
2. การเลี้ยงดู อบรมจากครอบครัวในวัยเด็ก มีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ					
3. ความนิยม ของสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ					
4. อาชีพของสมาชิกในครอบครัว มีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ					
5. สุขภาพของสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ					
6. โดยรวมแล้วครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกประกอบอาชีพ					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

แบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของสถานประกอบการ

1. ชื่อสถานประกอบการ
2. ที่ตั้ง
3. ผู้ให้ข้อมูล
4. ตำแหน่ง
5. ประสบการณ์ทำงานโรงแรม

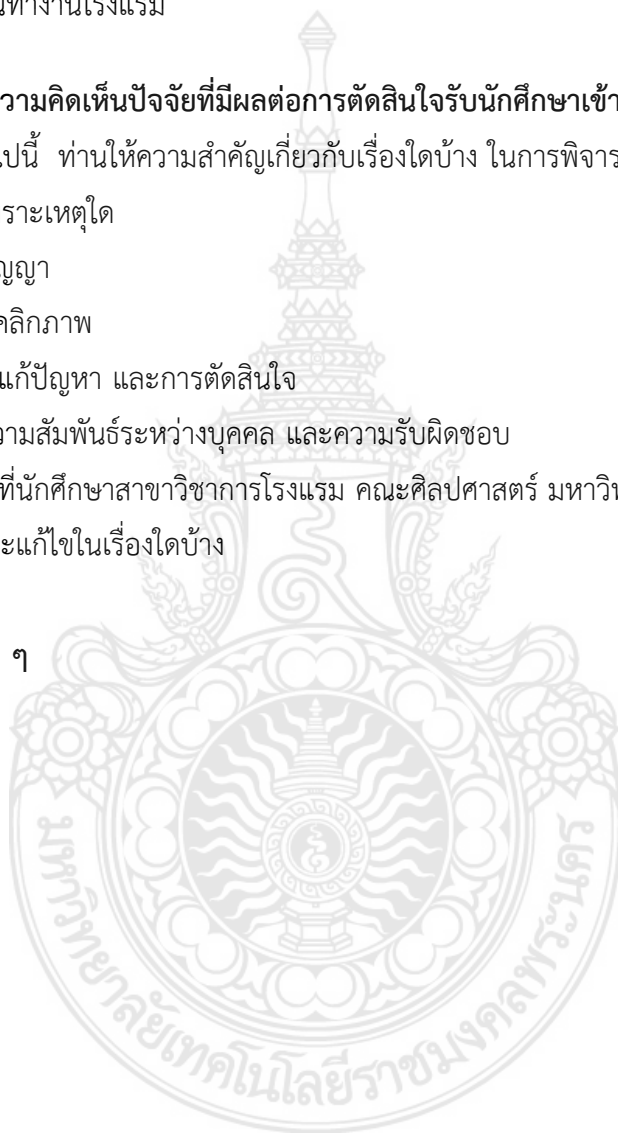
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาเข้าทำงาน

จากปัจจัยดังต่อไปนี้ ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง ในการพิจารณารับนักศึกษาเข้าทำงานของสถานประกอบการ เพราะเหตุใด

1. ทักษะด้านปัญญา
2. ทักษะด้านบุคลิกภาพ
3. ทักษะในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ
4. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ
5. ท่านคิดว่าสิ่งที่นักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

พระนคร ควรปรับปรุงและแก้ไขในเรื่องใดบ้าง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ



ประวัตินักวิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) : นายภูมิพัฒน์ ทองคำ
ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) : Poompat Thongkam
2. เลขบัตรประชาชน 1-1007-00-89xxxx
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
4. หน่วยงานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ e-mail
ที่ทำงาน : 86 ถ.พิษณุโลก แขวงจิตรลดา เขตดุสิต กทม 10300
โทร. 087-009-8988 e-mail : Poompat.t1988@gmail.com
5. ประวัติการศึกษา

ระดับ	คุณวุฒิ	สาขาวิชา	พ.ศ.	สถาบัน
ปริญญาตรี	ศศ.บ.	การโรงแรม	2552	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปริญญาโท	ศศ.ม.	การจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว	2555	มหาวิทยาลัยนเรศวร

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชา สาขาวิชาการโรงแรม
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละข้อเสนอการวิจัย
 1. งานวิจัยที่สำเร็จแล้ว (หัวหน้าโครงการวิจัย)
 - ไม่มี -

2. ผู้ร่วมโครงการวิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นางสุภาวดี พุ่มไสว
ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mrs. Supawadee Poomsawai
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3 90980021xxxx
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
4. หน่วยงานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ e-mail
ที่ทำงาน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
86 ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์มือถือ 081-2699913
e-mail: supawadee.kang@gmail.com
5. ประวัติการศึกษา

ระดับ	คุณวุฒิ	สาขาวิชา	พ.ศ.	สถาบัน
ปริญญาตรี	ศศ.บ.	การจัดการ	2542	สถาบันราชภัฏเพชรบุรี วิทยาลัยการณ
ปริญญาโท	ศศ.ม.	การจัดการ	2552	มทร. พระนคร

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชา สาขาวิชาการโรงแรม สาขาวิชาการจัดการ
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละข้อเสนอการวิจัย
 1. งานวิจัยที่สำเร็จแล้ว (ผู้ร่วมวิจัย)
 - ไม่มี -

3. ผู้ร่วมโครงการวิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นายพัลลพ หามะลิ
ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr.Panlop Hamali
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 365060025xxxx
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
4. หน่วยงานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ e-mail
ที่ทำงาน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
86 ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์มือถือ 089-4422716
e-mail: fightclubae@hotmail.com
5. ประวัติการศึกษา

ระดับ	คุณวุฒิ	สาขาวิชา	พ.ศ.	สถาบัน
ปริญญาตรี	ศศบ.	อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	2546	สถาบันราชภัฏนครปฐม
ปริญญาโท	ศศม.	การจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว	2551	มหาวิทยาลัยนเรศวร

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชา สาขาวิชาการโรงแรม
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการ
ทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละข้อเสนอการวิจัย
 1. งานวิจัยที่สำเร็จแล้ว (หัวหน้าโครงการวิจัย)

4. ผู้ร่วมโครงการวิจัย

1. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวหทัยรัตน์ ปัทมวิวัฒน์
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) MISS HATHAIRAD PATTAMAWIW
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3-2406-0011-xxxx
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร (e-mail)
ที่ทำงาน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 86 ถนนพิชณูโลก แขวง
จิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โทรศัพท์ 02-2829002
5. ประวัติการศึกษา

ระดับ	คุณวุฒิ	สาขาวิชา	พ.ศ.	สถาบัน
ปริญญาตรี	คศ.บ.	อาหารและโภชนาการ	2533	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตโชติเวช
ปริญญาโท	ศศ.ม.	คหกรรมศาสตรศึกษา	2544	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชา สาขาวิชาการโรงแรม
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละข้อเสนอการวิจัย
2. งานวิจัยที่สำเร็จแล้ว (หัวหน้าโครงการวิจัย)

ปัญหา อุปสรรค ที่มีต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

5. ผู้ร่วมโครงการวิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาววาริรัตน์ ทิพวารี
ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Miss Wareerat Thipwaree
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3 6099 0065xxxx
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
4. หน่วยงานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ e-mail
ที่ทำงาน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
86 ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์มือถือ 099-416-5992
e-mail: yok_thipwaree@yahoo.com
5. ประวัติการศึกษา

ระดับ	คุณวุฒิ	สาขาวิชา	พ.ศ.	สถาบัน
ปริญญาตรี	ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษ	2544	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ปริญญาโท	Master (LLCE.)	ภาษาอังกฤษศึกษา	2551	มหาวิทยาลัย Sorbonne Nouvelle - Paris III ฝรั่งเศส

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชา
สาขาการโรงแรม
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ
งานวิจัยที่กำลังดำเนินการ