



การวางแผนอาชีพของนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ



มาเรียม นะมิ

ห้องสมุดพัฒนวิชาการพระนคร
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
วันที่..... 29-07-54
เลขทะเบียน..... 117000936
เลขหมู่..... 0๙ 0๙๙

๒ A86 11

๒๕๕๒

๑๖.1

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนงบประมาณเงินผลประโยชน์ พ.ศ. 2552

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เรื่อง : การวางแผนอาชีพของนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ
ผู้วิจัย : มาเรียม นะมิ
ปีที่ทำการวิจัย : พ.ศ. 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เป้าหมาย และ การเลือกอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วของนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 4 ที่ ศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มภาคกลาง จำนวน 6 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยนักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจจำนวน 5 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการจัดการ และสาขาวิชาสารสนเทศคอมพิวเตอร์ จำนวน 450 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของ นักศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาพบว่าอยู่ใน ระดับสูงมากที่สุด คือปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ

2. เป้าหมายและการเลือกอาชีพของนักศึกษาหลังจากจบการศึกษาแล้ว พบว่า มีความ ต้องการหางานทำก่อน อาชีพที่จะเลือกทำคือการทำงานราชการหรือพนักงานราชการ เมื่อจำแนก ตามสาขาวิชาได้แก่ สาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการ และสาขาวิชาสารสนเทศคอมพิวเตอร์ มีความต้องการในระดับมากในการเลือกทำงานในตำแหน่ง งาน ดังนี้พนักงานการเงิน นักบัญชีหรืออาชีพเกี่ยวกับงานด้านบัญชี พนักงานด้านการวิจัยตลาด พนักงานสารบรรณหรืองานธุรการ และเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ ตามลำดับ สำหรับสถานที่ที่ นักศึกษาต้องการทำงานได้แก่ กรุงเทพมหานคร

3. การวางแผนอาชีพและปัญหาในการวางแผนอาชีพ พบว่า นักศึกษาเริ่มคิดที่จะประกอบ อาชีพ เมื่อเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา และมีการเตรียมเพื่อประกอบอาชีพที่คาดหวัง พบว่าอยู่ใน ระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือการฝึกทักษะในการเตรียมความพร้อมในการสมัครงาน ส่วนปัญหาที่มีผลต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษาเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ย สูงสุดคือทุนทรัพย์ในการศึกษาพิเศษเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

Title : Career planning of students in business administration program.
Researcher : Mariam Nami
Year : 2009

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the factors in choosing career and objectives including problems in career planning of students in business administration program.

The samples used in this research were based on the data obtained from senior students in the last term of academic year of 2006 in finance, accounting, marketing, management and computer totaling 450 persons.

The instruments collecting data are questionnaires in form of choices, blank filling, open-ended questions and rating. Statistical methods for data analysis were percentage, means and standard deviation.

The results of this research revealed as follow:

1. In terms of factors for students in choosing their careers, we found that by those factors average are ranking in high level. The top score factors chosen by most student is the high progress opportunity in that career.
2. In terms of objective in choosing their career after graduation, we found that students desire to work prior to furthering higher education. They are interested in working with a business firm. Classified by major subjects, we found that students in accounting, marketing and finance mostly desire to work as auditor, freelance and bank employee respectively. The place they want to work is in Bangkok.
3. In terms of career planning and problem in career planning, we found that the students began to think about it when they were freshies in the universities and they prepare themselves to enter the expected career to be found in medium level by average. The top score item chosen by most student is to select study program that comprised of subjects supporting their expected career. We found furthermore that students have problems concerning career planning in moderate level. The item most frequently chosen by students is how to manage the study schedule to be in accordance with their expectation.

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่นักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจที่เป็นศาสตร์ที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นพลวัตมาก จำเป็นที่นักศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมสู่โลกอาชีพด้วยการพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการพัฒนาของฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยที่จะสนับสนุนให้นักศึกษาออกไปสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพสมกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ว่า บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเป็นบัณฑิตพร้อมใช้สำหรับผู้ประกอบการทุกระดับ

ขอขอบคุณคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ให้ความอนุเคราะห์งบประมาณสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณอาจารย์ผู้สอนในคณะบริหารธุรกิจทุกท่าน ทั้ง 6 มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมทั้งนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2551 ที่กรุณาให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้

คุณประโยชน์จากงานวิจัยนี้ขอมอบให้คุณพ่อ คุณแม่ และครูอาจารย์ที่มีพระคุณยิ่งในการให้การศึกษาแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
สรุป.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ตอนที่ 1 ความหมายและความสำคัญของอาชีพ.....	8
ตอนที่ 2 ทฤษฎีการเลือกอาชีพและพัฒนาการทางอาชีพ.....	10
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ.....	20
ตอนที่ 4 แนวความคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ.....	28
ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
ตอนที่ 6 การพัฒนากรอบแนวคิด.....	61
สรุป.....	62
3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	67
สรุป.....	70

สารบัญ (ต่อ)

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	71
	ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ.....	75
	ตอนที่ 3 เป้าหมายและการเลือกอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา.....	77
	ตอนที่ 4 การวางแผนอาชีพและปัญหาในการวางแผนอาชีพ.....	79
	ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	88
	สรุป.....	94
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	95
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
	อภิปรายผลการศึกษา.....	103
	ข้อเสนอแนะ.....	109
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	110
	สรุป.....	111
	บรรณานุกรม.....	112
	ภาคผนวก.....	114
	ประวัติของผู้วิจัย.....	123

สารบัญตาราง

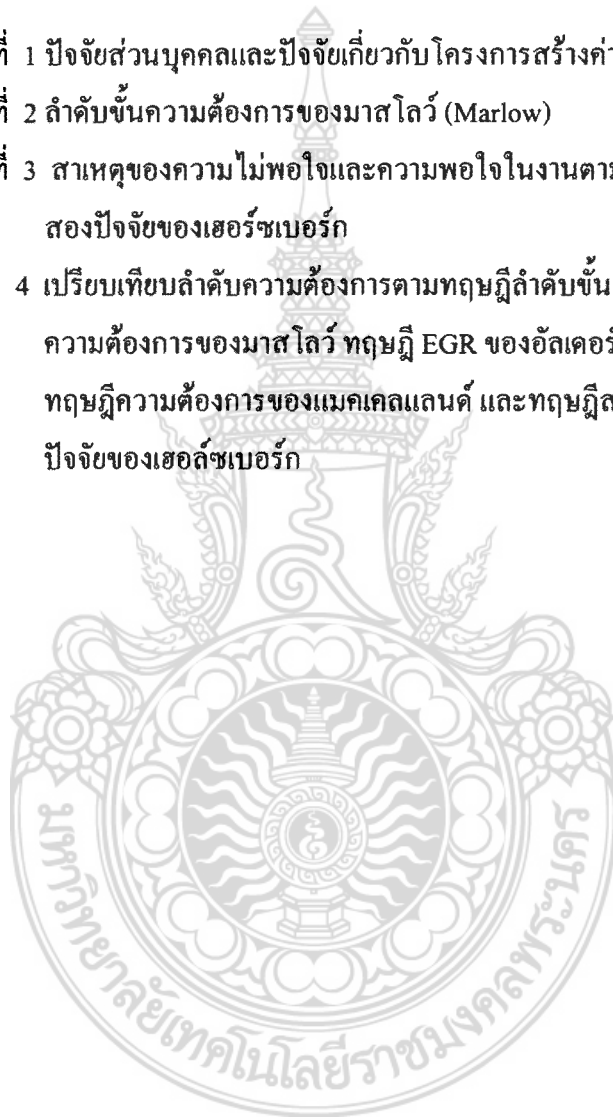
ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
2 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม 1-3	71
3 ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามสาขาที่ท่านกำลังศึกษาอยู่	72
4 ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพของบิดา	72
5 ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพของมารดา	73
6 ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษาสูงสุดของบิดา	73
7 ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษาสูงสุดของมารดา	74
8 ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตามรายได้ของบิดา	74
9 ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตามรายได้ของมารดา	75
10 ตารางที่ 11 ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษา	76
11 ตารางที่ 12 เป้าหมายเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วของนักศึกษาจำแนกตามสาขาวิชา	77
12 ตารางที่ 12-1 อาชีพที่เหมาะสมกับกับความรู้ความสามารถของนักศึกษาสาขาการบัญชี	78
13 ตารางที่ 12-2 อาชีพที่เหมาะสมกับกับความรู้ความสามารถของนักศึกษาสาขาการจัดการ	79
14 ตารางที่ 12-1 อาชีพที่เหมาะสมกับกับความรู้ความสามารถของนักศึกษาสาขาสารสนเทศ	79
15 ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพที่คาดหวัง	81
16 ตารางที่ 15 (ต่อ) จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพที่คาดหวัง	82
17 ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพที่คาดหวัง	82
18 ตารางที่ 16 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพที่คาดหวัง	83
19 ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการวางแผนอาชีพ	85
20 ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการวางแผนประกอบอาชีพของนักศึกษา	85

สารบัญตาราง

ตาราง (ต่อ)	หน้า
21 ตารางที่ 19 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการวางแผนประกอบอาชีพของนักศึกษา	86
22 ตารางที่ 20 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการแก้ปัญหาการวางแผนอาชีพ	87
23 ตารางที่ 21 ความต้องการของนักศึกษาที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติมสาขาการเงิน	88
24 ตารางที่ 22 รายวิชาที่นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติมอันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนอาชีพ ของนักศึกษาสาขาการบัญชี	89
25 ตารางที่ 24 ความต้องการของนักศึกษาที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติมสาขาการตลาด ของนักศึกษาสาขาการจัดการ	89
26 ตารางที่ 25 รายวิชาที่นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติมอันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนอาชีพ ของนักศึกษาสาขาสนเทศคอมพิวเตอร์	90
27 ตารางที่ 27 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	92
28 ตารางที่ 29 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา	92

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แผนภาพที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับโครงการสร้างค่านิยม	38
2 แผนภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Marlow)	42
3 แผนภาพที่ 3 สาเหตุของความไม่พอใจและความพอใจในงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก	46
4 แผนภาพที่ 4 เปรียบเทียบลำดับความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นตอน ความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี EGR ของอัลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลเลนด์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก	48



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ประเทศไทยได้รับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ตลอดระยะเวลา กว่าสามสิบปี สิ่งที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ในโลกส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยตาม ไปด้วย ซึ่งในช่วงเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) จนถึงปัจจุบันฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2555) ในขณะที่อัตราการเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับประมาณร้อยละ 4 ต่อปี ในขณะที่อัตราการเกิดของประชากรลดลง เนื่องจากความสำเร็จของการรณรงค์การคุมกำเนิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา เป็นผลทำให้อัตรา การเกิดของประชากรลดลงเป็นลำดับจากอัตราการลดลงร้อยละ 3.4 ต่อปี จนถึงร้อยละ 1.4 ต่อปีใน ปัจจุบัน (พ.ศ. 2553) ซึ่งคาดว่าในอนาคตคาดว่าอัตราเกิดของประชากรในประเทศไทยจะมีอัตรา ลดลงเป็นลำดับ ในขณะที่ประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงขึ้น โดยมีมูลค่าถึง ประมาณร้อยละ 10-20 ของ GDP และมีอัตราการเติบโตประมาณร้อยละ 5-10 ต่อปี (สำนักงาน คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552, หน้า 78) การพัฒนาประเทศได้มีการพัฒนาจาก ประเทศเกษตรกรรมสู่ประเทศอุตสาหกรรมแปรรูปเกษตร ทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และจาก การวางแผนนโยบายในการบริหารประเทศของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับ ประชาชนในระดับรากหญ้า ด้วยการพัฒนาชนบทและสร้างแผนแม่บทชุมชนเพื่อให้เกิดการสร้าง งานกับเกษตรกรอย่างต่อเนื่องและได้ผลเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ในขณะที่ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ที่เกิดขึ้นจากประเทศต่าง ๆ ที่ หลังไหลเข้าสู่ประเทศไทย ทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจต้องควบคู่กับการพัฒนาการศึกษาให้กับ เยาวชนควบคู่ไปด้วย และศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง สำหรับการ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และการแก้ไขปัญหาการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ การศึกษาในระดับอุดมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเป็นผู้นำเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งผลิตบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ให้เป็นทั้งผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรมและมีความสุขตาม

ปรัชญาการศึกษาของไทย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเป็นผู้นำในการรองรับตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมไปพร้อม ๆ กับความเปลี่ยนแปลงในโลกแห่งการแข่งขันที่รุนแรง ซึ่งสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทุกแห่งทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนมีภารกิจในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตามความต้องการและความจำเป็นของประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกและวางแผนการเรียนเพื่อให้ได้มีโอกาสทำงานตรงตามสาขาวิชาที่ตนเองเรียน หรือตามความถนัดของตนเองเพื่อนำไปประกอบอาชีพได้อย่างกว้างขวาง

นอกจากนี้จากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการรวมตัวกันของกลุ่มอาเซียนในด้านการค้าการลงทุน ตามความตกลงร่วมมือกันของภูมิภาคอาเซียน ที่จะมผลใช้บังคับในปี 2552 ที่จะถึงนี้ทำให้ประชาคมอาเซียนสามารถแลกเปลี่ยนการค้า และการเปิดเสรีของตลาดแรงงานจากประเทศในกลุ่มได้อย่างเสรี ส่งผลให้การแข่งขันของแรงงานที่จบการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามีมากขึ้น แรงงานจากประเทศอาเซียนสามารถเข้ามาศึกษาต่อ หรือหางานทำได้ในประเทศไทย ซึ่งอาจทำให้บัณฑิตของไทยเกิดข้อเสียเปรียบได้เนื่องจากประเทศในกลุ่มอาเซียนบางประเทศ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย เป็นประเทศที่เยาวชนสามารถใช้ภาษาอังกฤษ หรือภาษาเพื่อนบ้านได้มากกว่าเยาวชนไทย ดังนั้นการแข่งขันในตลาดแรงงานย่อมมีความรุนแรงมากขึ้น

จากการแข่งขันที่รุนแรงด้านแรงงานในอนาคตนั้น เป็นปัญหาสำหรับบัณฑิตของไทยที่จะจบการศึกษาในอนาคตในการเลือกอาชีพ จึงจำเป็นที่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถในการใช้ภาษา และมีคุณภาพที่ดี และที่สำคัญคือการสร้างความพร้อมให้กับนักศึกษาปีสุดท้ายก่อนที่จะจบออกไปสู่โลกอาชีพ ทั้งนี้การเตรียมตัวสู่อาชีพนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาเพื่อให้ได้บัณฑิตพร้อมใช้สำหรับการทำงานในวิชาชีพของตน ซึ่งจากทฤษฎีการวางแผนอาชีพของ โร (Roe, 1965) กล่าวว่า อาชีพนอกจากจะเป็นวิถีทางที่จะให้ได้มาซึ่งปัจจัยยังชีพ เนื่องจากสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลแล้ว ยังเป็นกิจกรรมที่สามารถสนองความต้องการด้านจิตใจ ความต้องการด้านสังคมของมนุษย์ และยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาชีวิตที่ไม่สามารถแยกออกจากการพัฒนาการทางชีวิตอื่น ๆ ได้ (นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2527: 25) รวมทั้งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดความตระหนักในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ก่อให้เกิดความสุขกายสุขใจ รวมทั้งอาชีพยังส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมอีกด้วย

เมื่ออาชีพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนดังกล่าวมานี้ การเลือกอาชีพของบุคคลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณา ใคร่ครวญให้รอบคอบก่อนการตัดสินใจเลือกอาชีพให้กับตนเอง การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลนั้นมักเริ่มต้นตั้งแต่การเลือกเรียนในระดับอุดมศึกษา ด้วยการเลือกเรียนในคณะ สาขาวิชาที่ตนเองชอบ หรือถนัด ด้วยการพิจารณาคุณลักษณะเฉพาะของตนเอง ความชอบ ความถนัด ทักษะที่มีต่ออาชีพ รวมทั้งการได้รับคำแนะนำจากบิดา มารดา ครอบครัว คนใกล้ชิด อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนในระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้ยังรวมทั้งการพิจารณาถึงแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานตามภาวะเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาด้านอุดมศึกษาจะต้องมีหน้าที่ และความรับผิดชอบตามภารกิจ 4 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ คุณธรรม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การวิจัย ซึ่งการทำให้บัณฑิตมีความพร้อมตามภารกิจของสถาบันศึกษานั้นก็เพื่อให้บัณฑิตมีลักษณะที่เหมาะสมในวิชาชีพตามสาขาที่ได้ศึกษามาเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสมให้สามารถพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาได้ถูกต้องและเหมาะสมกับอาชีพที่ตนเองเลือกได้อย่างแท้จริง

การวางแผนอาชีพเป็นการกำหนดกิจกรรมและแนวทางที่จะดำเนินการในอนาคต อันจะเป็นประโยชน์ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพิจารณาหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุด การดำเนินการสิ่งใดก็ตามหากได้มีการวางแผนไว้ก่อนย่อมทำให้เกิดการคิดวิเคราะห์ที่เป็นเบื้องต้นในระดับหนึ่งแล้ว ดังนั้นย่อมทำให้เกิดทางเลือกที่หลากหลายและสามารถเลือกทางเลือกที่ดีได้ว่าการไม่มีการวางแผน ฉะนั้นการวางแผนการเลือกอาชีพที่รอบคอบ ถูกต้อง และเหมาะสมด้วยตนเองย่อมส่งผลให้บุคคลมีความสมหวังในหน้าที่การงาน ในทางตรงกันข้ามหากไม่มีการวางแผน หรือมีการวางแผนอาชีพที่ผิดพลาดจะก่อให้เกิดปัญหาในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้น เพราะจำทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานอันกระทบต่อสุขภาพจิตของบุคคลนั้นในระยะยาว ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงอาชีพใหม่เป็นสิ่งที่ไม่สามารถทำได้ง่ายนัก โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานมานาน จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการเตรียมตัวฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญในวิชาชีพใหม่ ก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งเวลาและเศรษฐกิจโดยรวมด้วย

จากที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่าการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นช่วงเวลาในการผลิตบัณฑิตออกสู่ตลาดแรงงาน เป็นการศึกษาที่มุ่งผลิตให้บุคคลมีความรู้ คุณธรรม ความสามารถ ทักษะวิชาชีพ วิชาการในระดับสูง ซึ่งอาจแบ่งแยกออกได้เป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จาก

การวิจัยของทิพวรรณ รัตนวงศ์ (2523: บทคัดย่อ) พบว่า นักศึกษาในสายสังคมศาสตร์มีแนวโน้มที่จะศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจมากขึ้นเป็นลำดับ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่นิยมที่จะเปิดสอนในหลักสูตรในระดับปริญญาตรีในกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์โดยเปิดสอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความต้องการของนักศึกษาที่ต้องการเรียนในสาขาบริหารธุรกิจมีจำนวนมากในสาขาวิชาดังกล่าว ประกอบกับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยจะมีช่วงอายุอยู่ในวัยระหว่าง 17-24 ปี จากทฤษฎีการเลือกอาชีพของซูเปอร์ (Super, 1974: 34) กล่าวว่า บุคคลในช่วงอายุดังกล่าวจะมีการเลือกอาชีพอย่างจริงจังมากขึ้น โดยมีการคาดคะเน หรือมีการวางแผนล่วงหน้าที่จะเลือกประกอบอาชีพที่ตนเองสนใจและมีความถนัด รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ในการประกอบอาชีพนั้น ๆ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการวางแผนอาชีพของนักศึกษาที่กำลังศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจในชั้นปีที่ 4 (หลักสูตร 4 ปี) และหลักสูตร (2 ปีต่อเนื่อง) ที่ได้ลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2551 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 6 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อต้องการศึกษาว่ามีการวางแผนอาชีพ เป้าหมาย และมีการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมให้กับตนเอง และตลาดแรงงานมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และเป็นการแนะแนวอาชีพให้กับมหาวิทยาลัย อันจะนำมาซึ่งประโยชน์แก่ผู้เรียน ผู้สอน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษา
2. เพื่อศึกษาเป้าหมายและการเลือกอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษา
3. เพื่อศึกษาการวางแผนอาชีพ และปัญหาในการวางแผนอาชีพของนักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 4 (หลักสูตร 4 ปี และหลักสูตร 2 ปีต่อเนื่อง) ในสาขาวิชา การบัญชี สาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการ และสาขาวิชาสารสนเทศคอมพิวเตอร์

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านตัวแปร การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนอาชีพของ นักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ โดยประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) การวางแผนอาชีพ 2) การเลือกอาชีพ 3) การตัดสินใจเลือกอาชีพ และตัวแปรตามคือ การวางแผนอาชีพและปัญหาในการวางแผน

2. ขอบเขตด้านประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ทำการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 4 (หลักสูตร 4 ปี และหลักสูตร 2 ปี ต่อเนื่อง) คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาการจัดการ สาขาวิชาการตลาด และสาขาวิชาสารสนเทศคอมพิวเตอร์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 6 แห่ง ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมจำนวนทั้งสิ้น 4885 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 450 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1. นักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจ หมายถึง นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 (หลักสูตร 4 ปี และหลักสูตร 2 ปีต่อเนื่อง) ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ ดังนี้ สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาการจัดการ สาขาวิชาการตลาด และสาขาวิชาสารสนเทศคอมพิวเตอร์

2. การวางแผนอาชีพของนักศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายในเรื่องของอาชีพไว้ล่วงหน้า โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ การค้นหาโอกาส การวางแผนในการประกอบอาชีพของนักศึกษา ประกอบด้วย การวางขั้นตอนของการดำเนินงานตามแผนอาชีพ และการเตรียมความพร้อมเพื่อการประกอบอาชีพในอนาคต

3. อาชีพของบิดามารดา หมายถึง อาชีพหลักหรืออาชีพประจำของบิดา มารดา โดยจำแนกอาชีพในการวิจัยครั้งนี้ออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ รับราชการ พนักงานวิสาหกิจ ลูกจ้างบริษัทเอกชน อาชีพอิสระ และอาชีพเกษตรกร

4. รายได้ของบิดามารดา หมายถึง เงินรายรับของบิดา มารดา ต่อเดือน คิดเฉพาะรายได้ที่นับเป็นจำนวนเงินต่อเดือน

5. การศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของบิดา มารดา

6. ปัญหาการวางแผนอาชีพ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคในการวางแผนที่ไม่สามารถเลือกอาชีพที่ตรงกับความต้องการหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคการศึกษาสุดท้ายโดยไม่รวมนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในปีที่ 1- ปีที่ 3 ทั้งนี้เพราะคาดว่านักศึกษาในระดับชั้นดังกล่าวยังขาดความพร้อมในการออกไปประกอบอาชีพในสาขาวิชาชีพของตน และศึกษาเฉพาะนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเฉพาะ 6 แห่ง เท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. จะทำให้สามารถทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาเพื่อนำมาจัดหลักสูตรการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสถานการณ์ปัจจุบัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 6 แห่ง

2. ทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเป้าหมายการเลือกอาชีพของนักศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดหน่วยงานด้านวิชาการในการจัดหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้เรียนและหน่วยงานด้านการแนะแนวของฝ่ายกิจการนักศึกษาในอันที่จะจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษา ก่อนที่นักศึกษาจะจบการศึกษา เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนจบการศึกษา

3. การวางแผนอาชีพและปัญหาในการวางแผนอาชีพจะนำไปสู่การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา อันจะทำให้นักศึกษาที่จบการศึกษาสามารถทำงานได้ตรงตามอาชีพที่ตนเองศึกษา และเป็นไปตามความถนัดของตนเอง

สรุป

บทนี้นำเสนอความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย ประกอบด้วย ความสำคัญของการเลือกอาชีพของนักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจตามทฤษฎีการเลือกอาชีพ ความต้องการในการประกอบอาชีพในอนาคต รวมทั้งการวางแผนในการเลือกอาชีพ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการเลือกอาชีพของนักศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เป้าหมาย และการวางแผนอาชีพของนักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจในหลักสูตร 4 ปี และ 2 ปี ต่อเนื่อง ใน 6 สาขาวิชาที่กำลังศึกษาภาคการศึกษาสุดท้ายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 6 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย กล่าวคือ ขอบเขตด้านตัวแปร ขอบเขตด้านประชากรขอบเขตด้านพื้นที่ และ ขอบเขตด้านเวลา ข้อจำกัดในการวิจัย ในท้ายที่สุดคือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับนั้นมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่อวงวิชาการต่อนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ต่อการศึกษาของประเทศชาติสืบไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการต่าง ๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็นสาระตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความหมายและความสำคัญของอาชีพ

ตอนที่ 2 ทฤษฎีการเลือกอาชีพและพัฒนาการทางอาชีพ

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ

ตอนที่ 4 แนวคิดในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 ความหมายและความสำคัญของอาชีพ

คำว่า “อาชีพ” ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้กล่าวไว้ว่าอาชีพคือ การเลี้ยงชีวิต การทำมาหากิน

สมพงษ์ พละสุรีย์ (2525 : 23) ให้ความหมายของคำว่า “อาชีพ” หมายถึง กิจกรรม หรือ การกระทำที่ผู้กระทำมีจุดมุ่งหมายหรือหวังผลเพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยยังชีพยังชีพ ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า เครื่องใช้ หรือรายได้โดยการอาชีพ มักมีผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเครื่องยังชีพ

กรมแรงงาน (2542: 479) ให้นิยามความหมายของคำว่า “อาชีพ” หมายถึง การประกอบกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ ด้านจิตใจ และด้านสังคมทุกชนิดที่นักเรียนมุ่งหวังจะออกไปประกอบอาชีพในอนาคต โดยแบ่งออกเป็น 9 หมวด ตามการจัดประเภทมาตราอาชีพ พ.ศ. 2542 ไว้ดังนี้

1. งานที่ใช้วิชาชีพวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมขั้นสูงหรือผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมเฉพาะด้าน

2. งานบริหารและการจัดการ ได้แก่ ผู้ออกกฎหมาย ผู้พิจารณากำหนดนโยบาย งานอำนวยการ และงานจัดการด้านองค์กร เช่น นักบริหารของหน่วยงานรัฐบาล ผู้จัดการของรัฐบาล หรือเอกชน

3. งานเสมียนพนักงาน ได้แก่ ผู้ประกอบการอาชีพในสำนักงาน ทำงานเกี่ยวกับการจัดและเก็บรักษาบันทึกประวัติ และสถิติทุกชนิด ทำงานเกี่ยวกับเงิน งานธุรกิจ อุตสาหกรรม ได้ตอบจดหมาย พนักงานจัดเก็บเอกสาร เลขานุการ นูรุษไปรษณีย์

4. งานเกี่ยวกับการค้า การทำงานเกี่ยวกับการซื้อขายสินค้าและบริการทุกชนิด ทั้งสินค้าส่งและสินค้าปลีก ผู้เร่ขาย นักโฆษณา ผู้ให้คำแนะนำการใช้สินค้า ตัวแทนนายหน้าหาประกันและผู้รับจํานำ

5. งานด้านบริการ ได้แก่ งานปรุงอาหาร การเสริมสวย ตำรวจ เจ้าหน้าที่เรือนจํา ยาม ผู้ให้บริการด้านรักษาความปลอดภัย

6. งานกสิกรรม ได้แก่ การเลี้ยงสัตว์ การประมง ทำไร่ ทำนา ทำสวน

7. งานการผลิตและการใช้อุปกรณ์ขนส่ง ได้แก่ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา และซ่อมทางหลวง ผู้ใช้อุปกรณ์ในการขนส่ง และผู้ที่ทำงานประเภทช่างต่าง ๆ

8. งานทหาร ได้แก่ ผู้ที่รับราชการทหาร ผู้รับราชการประจำในกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และกองกำลังเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคง

9. งานที่มีอาจจัดประเภทได้ ได้แก่ อาชีพกรรมกรและรับจ้างทั่วไป

จากความหมายของอาชีพที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยให้ความหมายของคำว่า “อาชีพ” หมายถึง การปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของบุคคลที่นำมาสู่การสร้างรายได้ในการดำรงชีวิตประของบุคคลด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้มีรายได้สำหรับเลี้ยงตนเอง ครอบครัว รวมทั้งการสร้างงานให้กับบุคคลอื่น อันเป็นประโยชน์แก่ตนเองและประเทศโดยส่วนรวมด้วย

อาชีพเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์มีคุณค่าในตนเอง และในช่วงชีวิตของมนุษย์นั้นการทำงานในวิชาชีพที่ตนเองเลือกหลังจากจบการศึกษาแล้ว มนุษย์ใช้เวลาในการทำงานมากกว่าก่อนชีวิต หรือประมาณ 2 ใน 3 ของชีวิต เพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตของมนุษย์ในโลกนี้ เป็นการหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว และอาชีพยังทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รวมทั้งอาชีพเป็นสิ่งที่นอกจากอาชีพยังนำมาซึ่งการมีชื่อเสียงและเกียรติยศ และการได้รับการยอมรับ เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคคลอีกด้วย

อาชีพ นอกจากจะเป็นวิถีทางที่จะได้มาซึ่งค่าตอบแทนเพื่อนำไปซื้อปัจจัยต่าง ๆ เสนอความต้องการทางร่างกายแล้ว ยังสามารถตอบสนองความต้องการทางจิตใจ สังคมได้อีกด้วย โดยเฉพาะในสังคมประชาธิปไตยที่มีเสรีภาพในการเลือกอาชีพ เพราะอาชีพจะเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์ได้แสดงตนแสดงความสามารถ ความใฝ่ฝันของตนเอง และตอบสนองความต้องการทางใจของบุคคลได้อีกด้วย (ธิดารัตน์ บุญชู. 2527 : 161; อ้างอิงมาจาก Tyler. 1969 ; Roe. 1956)

นอกจากนี้มนุษย์ต่างประกอบอาชีพตามความถนัด อาชีพสามารถตอบสนองปัจจัยพื้นฐานและอาชีพยังตอบสนองความสุขทางใจของมนุษย์ได้อีกด้วย อาชีพเป็นส่วนหนึ่งของวิถีที่ไม่อาจแยกออกจากพัฒนาการด้านอื่น ๆ ของชีวิตได้ อาชีพสามารถบ่งชี้ศักยภาพของแต่ละบุคคล บ่งบอกถึงความสามารถทั้งลักษณะเฉพาะ ลักษณะเด่นต่าง ๆ ภายในของบุคคลได้เป็นอย่างดี ซึ่งอาชีพจะเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงของแต่ละบุคคล หากบุคคลมีการวางแผนอาชีพที่ดีเท่ากับว่าได้มีการวางแผนชีวิตที่ดีด้วย เพราะการวางแผนที่ดีนั้นย่อมหมายถึงการประสบความสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

การเลือกอาชีพ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับบุคคลเป็นกระบวนการที่ค่อนข้างยุ่งยาก และต้องนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ไปพิจารณาด้วย (ประคณ ตันติวงษ์, 2505 : 117) เพราะการตัดสินใจเลือกอาชีพที่ผิดพลาด จะทำให้บุคคลรู้สึกท้อแท้เศร้าหมอง อาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเองย่อมนำมาสู่การขาดความมั่นใจในตนเอง การเลือกอาชีพที่ขัดกับบุคลิก ความชอบของบุคคล จะทำให้บุคคลนั้นขาดความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ นำมาสู่การทำงานที่ขาดประสิทธิภาพอันเป็นผลเสียต่อตนเองและองค์กร หากบุคคลสามารถปรับเปลี่ยนอาชีพด้วยการทำอาชีพที่ตนเองมีความรู้ความสามารถและมีความรักในอาชีพย่อมเป็นผลให้บุคคลนั้นนำศักยภาพมาใช้ได้เต็มที่ นอกจากนี้การปรับเปลี่ยนอาชีพใหม่ไม่ใช่สิ่งที่จะกระทำได้ง่าย ๆ ต้องใช้ระยะเวลาในการที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสูญเสียเปล่าทั้งด้านเศรษฐกิจและเวลา ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลและประเทศชาติในที่สุด

ตอนที่ 2 ทฤษฎีการเลือกอาชีพและพัฒนาการทางอาชีพ

แนวความคิด ทฤษฎีการเลือกอาชีพ และการพัฒนาอาชีพนั้น ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงไว้จำนวนมาก ซึ่งแต่ละทฤษฎีนั้นมีผลมาจากแนวคิดที่มาจากจิตของบุคคลด้วยการคาดหมาย ความศรัทธา ค่านิยม ความเชื่อ และสมมุติฐาน หลักการต่าง ๆ เป็นความพยายามที่จะช่วยให้บุคคลวางแผนอาชีพ หรือเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม ซึ่งทฤษฎีการเลือกอาชีพนั้น ส่วนใหญ่มาจากความคิดเกี่ยวกับ ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ ความแตกต่างระหว่างความชอบของบุคคล และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของมนุษย์ ส่วนทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพแสดงให้เห็นกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องเป็นขั้นตอนในแต่ละช่วงอายุ ซึ่งแนวความคิดที่มีผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบในการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของวิลเลียมสัน (Williamson's Traits and Factors Theory)

วิลเลียมสัน (Williamson's) กล่าวถึงหลักการเลือกอาชีพของบุคคลไว้ว่าประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์ลักษณะของตนเอง ในด้านความรู้ ความสามารถ ความสนใจ
2. การวิเคราะห์อาชีพ โดยบุคคลจะต้องแสวงหาความรู้เกี่ยวกับลักษณะอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน เวลาและทุนทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพ รายได้ ความมั่นคงและ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
3. การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

นอกจากนี้ แคทซ์ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2529 : 68; อ้างอิงมาจาก Katz. 1963) ได้กล่าวว่า หลักการเลือกอาชีพตามทฤษฎีวิเคราะห์และองค์ประกอบเพิ่มเติมว่าการเลือกอาชีพของบุคคลมีอิทธิพลต่อการเลือกสาขาทางการศึกษา และบุคคลแต่ละคนควรจะได้วางโครงการในการเลือกอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นของการเลือกสาขาวิชาที่เรียน เพราะเป้าหมายของการเลือกอาชีพนั้นจะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของบุคคลในอนาคต ช่วยให้บุคคลได้เลือกอาชีพอย่างเหมาะสมกับตนเอง ตลอดทั้งมีโอกาสทำให้บุคคลประสบความสำเร็จก้าวหน้า และเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพที่ได้ตัดสินใจเลือกนั้น

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร (Roe. 1966: 31)

โร (Roe) ได้ค้นคว้าทดลองเรื่องพื้นฐานของการพัฒนา (Developmental Backgrounds) และบุคลิกภาพ (Personalities) ซึ่งทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ ดังนี้

1. บุคคลมักจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีแตกต่างกันออกไปรวมทั้งต้องสามารถสนองความต้องการของคนได้ด้วย

2. ประสบการณ์ในวัยเด็กที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีแรงจูงใจ กล่าว คือ พ่อแม่ที่เลี้ยงดู โดยให้ความรักอย่างเพียงพอ และให้อิสระแก่เด็กบ้าง เด็กก็จะปรับตัวได้ดี งานอาชีพที่เขาคืองานบริการสังคมและการติดต่อกับบุคคลทั่วไป ในทางกลับกันถ้าพ่อแม่บังคับเข้มงวดแก่เด็กมากเกินไป มีกฎระเบียบวินัยเคร่งครัด ไม่ชอบมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เมื่อเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ก็จะเลือกงานด้านช่างฝีมือซึ่งไม่ต้องติดต่อกับบุคคล

ทฤษฎีของโร (Roe) ถูกจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) เพราะได้กล่าวถึงความต้องการเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเลือกอาชีพ โรเห็นว่าคนทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลของความ ต้องการเฉพาะบุคคลซึ่งเป็นความต้องการที่สามารถสนองความพอใจได้ และความต้องการนี้ได้รับการถ่ายทอดจากพันธุกรรม (Genetic Inheritances) ดังนั้นรูปแบบของวิถีชีวิตเป็นผลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมตอนต้น (Farley Environment) และถูกกระตุ้น โดยความต้องการแล้ว กลายเป็นอุปนิสัยในการเลือกอาชีพของบุคคล พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมจะมีส่วนหล่อหลอมให้บุคคลมีความสนใจที่จะประกอบอาชีพ โดยเลือกตามความต้องการ ความถนัดของตนเอง

โร (Roe, 1966:31) ได้สรุปความคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพไว้ในบทความเรื่อง “A Personality Theory of Career Choice” ว่าความแตกต่างของบุคคลในการเข้าสู่อาชีพ มีผลมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก โดยเฉพาะการเลี้ยงดูของบิดามารดา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล ได้แก่

1. พันธุกรรมที่มาจากเชื้อสายเหล่ากอของบุคคลในลักษณะเฉพาะเป็นสิ่งที่กำหนดและเป็นข้อจำกัดของการพัฒนาคุณลักษณะที่ทำให้มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลดำรงชีวิตอยู่ ภายในสังคมของแต่ละบุคคล รวมทั้งประสบการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคลจะเป็นสิ่งที่กำหนดพัฒนาการให้มนุษย์มีความแตกต่างทางพันธุกรรมทั้งในแง่บวกและแง่ลบ รวมทั้งความรู้สึกนึกคิดของบุคคล
3. ความพึงพอใจหรือความขับข้องใจของบุคคล จะเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวซึ่งอาจเป็นตัวกำหนดให้เกิดความชอบในอาชีพที่บุคคลมีความสนใจ และมีความพึงพอใจที่จะประกอบอาชีพตามที่ตนเองได้รับจากสิ่งแวดล้อมในวัยเด็ก
4. ความชอบที่มาจากพลังภายในของบุคคลที่ได้รับจากบุคคลใกล้ชิดหรือบุคคลที่ตนเองชื่นชอบในวัยเด็ก หรือวัยรุ่น จะเป็นสิ่งที่ได้รับสะสมมาสู่ความนึกคิดและความชอบในอาชีพของบุคคลที่ตนเองมีความใกล้ชิดและเป็นผลให้มองเห็นว่าเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง
5. แรงจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความต้องการที่จะเลือกอาชีพตามความสามารถ ความรู้ ทักษะที่ตนเองมีอยู่เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ แรงจูงใจอาจเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับมาจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวทั้งทางตรงและทางอ้อม และแรงจูงใจที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายของอาชีพนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการที่จะได้รับผลตอบแทน และประสบการณ์วัยเด็กตอนต้น อันเป็นผลผลิตของการอบรมเลี้ยงดูในช่วงวัยเด็ก การได้รับความรู้ ประสบการณ์จากบุคคลในครอบครัวจะ

เป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้บุคคลมีบุคลิกภาพและการเลือกอาชีพของบุคคลตามความต้องการที่ตนเองชอบ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร (Roe) จัดอยู่ในกลุ่มของทฤษฎีความต้องการ (need theory) เพราะกล่าวถึงความต้องการของบุคคลว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเลือกอาชีพ โรมีความเห็นว่า มนุษย์ทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลของความต้องการซึ่งสามารถสนองความพอใจได้ และความต้องการนี้ได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรม (genetic inheritances) ดังนั้นในรูปแบบของการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมตอนต้น (early environment) และถูกกระตุ้นจากความต้องการจนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลทำให้เกิดความชอบในอาชีพและตัดสินใจในการเลือกอาชีพที่เป็นผลจากพันธุกรรมของครอบครัว รวมทั้งสิ่งแวดล้อมรอบตัวของบุคคลนั้นด้วย

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland. 1973 : 5 – 10)

ฮอลแลนด์ (Holland) กล่าวว่า การเลือกอาชีพของบุคคล คือ การแสดงออกทางบุคลิกลักษณะของบุคคล โดยได้พัฒนาเครื่องมือในการสำรวจความต้องการของบุคคล ด้วยการสำรวจด้านบุคลิกภาพ ลักษณะเฉพาะและบุคคลที่ทำงานในการอาชีพต่าง ๆ สรุปรวมภาพของบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน รวมทั้งมีการตอบสนองกับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์รวมทั้งมีวิธีการในการแก้ไขปัญหาในวิถีทางที่ใกล้เคียงกันฉะนั้นบุคคลเหล่านี้จึงสร้างสภาพแวดล้อมระหว่างบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะกลุ่ม ความพึงพอใจในอาชีพ ความรู้สึกลับในอาชีพ และการประสบความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลและสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงาน

ฮอลแลนด์ (Holland) ได้กำหนดลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจในอาชีพต่าง ๆ ออกเป็น 6 ประเภท (มารศรี กองเกตุ. 2524 : 20 – 21) ดังนี้

1. บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประกอบประเภทช่างฝีมือ (Realistic) บุคคลกลุ่มนี้ชอบอาชีพประกอบงานช่างฝีมือและชอบทำงานกลางแจ้ง มีลักษณะขี้อาย หัวอ่อน เปิดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุประสงค์ เป็นธรรมชาติ พากเพียร เสมอต้นเสมอปลาย เก็บตัว มั่นคง มัธยัสถ์ อันเป็นบุคลิกที่ไม่ชอบที่จะพบปะบุคคลอื่น ชอบทำงานตามลำพัง อาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานช่างต่าง ๆ จึงเหมาะสมกับบุคคลกลุ่มนี้ อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ กลุ่มงานก่อสร้าง เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างวิทยุโทรทัศน์ ช่างแอร์ ช่างทำบล็อกร ช่างทำเฟอร์นิเจอร์ คนขับรถ คนทำสวน เป็นต้น

2. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทวิทยาศาสตร์ (Investigative) บุคคลกลุ่มนี้ จะมีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง มีความสามารถด้านคำนวณและวิทยาศาสตร์ มีลักษณะ ชอบวิเคราะห์ รอบคอบ ใฝ่รู้ รักอิสระ ฉลาด เกือบตัว มีหลักการ อดทน เฉียบขาด มีเหตุผลแต่ขาด ความสามารถด้านการเป็นผู้นำ อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักอุศุนิยมวิทยา นักชีววิทยา นักนักเคมี นักฟิสิกส์ นักเขียน นักวิชาการ บทความทางวิชาการ เป็นต้น

3. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานบริการ การศึกษา และสังคม (Social) บุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความสามารถด้านการสอน มีความรับผิดชอบ ชอบเข้าสังคม รู้จักกาลเทศะ จูงใจคนเก่ง มีจิตสาธารณะ อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้ สนใจ ได้แก่ ครู นักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

4. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน (Conventional) บุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถทางด้านงานสารบรรณ การคำนวณ งานธุรกิจ มีความยุติธรรม มีสมร รมภาพ ไม่ซัดหยุ่น อ่อนน้อม คล่องแคล่ว มีระเบียบวินัย เชื้อกเย็น มีความสุขุม รอบคอบ อาชีพที่ บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักบัญชี ผู้ดูแลสินค้าในสต็อก ผู้ควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ แคชเชียร์ จ่ายเงิน พนักงานจดคำให้การศาล เป็นต้น

5. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประกอบงานค้าขาย (Enterprising) บุคคลเหล่านี้ มีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ กล้าโต้แย้ง มีความน่าเชื่อถือ กระปรี้กระเปร่า เปิดเผย ใจร้อน มองโลกในแง่ดี สนุกสนาน เชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมง่าย ช่างพูด อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้ สนใจ ได้แก่ นักธุรกิจ พ่อค้า นักข่าว พิธีกร พนักงานต้อนรับ นายหน้า นักจัดรายการ โทรทัศน์ เป็นต้น

6. บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม (Artistic) บุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถด้านศิลปะ ภาษา ดนตรี การละคร การเขียน ไม่มีระเบียบ จุกจิก มีความ ละเอียดอ่อน เจ้าอารมณ์ มีความคิดริเริ่ม เพื่อฝัน ใจร้อน รักอิสระ ช่างคิด ไม่ชอบเลียนแบบ มีความ เป็นตัวของตัวเองสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักดนตรี นักประพันธ์ นักโฆษณา นักร้อง ศิลปิน เป็นต้น

ทฤษฎีของฮอปพอค (Hoppock)

ฮอปพอค (Hop pock) (ขมาธร พันธุมโพธิ. 2530 : 21 – 22; อ้างอิงมาจาก Hoppock. 1974) มีหลักการว่าบุคคลจะเลือกอาชีพที่สามารถสนองความต้องการของตนเองได้ดีที่สุดและมากที่สุด

ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยเน้นถึงความสำคัญของการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงในด้านของความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบส่วนบุคคลโดยฮอพพอค (Hop pock) ได้สรุปหลักการที่สำคัญไว้ดังนี้

1. บุคคลเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการต่าง ๆ ของตนเอง
2. เมื่อบุคคลเลือกอาชีพใดก็ตามย่อมอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่า อาชีพนั้นจะสนองความต้องการของเขาได้ดีที่สุด อาชีพที่เลือกจะต้องนำมาซึ่งความสุขและความสำเร็จของตนเอง
3. ความต้องการจะเป็นแรงจูงใจเป็นพลังภายในจิตใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ
4. พัฒนาการด้านอาชีพของบุคคลเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกว่า การประกอบอาชีพจะสามารถสนองความต้องการของตนเองทั้งความต้องการที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของตนเองได้
5. การเลือกอาชีพและพัฒนาด้านอาชีพของบุคคลจะพัฒนาก้าวหน้าขึ้น เมื่อเขาสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างถูกต้อง ด้วยการศึกษาถึงความต้องการในอาชีพที่อาจเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยม และเหมาะสมกับความชอบของตนเองซึ่งศักยภาพในการคาดการณ์นั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุผล รู้จักและเข้าใจตนเองถึงสิ่งที่ตนเองมีอยู่ภายในอย่างดั่งแท้ และมีข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองมีความสนใจมากพอที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองอย่างแท้จริง
6. ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ลักษณะเฉพาะ ความชอบส่วนตัวของบุคคล มีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลตระหนักถึงความต้องการ ความทะเยอทะยานในอาชีพและความภาคภูมิใจในความสำเร็จในอนาคตของตน โดยสามารถคิดวิเคราะห์ตนเองได้อย่างทอ้งแท้ต่ออาชีพที่ตนเองสนใจ
7. ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองจากความรู้ความสามารถ สาขาวิชาที่ตนเองศึกษาอยู่มีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลได้ค้นพบอาชีพที่สามารถสนองความต้องการของเขาได้อย่างแท้จริง ด้วยการวิเคราะห์ตนเองกับวิชาการที่ตนเองศึกษาอยู่ และช่วยทำนายได้ว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจในอาชีพที่ตนเลือกมาน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น เพราะในขณะที่กำลังศึกษาวิชาการนั้น ๆ บุคคลมักเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้อาชีพของตนเองในอนาคต หากการเรียนรู้ในวิชาชีพนั้น ๆ ขัดกับความต้องการและลักษณะเฉพาะของบุคคลย่อมทำให้บุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงวิชาที่กำลังศึกษาอยู่

8. ความพึงพอใจในงานอาชีพขึ้นอยู่กับการทำงานที่ได้ประกอบอาชีพตรงกับความต้องการของบุคคล ความชอบ บุคลิกภาพ ทักษะคติที่มีต่ออาชีพของตนเองซึ่งระดับของความพึงพอใจในงานอาชีพนี้ขึ้นอยู่กับสัดส่วนระหว่างความคาดหวังของบุคคลและสิ่งที่เขาได้รับงานอาชีพนั้น รวมทั้งความพึงพอใจที่ได้รับจากหน่วยงานที่บุคคลนั้น รวมทั้งสวัสดิการ รายได้ ผลตอบแทน โบนัส ย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจ มีความสุขในอาชีพด้วยเช่นกัน

9. ความพึงพอใจในงานอาชีพ อาจมาจากการพิจารณาเห็นว่าอาชีพนั้นจะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้า มีเกียรติยศ มีความมั่นคง ซึ่งผลจากการที่งานอาชีพนั้นสามารถสนองความต้องการของบุคคลนั้นได้ในปัจจุบัน และคาดการณ์อนาคตของตนเองจากอาชีพนั้น หรือมีแนวโน้มว่าจะตอบสนองความต้องการนั้นได้ เป็นอาชีพที่อาจกล่าวได้ว่าสามารถสร้างความสุข เกียรติยศได้ตามสิ่งที่บุคคลคาดหวังไว้

10. การเลือกอาชีพของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การเปลี่ยนอาชีพของบุคคลนั้นมักเกิดมาจากการที่บุคคลมีความขัดแย้งกับอาชีพที่ตนเองทำอยู่ หรือเกิดความขัดแย้งกับบุคคล หรืออาจเกิดจากการขาดความมั่นคงในอาชีพ การไม่สามารถมองเห็นอนาคตของตนเอง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ดีขึ้น

ฉะนั้น ทฤษฎีของฮอปพอก (Hoppock) เป็นการพิจารณาเลือกอาชีพของบุคคลโดยมีความเข้าใจในลักษณะเฉพาะของตนเอง จึงเน้นถึงการรู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างแท้จริง เข้าใจในความชอบ วิเคราะห์ตนเองได้อย่างถ่องแท้ และความพึงพอใจในงานอาชีพ จะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการจากการทำงานในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง และบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่อาชีพอื่น ๆ หากพบว่าอาชีพในปัจจุบันของตนเองไม่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือไม่สามารถให้ความสุขจากการทำงานได้บุคคลก็จะเลือกที่จะเปลี่ยนอาชีพให้กับตนเองใหม่ จนกว่าจะสามารถประกอบอาชีพที่ตนเองรักและมีความสุขในอาชีพได้อย่างแท้จริง

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของซูเปอร์ (Super, 1973: 131 – 168)

ทฤษฎีของซูเปอร์ (Super) เป็นทฤษฎีที่กล่าวได้ว่าเป็นที่นิยม มีความแพร่หลายและได้รับการยอมรับมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง เพราะเป็นทฤษฎีที่มีรูปแบบ หลักเกณฑ์ รวมทั้งมีระเบียบแบบแผนวิธีการในการพัฒนาการสู่อาชีพได้อย่างครอบคลุม สรุปได้ดังนี้

1. บุคคลมีความแตกต่างกันในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านความคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถ ความชอบ ความสนใจและบุคลิกลักษณะเฉพาะของบุคคล ดังนั้นการเลือกงานอาชีพของบุคคลจึงมักคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล เพราะบุคคลทุกคนล้วน

บุคคลจะพิจารณาจากความต้องการ ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถและโอกาสในการได้งานทำ ยังเป็นช่วงที่มีประสบการณ์ไม่มากนัก

5.2.2 ระยะเวลาหัวเลี้ยวหัวต่อของพัฒนาการด้านอาชีพ (Transition Sub stage) อยู่ในช่วงอายุ 18 -21 ปี ภายใต้นั้นบุคคลจะพิจารณาเลือกอาชีพจากสภาพความเป็นจริง โดยมีความสามารถในการค้นหาความชอบของตนเอง เรียนรู้จากเพื่อน นอกจากนี้สถานศึกษามักเปิด

โอกาสให้บุคคลได้มีโอกาสฝึกงาน ได้เรียนรู้วิชาชีพในสาขาของตนเอง จึงเป็นช่วงเวลาที่บุคคลมีความกล้าที่จะพิจารณาเลือกอาชีพจากความรู้ ความสามารถของตนเองได้มากขึ้น

5.3 ขั้นการสร้างหลักฐาน (Establishment Stage) อยู่ในช่วงอายุ 22 -25 ปี เป็นช่วงเวลาที่บุคคลมีความสามารถที่จะประเมินศักยภาพของตนเอง ความรู้ ความต้องการ และวิเคราะห์ความถนัด ความสามารถ และความเหมาะสม เรียนรู้จักตนเองได้มากขึ้น และมองเห็นโอกาสในอาชีพจากความรู้ความสามารถของตนเองได้ดีขึ้น

5.4 ขั้นชีวิตที่มั่นคง (Establishment Stage) อายุระหว่าง 45 – 65 ปี เป็นช่วงที่บุคคลอยู่ระหว่างการสร้างความมั่นคง ก้าวหน้าให้กับตนเอง เป็นช่วงที่บุคคลให้ความสำคัญของครอบครัว สร้างโอกาสให้กับตัวเอง มุ่งมั่นทุ่มเทกับการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ เกียรติยศ การยกย่อง โดยการสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งต้องการการยอมรับทางสังคม เป็นช่วงที่บุคคลสามารถสร้างความมั่นคงให้กับตนเองจากอาชีพได้มากที่สุด

5.5 ขั้นความเสื่อม (Decline Stage) ตั้งแต่อายุ 65 ปีขึ้นไปเป็นช่วงที่ทำงานน้อยลง เป็นช่วงหลังเกษียณจากงานประจำ ซึ่งถือได้ว่าเป็นช่วงที่คนส่วนใหญ่ได้พ้นจากภาระหน้าที่และความรับผิดชอบงานประจำ หากเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีวุฒิการศึกษาสูง มีตำแหน่งหน้าที่สำคัญในช่วงก่อนเกษียณอาจได้มีโอกาสทำงานต่อไปอีกระยะหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลนั้น ๆ

6. ฐานะทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดา ที่ประกอบด้วยอาชีพ รายได้ ตำแหน่ง ฐานะทางสังคม ส่งผลต่อความสามารถด้านสติปัญญา ความรู้สึกรู้คิด และลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล รวมทั้งโอกาสที่มาจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดาส่งผลต่อการที่บุคคลในครอบครัวจะได้รับเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบแผนอาชีพของบุคคล

7. การพัฒนาตามช่วงชีวิตของบุคคลมักมีการเรียนรู้เพิ่มเติมได้ตลอดเวลาอาจเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือเรียนรู้จากการได้รับคำแนะนำ ส่วนหนึ่งอาศัยการสร้างเสริมความสามารถและความสนใจ อีกส่วนหนึ่งอาศัยการให้ความช่วยเหลือในการทดสอบความจริงและในการพัฒนา

ความคิดรวบยอดของบุคคล ซึ่งเป็นช่วงชีวิตที่มีพัฒนาการที่หลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับลักษณะความชอบของบุคคลเป็นหลัก

8. พัฒนาการทางอาชีพของบุคคลมักเกิดขึ้นจาก พัฒนาการทางจิตวิญญาณ และพัฒนาการทางร่างกายประกอบกับกระบวนการแสดงออกของความคิดรวบยอดของบุคคล กลเมื่อบุคคลมีความเจริญเติบโต มีความเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว บุคคลนั้นก็จะมึลักษณะเฉพาะของตนหรือที่เรียกว่า

ความคิดรวบยอด และทุกสิ่งทีประกอบกันเป็นบุคคลแต่ละคนจะมีอิทธิพลอย่างซ่งต่อการศึกษาคหาความรู้ในวิชาชีพต่าง ๆ การประกอบสัมมาอาชีพของบุคคล รวมทั้งความคาคหมายที่บุคคลจะประกอบอาชีพในอนาคตตามวิชาชีพของตน

9. กระบวนการเข้าสู่อาชีพของบุคคลเป็นกระบวนการประนีประนอมระหว่างบุคคลกับปัจจัยทางสังคม การอยู่ในสังคมที่มีแนวคิดเกี่ยวกับอาชีพในลักษณะใดย่อมส่งผลให้เกิดกระบวนการทางความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองไปตามปัจจัยทางสังคมดังกล่าวตามไปด้วย

10. ความพอใจกับอาชีพของตนเองและความพอใจในชีวิต ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลสามารถหางานและมีอาชีพที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ลักษณะบุคลิกภาพและคุณค่าของบุคคล

ฉะนั้น ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของซูเปอร์ จึงเป็นทฤษฎีที่ได้นำความรู้ทางด้านพัฒนาการและเน้นถึงแนวความคิดรวบยอดของตนเอง (Self Concept) มาผนวกกันโดยที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพตามภาพพจน์ที่ตัวเองได้ประเมินคนไว้ ซึ่งบุคคลมักประเมินตนเองได้เหมาะสมกับตนเอง ทั้งนี้เพราะบุคคลย่อมเรียนรู้และเข้าใจความต้องการของตนเองมากกว่าบุคคลอื่น โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ คือ ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ ทัศนคติ ความคิด และค่านิยมของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของกินชเบอร์ก (Ginsberg, 1974 : 47-57)

กินชเบอร์ก (Ginsberg) มีความเห็นว่า พัฒนาการทางอาชีพเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งตามวิถีชีวิตของบุคคลซึ่งในที่สุดจะมีการเลือกงานอาชีพขึ้น โดยที่การเลือกดังกล่าวไม่ใช่การตัดสินใจเพียงครั้งเดียวแต่จะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน โดยมีหลักการสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการด้านพัฒนาการที่เกิดขึ้นของบุคคล โดยอาจใช้เวลามากกว่า 10 ปี อาจเป็นการคิดทบทวนเกี่ยวกับอาชีพตั้งแต่ในช่วงการศึกษาเล่าเรียนหรือหลังจากจบการศึกษาแล้ว

2. กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่ไม่ย้อนกลับ เมื่อบุคคลผ่านพ้นช่วงเวลาของการเลือกอาชีพแล้วจะไม่ย้อนกลับไปมีลักษณะในขั้นดังกล่าวอีก

3. กระบวนการเลือกอาชีพเป็นขั้นตอนของการประนีประนอมระหว่างความต้องการของตนเองตามความรู้ความสามารถและความเป็นจริง ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความสามารถและเป้าหมายที่

4. การเลือกอาชีพของบุคคลนั้น กินซเบิร์ก (Ginsberg) ได้เน้นพัฒนาการทางอาชีพเฉพาะช่วงอายุ 0 – 21 ปี โดยได้แบ่งระยะของการเลือกอาชีพ ดังนี้

4.1 ระยะเพื่อฝัน (Fantasy Period) อายุ 0 – 11 ปี เป็นระยะที่เด็กจะคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพในลักษณะของความปรารถนาและทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ใจต้องการ โดยไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริงของตนเอง

4.2 ระยะการทดลอง (Tentative Period) อายุ 11 -17 ปี ความสนใจ ความสามารถ และค่านิยม เป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการเลือกอาชีพ ในระยะนี้การเลือกอาชีพจึงเป็นเพียงการทดลองการฝึกฝน ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบที่เป็นจริงยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ร่วมในการพิจารณาเลือกอาชีพด้วย

4.3 ระยะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง (Realistic Period) อายุ 17 -21 ปี เป็นระยะที่มีการพิจารณาตนเอง และอาชีพประกอบกันเพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นขั้นที่พิจารณาตามสภาพความเป็นจริงจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ที่มีอยู่ในตนเองของบุคคล ในการเลือกประกอบอาชีพตามความตั้งใจของตน

5. พัฒนาการของการเลือกอาชีพนั้นได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น สภาพความเป็นจริงที่บุคคลนั้นเป็นอยู่ ความรู้ คุณวุฒิ ทักษะ โดยบุคคลจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัดของตนเององค์ประกอบทางการศึกษา องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความชอบของตนเอง และองค์ประกอบทางด้านค่านิยม ทศนคติ แนวคิด อันเป็นองค์ประกอบที่มีส่วนต่อพัฒนาการทางอาชีพของบุคคลในการเลือกอาชีพ

จากทฤษฎีการเลือกอาชีพและพัฒนาการทางอาชีพของนักวิชาการหลายท่านข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพมักจะเกี่ยวข้องกับระดับความรู้ วุฒิการศึกษา ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกลักษณะ ทศนคติ ค่านิยม โอกาสของแต่ละบุคคล และมีการเปลี่ยนแปลงได้ สำหรับพัฒนาการทางอาชีพในแต่ละขั้นตอนจะเป็นไปตามช่วงเวลาที่ผ่านมา และการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นการประนีประนอมระหว่างความต้องการเฉพาะของบุคคลและความสามารถ ความรู้ และศักยภาพที่เป็นจริงของบุคคล

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพในทัศนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

เอนดิกอท (Endicott. 1948: 6) ได้ให้ความหมายของการวางแผนอาชีพไว้ว่าเป็นกระบวนการ (Process) โดยเริ่มจากการที่บุคคลตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจอย่างฉลาด ในการเลือกอาชีพที่ตรงกับความเป็นจริง

ครูนโบลท์ และ โธรีเซน (Krunbolz and Thoresen. 1969 : 306) ได้กล่าวถึงการวางแผนอาชีพว่าเป็นกระบวนการ หรือวิธีการในการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพที่เป็นไปได้โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลนั้น ซึ่งการเลือกนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความปรารถนาที่บุคคลนั้นต้องการในการที่จะได้รับค่าตอบแทน หรือประสบการณ์ตามที่ได้อ้างเป้าหมายหมายของตนเองไว้

เบอร์ชาร์ด (Bernhard. 1972 : 25) กล่าวว่า การวางแผนอาชีพเป็นกระบวนการตัดสินใจในการเลือกทางเดินเกี่ยวกับอาชีพที่เป็นไปได้โดยพิจารณาถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นภายหลัง ซึ่งการเลือกนั้นจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของแต่ละบุคคลในการที่จะได้รับค่าตอบแทน หรือประสบการณ์ตามที่ได้อ้างจูงใจหมายไว้

ธรรมศักดิ์ มีอิสระ (2530 : 32) ได้กล่าวว่า การวางแผนอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลรู้จักคำนึงถึงเป้าหมายอาชีพทั้งในระยะสั้น และระยะยาว กล่าวคือ ผลสำเร็จของเป้าหมายระยะสั้น มีโอกาสทำให้บุคคลประสบความสำเร็จทางการวางแผนงานอาชีพในระยะยาวต่อไป โดยที่บุคคลนั้นได้รับการแนะนำ หรือ ได้รับความช่วยเหลืออย่างถูกต้องในทางเลือกที่เป็นผลมาจากการศึกษาในสาขาวิชาของตนเองและการประกอบอาชีพตามสาขาวิชานั้น ๆ ในอนาคต

จากความหมายของการวางแผนอาชีพที่มีนักวิชาได้กล่าวถึงทั้งหมดนั้น อาจสรุปได้ว่าการวางแผนอาชีพของบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับระบบความคิดอย่างมีวิจารณญาณของบุคคลในการตัดสินใจที่จะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองและตรงกับความเป็นจริงที่ตนเองเป็นอยู่ โดยคำนึงถึงข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะ ความถนัด ความชอบและข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองมีความสนใจ ทัศนคติ ค่านิยมและมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ ที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพของตนเอง รวมถึงการได้รับคำแนะนำจากผู้ความรู้หรือผู้ใกล้ชิดเป็นผู้ให้คำแนะนำ

ขั้นตอนของการวางแผนอาชีพ

ได้มีนักวิชาการนำเสนอขั้นตอนการวางแผนไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

เอนดิคอต (Endicott. 1948 : 10) สมคิด อิศระวัฒน์ (2523 : 17) ได้กล่าวถึงการวางแผนอาชีพ ตลอดจนการเลือกอาชีพว่า ประกอบไปด้วยขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. การรู้จักตนเอง หรือการวิเคราะห์ตนเอง เข้าใจตนเองอย่างชัดเจนในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะมีส่วนสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยบุคคลจะต้องสามารถวิเคราะห์ตนเองในด้านความสนใจ ความถนัด ความคาดหวัง ความสามารถพิเศษ บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะคติ ตลอดจนข้อจำกัดต่าง ๆ ทางด้านร่างกาย

2. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับลักษณะอาชีพ และ ค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ ความชอบและความถนัดของตนเอง ความก้าวหน้าและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ความต้องการของตลาดแรงงาน เวลา ทุนทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพนั้น

3. ปริญญาผู้มีความรู้ (นักแนะแนว) หรือผู้มีประสบการณ์ด้านอาชีพซึ่งบุคคลดังกล่าวสามารถช่วยเหลือในการตัดสินใจเลือกและวางแผนอาชีพได้

4. การเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพ โดยการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ ในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษา

5. วางแผนในการหางาน โดยการเตรียมตัวในด้านต่าง ๆ ดังนี้

5.1 สัมภาษณ์แหล่งงาน

5.2 การเขียนจดหมายสมัครงาน

5.3 การฝึกกรอกใบสมัคร

5.4 การเตรียมตัวสอบสัมภาษณ์

5.5 การติดตามข่าวสารในการสมัครงานและเลือกอาชีพ

6. ประเมินความก้าวหน้าในการทำงานภายหลังจากที่ได้ทำงานแล้ว โดยศึกษาจากเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพที่มักจะได้รับคำแนะนำจากหน่วยงาน

7. การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ด้วยการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันในหน่วยงานและวิธีการในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความรู้ความสามารถของตนเองเป็นหลัก

คาร์เวอร์ และ สตีล (Calvert and Steel. 1963 : 125 – 143) ได้เสนอแนะว่าการวางแผนอาชีพนั้นมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

1. กำหนดเป้าหมายซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนคือ ทำการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ ในระหว่างศึกษาอยู่ให้มากและได้ประโยชน์สูงสุด สัมรวจความสามารถและความถนัดของตนเอง เลือกเป้าประสงค์ทางด้านอาชีพ สัมรวจข้อมูลต่าง ๆ ทางด้านอาชีพ

2. ดำเนินการแสวงหางานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการดำเนินการในขั้นนี้จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

2.1 ขั้นที่ 1 รวบรวมเครื่องมือซึ่งประกอบด้วย

- ประมวลคุณสมบัติส่วนตัว
- แสดงตน โดยผ่านทางจดหมายสมัครงาน

2.2 ขั้นที่ 2 กำหนดขอบเขตของหน่วยงานที่สนใจโดยการ

- สํารวจตลาดแรงงานจากสื่อประเภทต่าง ๆ
- ศึกษาและใช้ประโยชน์จากหน่วยจัดหางานในสถาบันการศึกษาของตน

ในการแสวงหาแหล่งงาน

- แสวงหาความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ๆ

2.3 ขั้นที่ 3 ติดต่อหน่วยงานที่สนใจในสื่อทุกประเภทเพื่อ

- สอบถามถึงวิธีการและรายละเอียดของการสมัครงาน
- ผ่านขบวนการในการคัดเลือกบุคคลของหน่วยงานที่ตนสนใจ

2.4 ขั้นที่ 4 ติดตามความก้าวหน้าของโอกาสในการได้งานทำ

- สอบถามผลไปยังหน่วยงานที่สมัคร
- ตัดสินใจเข้าทำงาน

3. ประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จในขั้นสุดท้าย

วัชรီ ชูวคำ (2524 : 134 – 135) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสำคัญที่ช่วยในการวางแผนอาชีพว่าประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมองดูโลกของงานอย่างกว้าง ๆ โดยการศึกษาอาชีพชนิดต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถมองเห็นช่องทางที่จะเลือกได้มากขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีสื่อมากมาย เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ รวมทั้งสื่อออนไลน์

2. การวิเคราะห์อาชีพต่าง ๆ อย่างมีความชำนาญ และข้อเท็จจริงในอาชีพนั้น ๆ โดยสำรวจอาชีพในด้านต่าง ๆ อาทิ โอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของอาชีพ คุณสมบัติของคนที่เหมาะสมกับอาชีพนั้น ๆ ผลตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ไม่เฉพาะแต่ที่เป็นตัวเงินเท่านั้น อาจต้องคำนึงถึงตำแหน่งทางสังคมอื่น ๆ ด้วย

ธิดารัตน์ บุญนุช (2528 : 53 – 55) ได้กล่าวว่า กระบวนการวางแผนอาชีพนั้นมีความสำคัญมาก ประกอบด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

1. การบอกลักษณะงานที่ตนเองมีความชอบหรือสนใจ ซึ่งอาจได้รับความกดดันจากองค์ประกอบภายนอก เช่น ความต้องการของครอบครัวที่อาจมีส่วนในการเลือกอาชีพที่เห็นว่ามี ความเหมาะสมกับตนเอง ต้องการให้บุคคลประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งหรือจากองค์ประกอบภายใน เช่น ความต้องการส่วนตัว ชอบช่วยเหลือสังคมหรือบุคคลต่าง ๆ เป็นต้น เมื่อบุคคลต้องอยู่ในภาวะที่ต้องตัดสินใจเช่นนี้ เขาจะต้องบอกลักษณะงานที่จะเลือกทำต่อไปได้

2. การรวบรวมข้อมูล ในที่นี้ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความสนใจ ทักษะ ความสามารถและความถนัด ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจสังคมและการศึกษาในปัจจุบัน

3. ค่านิยมของ บุคคลจะต้องเลือกค่านิยมที่ตนเองต้องการ ตัวอย่างค่านิยมที่เกิดขึ้นในสังคม ได้แก่ ความนิยมที่ชอบคนมีเงิน อำนาจ ความมั่นคง ความมีเสรีภาพในการทำงาน ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการวางแผนอาชีพของบุคคลด้วย

4. การตัดสินใจเลือกอาชีพ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของการวางแผนอาชีพ ดังที่กล่าวมาตั้งแต่ต้น การตัดสินใจในขั้นนี้ก็ช่วยให้บุคคลเลือกอาชีพตามที่ตนเองเห็นว่าเหมาะสม และเป็นเพียงการตัดสินใจอีกขั้นหนึ่งที่เป็นขั้นของการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรนั้น ๆ

ในการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลนั้น สมคิด อิศระวัฒน์ (2535 : 19 -20) และ Super (1962: 1) ได้กล่าวถึงลักษณะและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ ประกอบด้วย

1. ความถนัดและสติปัญญา
2. ความสนใจ
3. ค่านิยม ทศนคติ
4. บุคคลแวดล้อม เช่น พ่อแม่ ญาติ ครู นักแนะแนว หรือเพื่อน
5. สัมฤทธิ์ผลทางการเงิน
6. ครอบครัว
7. บุคลิกภาพ และการปรับตัว
8. สถานที่เกิด หรือสังคม และค่านิยมในสภาพแวดล้อมของบุคคล

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะพบว่าขั้นตอนของการวางแผนอาชีพนั้น อาจจำแนกได้ในหลายรูปแบบ โดยที่ขั้นตอนสำคัญ ๆ จะมีความคล้ายคลึงกันจะมีความแตกต่างในรายละเอียดปลีกย่อยเท่านั้น โดยเริ่มต้นด้วยการประเมินตนเอง หรือวิเคราะห์ตนเองให้ได้อย่างชัดเจนว่าตนเอง

มีความสนใจ ความชอบ ความถนัด ค่านิยม ในด้านใดซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและจำเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงพิจารณาในด้านของโอกาสอย่างกว้าง ๆ ด้วยการศึกษหาข้อมูล รายละเอียดของแต่ละอาชีพที่สนใจ หรือการศึกษาจากผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ แล้วจึงตัดสินใจเลือกอาชีพโดยพิจารณาถึงตัวแปร หรือปัจจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว

ทฤษฎีการว่างจ้างแรงงาน

ทฤษฎีการว่างจ้างแรงงานของเคนส์ Keynes (อ้างอิงจาก นุกูล ประจวบเหมาะ 2516:11,20-26) โดยเคนส์ถือว่าการใช้จ่ายรวมของประเทศ เรียกว่า "Aggregate Demand" เป็นตัวตัดสินระดับการว่างจ้างทำงานและรายได้ได้ในขณะใดในขณะหนึ่ง ๆ หากการใช้จ่ายรวมของประเทศหรือ Aggregate Demand เป็นการเปลี่ยนแปลงไปก็ย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรายได้และระดับของการว่างจ้างทำงานด้วย เช่น หากในขณะหนึ่งปรากฏว่าการใช้จ่ายอุปโภคบริโภคหรือการใช้จ่ายลงทุนของประเทศลดลง รายได้ (Income) และระดับการว่างจ้างแรงงาน (Employment) ย่อมจะลดลงด้วย คนที่ว่างงานก็จะเพิ่มจำนวนสูงขึ้นเป็นต้น สิ่งที่จะตัดสินระดับการว่างจ้างแรงงานในขณะหนึ่ง ๆ นั้น เคนส์ เรียกว่า การเสนอรวม (Aggregate Demand) และการสนองรวม (Aggregate Supply) ในระดับของการว่างทำงานหนึ่ง ๆ ราคาของการสนองรวม (Aggregate Supply Price) หมายถึง จำนวนเงินซึ่งผู้ประกอบการ หรือ ผู้ผลิตจึงจำเป็นต้องได้รับจากการจำหน่ายผลิตผลอันเกิดขึ้นจากการว่างจ้างคนงานจำนวนนั้น ในกรณีผู้ผลิตต้องได้รับจากการจำหน่ายน้อยไปกว่าเงินจำนวนดังกล่าวแล้ว การที่จะจ้างคนงานในจำนวนดังกล่าวทำงานก็จะให้ผลไม่คุ้มกับค่าใช้จ่าย ผู้ผลิตจะลดปริมาณการผลิตและการว่างจ้างงานลง ในทางตรงกันข้ามราคาของการเสนอรวม (Aggregate Demand Price) ของการว่างทำงานระดับหนึ่ง ๆ คือ จำนวนเงินซึ่งผู้ผลิตคาดว่าจะได้รับจากการจำหน่ายสินค้าที่ผลิตขึ้นโดยคนงานจำนวนนั้น ๆ คือ จำนวนเงินซึ่งผู้ผลิตคาดว่าจะได้รับจากการจำหน่ายสินค้าที่ผลิตขึ้นโดยคนงานจำนวนนั้น ๆ ไม่ว่าจะระดับการว่างทำงานจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงต่ำลงอยู่ในระดับใดก็ตามอาจจะหารราคาของการเสนอรวม (Aggregate Demand Price) และราคาของการสนองรวม (Aggregate Supply Price) ของระดับของการว่างทำงานนั้น ๆ ได้เสมอ ด้วยเหตุนี้ระดับการว่างทำงานของประเทศจึงกำหนดโดยการตัดกันของเส้น (Aggregate Demand & Aggregate Supply Curve) ซึ่ง ณ จุดที่เส้นทั้งสองตัดกันนั้น เป็นเส้นที่เป็นจุดคุ้มทุน รายรับซึ่งผู้ผลิตคาดว่าจะได้รับจะเท่ากับจำนวนเงินซึ่งผู้ผลิตจำเป็นต้องได้รับการว่างจ้างคนงานอีกนับหนึ่งก็จะเท่ากับค่าใช้จ่ายหรือจำนวนต้นทุนที่ผู้ผลิตจะต้องจ่ายในการผลิตสินค้าจำนวนนั้น ๆ จุดดังกล่าวมีผลให้มีการว่างทำงานเป็นจุดสมดุลทางเศรษฐกิจซึ่งอาจมีได้

หลายจุด การพิจารณาตามทฤษฎีนี้เป็นมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ที่มักมองการทำงาน แรงงานในรูปของรายได้ และรายจ่ายขององค์กรเป็นหลัก

ทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการศึกษาของโรเจอร์ส (Rogers) (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์.2538:10-11 ; อ้างอิงจาก Rogers. 1979 : P.13-20) พบว่า แรงจูงใจที่มีความสำคัญอย่างมากในการทำให้ผู้ใหญ่หรือผู้ที่ทำงานแล้วมักนิยมกลับมาแสวงหาความรู้โดยการเข้ารับการศึกษากลับอีกครั้ง โดยเฉพาะผู้ใหญ่วัยต้นทั้งนี้เพราะมักพิจารณาจากอาชีพในขณะนั้นว่า การศึกษาที่สูงขึ้นจะช่วยส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ดำเนินอยู่ รวมทั้งได้พบความจริงของการทำงาน โดยได้พิจารณาเห็นว่า หากต้องการตำแหน่ง หรือรายได้ที่สูงขึ้นนั้นมักจะต้องเป็นผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าเดิม จากการสำรวจข้อมูลของสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่ในประเทศอังกฤษปรากฏว่าประมาณเกือบร้อยละ 10 ของนักศึกษาให้ข้อมูลว่าการเข้ามาเรียนด้วยความมุ่งหวังเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการงานและอาชีพเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎีแรงจูงใจไฝ่สัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลในอันที่จะฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ย่อมนย่อท้อและต้องการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (จรรจร สุวรรณทัต และคณะ. 2521 : 25) และผู้ที่มีแรงจูงใจไฝ่สัมพันธ์สูงมักจะสนใจกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้สำเร็จด้วยความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์และพยายามทำงานให้ดีกว่าคนอื่นถึงมาตรฐานเพราะมีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นมาก และรับผิดชอบที่จะทำกิจกรรมต่างๆ จนบรรลุเป้าหมายและมีความพยายามที่จะไปสู่ผลสัมพันธ์ที่สังคมยอมรับ (Dreeben. 1968 : 47) และแรงจูงใจไฝ่สัมพันธ์มากับความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Raffinin. 1970:1085-A) ผู้ที่มีความสามารถในการทำงานหรือประสบความสำเร็จในการทำงานส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการเป็นผู้มีความตั้งใจเล่าเรียน และมีผลการเรียนดี เมื่อนำแนวความคิดมาประยุกต์กับการตัดสินใจของหน่วยจ้างงานที่จะรับบุคคลเข้าทำงาน จะพบว่าจะมีความเกี่ยวข้องกันเพราะนายจ้างส่วนใหญ่มักเลือกเอาผู้ที่มีผลการเรียนดี มีความรอบรู้กว้างขวางเพราะเชื่อว่าเป็นผู้มีความสามารถและจะทำงานได้ดีด้วย (สมเกียรติ ชอบผล.2529:49)

สมพงษ์ เกษมสิน (2525:320-321) แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน สิ่งจูงใจประเภทนี้เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานซึ่งสิ่งจูงใจเป็นเงินนี้ยังเป็นเงินนี้ยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่ผลต่อโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ที่มีความตั้งใจทำงาน มีความขยันขันแข็งก็มักจะได้รับค่าจ้างเงินเดือนในระดับสูงกว่าผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงานน้อย หรือทำงานมีประสิทธิภาพต่ำ ก็มักได้รับค่าจ้างหรือรายได้ต่ำตามไปด้วย

1.2 สิ่งจูงใจที่ทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่ผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจ รักงานมากขึ้น สิ่งจูงใจนั้นไม่ว่าจะเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถเห็นได้ในรูปของค่าจ้างแรงงาน รวมทั้งการได้รับเป็นอัตราเบี้ยขยันที่เพิ่มขึ้น ก็เป็นแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นทั้งสิ้น

2. การให้ สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน หรือสวัสดิการ สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนมากมักเป็นเรื่องที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจ อาจเป็นในรูปแบบของการประกาศเกียรติคุณ การยกย่องให้เกียรติต่อสาธารณะ การให้รางวัลชมเชย หรือการให้31ในประเภทต่าง ๆ ที่นำความภาคภูมิใจมาสู่ผู้ได้รับ

ทฤษฎีค่านิยม

เฟิธเชอร์ (Feather.1975:4-5) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีค่านิยมไว้ว่า ค่านิยม หมายถึงแนวคิดในการปฏิบัติในลักษณะต่าง ๆ ที่บุคคลในสังคมมีความชื่นชอบที่จะเลือกหรือนำมายึดถือและปฏิบัติต่อกันมาเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมทางสังคม

เมอร์ดาล (สมเกียรติ ชอบผล.2529:46; อ้างอิงจาก Myrdal.1968:962) ได้กล่าวถึงเหตุผลที่ทำให้ชาวเอเชียนิยมศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป โดยติดขัดอยู่กับค่านิยมในสังคมที่นิยมยกย่องผู้ที่มีการศึกษาสูง โดยไม่คำนึงถึงการศึกษาในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับตนเอง ดังนั้นจึงพบคนในสังคมจำนวนมากที่มีการศึกษาสูงแต่ว่างงาน เพราะศึกษาในสาขาที่ตนเองไม่ถนัด ไม่มีความรักในศาสตร์ และไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานในสาขานั้น ๆ

สำหรับผู้ปกครองของบัณฑิตก็มีค่านิยมเช่นเดียวกับบัณฑิต คือ ต้องการให้บุตรหลานมีงานทำที่สะดวกสบายจึงพยายามหาโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงให้ลูกเรียนและให้เรียนสูง ๆ โดยไม่ได้คำนึงถึงความสามารถและความถนัด โดยเฉพาะผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง เมื่อบุตรหลานของตนสอบเข้ามหาวิทยาลัยในประเทศไม่ได้มักจะส่งบุตรหลานไปศึกษาต่อในต่างประเทศเป็นการอวดศักดิ์ศรี สำหรับผู้ปกครองที่อยู่ในฐานะทางสังคม จากเหตุผลต่าง ๆ การปลูกฝังค่านิยมทั้งพ่อแม่รวมทั้งเด็ก ๆ ที่ได้รับการศึกษาอยู่นั้นย่อมมีอิทธิพลต่อการเลือกงาน เลือกอาชีพอย่างมาก การที่ในสังคมมีค่านิยมให้ทำงานเพื่อศักดิ์ศรีมากโดยการที่บุคคลมุ่งทำงานแต่ใน

อุดมคติของตนนั้นทำให้เกิดการแข่งงานกันทำเพราะคนมากกว่างานจึงมีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น (วินัย วิทยาลัย.2525:50-55)

ดังนั้นการไม่มีงานทำหรือกำลังว่างงานจึงขึ้นอยู่กับค่านิยมที่ไม่เหมาะสมและความเป็นคนเลือกงานทำให้บุคคลส่วนมากมีเงื่อนไขในการเข้าทำงาน โดยมุ่งหวังที่จะทำงานที่สบายและมีเกียรติในสังคมไม่ต้องการทำงานที่มีความยากลำบากและไม่มีเกียรติไม่ได้รับการยกย่องในสังคม โดยจะไม่สนใจงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานเพราะฉะนั้นการว่างงานจึงขึ้นอยู่กับลักษณะความเป็นคนเลือกงานและค่านิยมที่ไม่เหมาะสมของบุคคล

ทฤษฎีการแสวงหา (Job Search หรือ Labor turnover theory)

อัลเบิร์ต (Hellbert) (สมเกียรติ ขอบผล.2529:41; อ้างอิงจาก Hellbert.1981:469-471) ได้อธิบายทฤษฎีแสวงหางานเกี่ยวกับการมีงานทำโอกาสที่จะได้งานทำและการว่างงาน เนื่องจากการเตรียมตัวและประสบการณ์หรือทักษะในการหางานทำงานของหน่วยงานแรงงาน ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการว่างงาน ได้แก่ การรับข่าวสารแรงงาน โอกาสการมีงานทำและทักษะในการหางาน

ลิน สไกวเออ (Lyn Squire) (ศุภชัย พานิชภักดิ์.2524:9;อ้างอิงจาก Lyn Squire.1981:86) อธิบายทฤษฎีการแสวงหางานเกี่ยวกับการว่างงานว่าเป็นผลของการใช้เวลาในการแสวงหางานทำในสภาพของตลาดแรงงานที่มีการให้ข่าวสารข้อมูลน้อยทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะขาดข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสของการจ้างงานในตลาด ผู้ที่หางานทำมักจะ ไม่เลือกงานแรกที่ได้รับเสนอเนื่องจากขาดข้อมูลเปรียบเทียบจึงใช้เวลาหางานอื่น ๆ และข้อมูลอื่น ๆ ประกอบ การใช้เวลาเพื่อหางานทำนี้จึงนับเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งของผู้หางานทำในกรณีเช่นนี้การว่างงานเกิดขึ้นเพราะปัญหาของตลาดแรงงานที่ขาดประสิทธิภาพในการให้ข่าวสารและข้อมูลที่ชัดเจนและกว้างพอที่จะทำให้ผู้หางานทำและผู้จ้างงานพบกันได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจนักเศรษฐศาสตร์วิเคราะห์ถึงปัญหาโครงสร้างที่เกิดขึ้น โดยมองที่โครงสร้างของระบบเศรษฐกิจประเภทของงาน รายได้ และการว่างงานแต่ละประเภท และอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงาน การขยายการศึกษากับความสอดคล้องกับตลาดแรงงานและความไม่สมดุลในการพัฒนาเศรษฐกิจล้วนแต่สัมพันธ์กับการว่างงาน นอกจากนี้การว่างงานที่เกิดจากการเลือกงานของบัณฑิตที่ต้องการทำงานที่สูงกว่าความรู้ความสามารถของตนเอง โดยปริมาณการว่างงานที่เพิ่มมากขึ้นเพราะตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงของอุปทานแรงงานมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะต่างไปจากเดิม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

อาจกล่าวได้ว่าผู้มีงานทำมักเป็นผู้มีทักษะ มีความรู้ ความสามารถ มีลักษณะเฉพาะที่โดดเด่น และมีความสามารถในการหางานมีโอกาสรับข่าวสารจ้างงาน มีการรองานและมีการสมัครงานไว้หลายแห่งยังต้องมีการลงทุนเพื่อการศึกษาอบรมพัฒนาตนเองส่วนผู้ที่ไม่มีงานทำได้แก่ ผู้ที่ลงทุนไม่ถูกกับคุณลักษณะที่ตลาดแรงงานมีความต้องการเกิดปัญหาการว่างงานขึ้นเพราะขาดข่าวสารที่ชัดเจนกว้างขวางที่ผู้หางานและผู้จ้าง ได้พบกันในเวลาที่ยาวนาน

นิพนธ์ พัวพงศกร (2525:15) ได้ศึกษาถึงรายละเอียดของปริมาณการทำงานต่ำกว่าระดับการว่างงานเปิดเผย และการว่างงานตามฤดูกาลมีปริมาณเพิ่มขึ้นเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจทำให้ผู้มีรายได้ต่ำกว่าระดับรายได้ที่จะทำให้ตนเองและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตอยู่ในระดับการครองชีพที่เพียงพอ ซึ่งจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่ำหรือจากการไม่มีงานทำตามฤดูกาลแม้ว่าเป็นผู้มีงานเต็มที่หรือทำงานหนักหรือเกิดจากความเปลี่ยนแปลงราคาสินค้าทำให้ไม่สามารถมีรายได้ในระดับที่แก้ปัญหาค่าครองชีพของครอบครัว เพิ่มรายได้ในอนาคต หรือเพิ่มกำลังผลิตได้อย่างเพียงพอ นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงปัญหาโครงสร้างที่มีความไม่สมดุลในด้านต่าง ๆ คือ อัตราการเพิ่มของกำลังแรงงานที่เร็วกว่าอัตราการเพิ่มขาดความต้องการแรงงานทั้งจากสาขาเกษตรและนอกสาขาเกษตรและความไม่สมดุลระหว่างการขยายตัวของการศึกษาบางสาขา ผลที่เกิดขึ้นคือการว่างงาน โดยเปิดเผยทั่วไปและการว่างงานของบัณฑิตที่มีความมุ่งหวังจะได้งานดีมีรายได้ตามวุฒิหรือสภาพความเป็นจริงของการขยายตัวของตลาดแรงงานมีน้อย งานมีจำกัด และผู้ทำงานมีรายได้อยู่ในระดับต่ำ

สรุปได้ว่าการรับสมัครงานหน่วยงานที่จะทำการว่าจ้างพนักงานจะพิจารณาจากคุณลักษณะของบัณฑิตที่สมัครงานในการจัดลำดับการคัดเลือกคนเข้าทำงานจากลักษณะดังที่แตกต่างกัน บางแห่งรับสมัครงานโดยพิจารณาจากผลระดับการเรียน ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา สาขาวิชา ความรู้ความสามารถ เชื้อชาติ เพศ อายุ ความสามารถในการรับการอบรม ผลการทดสอบด้านจิตวิทยา และประสบการณ์การทำงาน มีสถานประกอบการจำนวนมากรับสมัครงานเพราะพิจารณาจากบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานเป็นอันดับต้น ๆ บางแห่งผลการศึกษาไม่ใช่ดัชนีวัดความสามารถของบุคคลแต่อาศัยการสัมภาษณ์เพื่อถามถึงทัศนคติของบุคคลนั้นเป็นประเด็นหลักก็มีให้พบเห็นอยู่เสมอ

ตอนที่ 4 แนวความคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ธีรารัง อุดมไพจิตรกุล (2543:100-109) ได้ศึกษาผลงานของบุคคลต่าง ๆ ในเรื่องกระบวนการในการเลือกอาชีพหรือการเลือกอาชีพของบุคคลในการเลือกที่จะประกอบอาชีพอิสระ

หรืออาชีพส่วนตัว (Self-employment) ที่เรียกว่า นักประกอบการ (Entrepreneur) กับการเลือกอาชีพที่อาศัยเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary man) ว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ และจัดกลุ่มของปัจจัยให้ 3 กลุ่ม คือ 1. ปัจจัยภายใน 2. ปัจจัยภายนอก 3. ปัจจัยส่งเสริมและกระตุ้น จากกลุ่มปัจจัยได้ 3 กลุ่มสามารถศึกษาได้จากทฤษฎีบุคลิกภาพ ทฤษฎีลำดับขั้น และทฤษฎีผสมผสาน มีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีบุคลิก (Personalities Theory)

แสดงให้เห็นว่าการเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพซึ่งแต่ละคนแตกต่างกันอันเป็นผลมาจากการสังสมประสบการณ์ สิ่งแวดล้อมและพันธุกรรม ทำให้มีความสนใจในอาชีพแตกต่างกันไป ดังผลการศึกษาของ Anne Roe มีรายละเอียดดังนี้

Roe's Theory

แอนนี่ โรล (Ann Roe) ได้ค้นคว้าทดลองเรื่อง พื้นฐานของการพัฒนา (Development Backgrounds) และบุคลิกภาพ (Personalities) สรุปว่า 1. บุคลิกภาพของบุคคลแตกต่างกัน 2. ความแตกต่างของบุคลิกภาพเป็นผลมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก และเห็นว่าคนทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลของความต้องการซึ่งสามารถสนองความพอใจได้ และความต้องการนี้ได้รับจากพันธุกรรม (Genetic Inheritances) ดังนั้นรูปแบบของวิถีชีวิตเป็นผลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมตอนต้น (Early Environment) และการได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการพัฒนาขึ้นจนกลายเป็นลักษณะนิสัยที่คาดหวังในการเลือกอาชีพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. อิทธิพลของพันธุกรรมมาจากครอบครัว บิดามารดา ญาติ
2. อิทธิพลของทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchical Need Theory) โดย Maslow ได้จัดลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ได้ดังนี้ ความต้องการขั้นพื้นฐาน (The Lower-order needs) มีความสำคัญมากกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการขั้นสูง (The Higher-order needs) ซึ่งได้แก่ความรัก ความรู้ และความสำเร็จ และงานเป็นสิ่งที่สนองความต้องการและสร้างความพอใจให้แก่บุคคลได้ ความต้องการในเรื่องใดจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลและจะมีส่วนในการเลือกอาชีพด้วย เช่น บางคนต้องการ ความมีหน้าตาดีพยายามเลือกอาชีพที่มีเกียรติ
3. อิทธิพลประสบการณ์ในวัยเด็ก (Early Childhood Experiences) ประสบการณ์หรือสภาพแวดล้อม เช่น การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ มีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพมาก

ทฤษฎีลำดับขั้น (Stages Theory)

ทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นว่าการเลือกอาชีพนั้นเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นลำดับขั้นตอนตามพัฒนาการของการตัดสินใจของบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ความถนัด ทักษะ ทัศนคติ ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพ ทำให้การตัดสินใจเลือกอาชีพแตกต่างกันออกไป ดังผลการศึกษาของ Donald Super, Tiedman มีรายละเอียดดังนี้

Super's Theory

ทฤษฎีของ โดนัล ซูเปอร์ (Donald Super) ได้รับอิทธิพลของผลการศึกษาก่อนหน้า เช่น ทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept Theory) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากความพยายามในการที่จะเสริมสร้างความคิดของการพรรณนาและประเมินค่าเพื่อสนับสนุนการตอบสนองของบุคคลในการเลือกมาจากความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งได้ขยายความของขั้นพัฒนาการเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ระยะเวลาเจริญเติบโต (Growth Stage) นับตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 14 ปี แบ่งเป็นขั้นย่อย คือ
 - 1.1. Prevocational Substage (แรกเกิด – 3 ปี) เด็กยังไม่มี ความสนใจเกี่ยวกับอาชีพใด ๆ เลย มีแต่การพัฒนาการทางร่างกายเท่านั้น
 - 1.2. Fantasy Sub stage (4-10 ปี) เด็กจะเริ่มมีจินตนาการหรือคิดเกี่ยวกับอาชีพที่จะเลือกตามความคิดฝันของตน
 - 1.3. Interest Substage (11-12 ปี) ขั้นนี้เด็กสนใจเกี่ยวกับอาชีพมากขึ้นแต่มีพื้นฐานมาจากความชอบไม่ชอบ
 - 1.4. Capacity Sub stage (13-14 ปี) เด็กใช้ความสามารถของตนเป็นพื้นฐานของความคิดเกี่ยวกับอาชีพ
2. ระยะเวลาสำรวจ (Exploration Stage) เริ่มตั้งแต่ 15-24 ปี เป็นขั้นสำรวจเกี่ยวกับงานโดยทั่วไป ๆ แสวงข้อมูลและประสบการณ์จากงานมีขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 Tentative Sabotage (15-17 ปี) เป็นระยะทดลองงานยังไม่มี ความมั่นใจและยังไม่ตกลงแน่นอน การตัดสินใจชั่วคราวนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถและโอกาส
 - 2.2. Transition Sub stage (18-21ปี) เริ่มใช้ข้อเท็จจริงเป็นพื้นฐานสำหรับความคิดและการกระทำเกี่ยวกับอาชีพมากขึ้น

2.3. Uncommitted Trail Sub (22-24 ปี) เป็นการทำงานครั้งแรกเด็กจะหันเข้าสู่งานอาชีพ

3. ระยะตั้งตัว (Establishment Stage) อายุ 25-44 ปี เป็นระยะแสวงหาอาชีพที่มั่นคง แบ่งออกเป็นขั้นย่อย ดังนี้

3.3. Committed Trail Sub stage 35-30 ปี) ขั้นนี้บุคคลจะหาความพอใจจากงานอาชีพนั้น ถ้าพบว่ายังไม่ถูกใจจะเปลี่ยนอาชีพใหม่

3.2. Stabikzation Substage (31-44 ปี) หลังจากที่ได้งานถูกใจเริ่มปักหลักในการทำงานพยายามสร้างความมั่นคงในหน้าที่ ตำแหน่งงานและแสวงหาโอกาสก้าวหน้า

4. ระยะการดำรงรักษาไว้ (Maintenance Stage) ตั้งแต่อายุ 45-65 ปี บุคคลจะยึดมั่นในอาชีพและวิธีการทำงานของตนมักไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงหรือคิดสร้างแบบใหม่

5. ระยะการเสื่อมลง (Decline Stage) อายุ 65 ปี จนกระทั่งตามซึ่งเป็นระยะสุดท้ายของการทำงานบุคคลเริ่มเสื่อมถอยในงานอาชีพ

นอกจากนี้ยังไม่เสนอหลัก 12 ประการ ของการพัฒนาอาชีพ (Vocational Development) ดังนี้

1. การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน โดยทั่วไปแล้วจะย้อนกลับไปมา
2. การพัฒนาอาชีพเป็นขั้นตอนและมีระเบียบแบบแผนแต่ไม่ใช่แบบแผนที่แน่นอนตายตัว อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้

3. การพัฒนาอาชีพดำเนินไปตลอดเวลาตราบใดที่บุคคลยังไม่พอใจในอาชีพของตน
4. การคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองเริ่มตั้งแต่อ่อนวัยรุ่นและเข้าใจชัดเจนเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น
5. มองเห็นความจริงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้นเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ตั้งแต่อายุวัยรุ่นถึงวัยผู้ใหญ่

6. บุคคลจะเลียนแบบจากพ่อแม่โดยทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทต่อการเลือกอาชีพด้วย
7. วิธีทางและอัตราการเลือกการเคลื่อนไหวของแต่ละบุคคลจากระดับหนึ่งมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจของบิดามารดา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของคนในครอบครัว

8. แขนงอาชีพที่แต่ละบุคคลเลือกเกี่ยวกับความสนใจค่านิยมและความต้องการการเลื่อนแบบบิดามารดา หรือสังคมที่อาศัยอยู่ ระดับและคุณภาพการศึกษา แนวโน้มของโครงสร้าง อาชีพทัศนคติ ของคนในสังคม

9. แม้ว่าแต่ละอาชีพจะต้องการลักษณะพิเศษในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ คุณสมบัติของบุคคลหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับอาชีพหนึ่งและคุณสมบัติที่ตรงกันข้ามอาจเหมาะสมกับอาชีพหนึ่งก็ได้

10. ความพอใจในงานและชีวิตขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของ ความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพในงานอาชีพ

11. ระดับการพอใจของบุคคลในงาน ต้องเป็นสัดส่วนกับระดับการสร้างความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง

12. งานและอาชีพเน้นความสำคัญของบุคคลมาก แม้ว่าบางคนจะเน้นองค์ประกอบอื่น ๆ

ทฤษฎีผสมผสาน (Composite Theory)

เป็นการประสมประสานแนวคิดของทฤษฎีต่าง ๆ มาประกอบกันเพื่อองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ โดย ฮอปพ็อค (Hoppock) ได้นำเอาความคิดของทฤษฎีต่าง ๆ มาประกอบกันเรียกว่า “Composite Theory” มี 10 ประการ

1. ในการเลือกอาชีพของบุคคลนั้นเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลมีความต้องการเพื่อให้มีรายได้มาเลี้ยงตนเองและครอบครัว

2. การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใด เป็นเพราะเชื่อว่าอาชีพนั้นสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้อย่างดี

3. ความต้องการเพื่อให้มีรายได้ มีทรัพย์สินเงินทองเพิ่มขึ้นจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

4. การพัฒนาอาชีพจะเป็นผลมาจากการพิจารณาตนเองถึงความเหมาะสมและก้าวหน้าในอาชีพเมื่อเขาทราบว่าอาชีพนั้น ๆ สามารถช่วยให้เขาไปสู่ความต้องการของเขาได้

5. การที่บุคคลหวังความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพด้วยการทำงานเต็มศักยภาพและการปรับปรุงการเลือกอาชีพจะดีขึ้น เมื่อเขาสามารถคาดหวังถึง โอกาสที่อาชีพนั้นจะสนองความต้องการของเขาได้ โดยพิจารณาเห็น โอกาสในอาชีพได้อย่างชัดเจน

6. ความสามารถส่วนบุคคลที่ทุกคนมักเข้าใจตนเองจากการศึกษา ความรู้ ความถนัดของตนเองมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้เขาเข้าใจว่าเขาเข้าใจความเป็นตัวตนเองเขา เข้าใจความต้องการ และเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเองอย่างไร

7. การเรียนรู้ที่จะมีความก้าวหน้าเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้เขากันพบงานอาชีพที่ตรงกับความต้องการ

8. การที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้นจะต้องอาศัยการทำงานด้วยความตั้งใจและมีระดับความพอใจในงานขึ้นอยู่กับอัตราส่วนระหว่างทั้งงานนั้นให้กับเขาและความต้องการของเขา

9. ความพึงพอใจเป็นผลจากบุคคลมีสามารถตอบสนองความต้องการได้ในปัจจุบันหรือความหวังว่างานนั้นจะทำให้เขาไปถึงความต้องการได้ในอนาคตหรือจากการที่เขาหวังว่างานนั้นจะช่วยให้เขาไปสู่งานที่เขาต้องการได้

10. การเปลี่ยนแปลงการทำงานของคน จากอาชีพหนึ่ง ไปสู่อีกอาชีพหนึ่งนั้นมักเกิดขึ้นกับผู้ที่มีความทะเยอทะยานและชอบการค้นหาดตัวเองจากอาชีพที่ตนเองเลือก ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อเขาเชื่อว่างานที่เปลี่ยนแปลงใหม่นี้จะสนองความต้องการ ได้ดีกว่างาน

แบบจำลองของฟิลลิปส์

เอ.ดับลิว.ฟิลลิปส์ (A.W.Phillips) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า อัตราการว่างงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ในช่วงที่ระบบเศรษฐกิจมีอัตราการว่างงานสูง อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะค่อนข้างสูง เนื่องจากอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินถูกกำหนดโดยอุปสงค์ต่อแรงงาน อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์กับอุปทานของแรงงานส่วนเกินในทิศทางที่ตรงกันข้ามด้วย คือ การที่ตลาดแรงงานมีอุปทานส่วนเกินเกิดขึ้นย่อมหมายถึงแรงงานบางส่วนจะต้องว่างงาน อัตราการว่างงานจะมีค่าเป็นบวกยิ่งอุปทานแรงงานส่วนเกินมีมากขึ้นอัตราการว่างงานจะยิ่งสูงตามไปด้วย (รัตนา สายคณิต.2543:188) สรุปได้ว่าปริมาณการว่างงานขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างเป็นสำคัญแบบจำลองของฟิลลิปส์ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเฟ้อกับอัตราการว่างงานว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือในระยะเวลาที่ระบบเศรษฐกิจมีการว่างงานในอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในอัตราก่อนข้างสูง การเพิ่มขึ้นของอัตราของอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ระดับสูงขึ้นจะเกิดภาวะเงินเฟ้อในที่สุด ตามแนวคิดของฟิลลิปส์จะเห็นว่าปริมาณการว่างงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้าและค่าจ้างโดยที่การเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้าและค่าจ้างจะเกี่ยวข้องกัน

จาคูบัสกัส และพาลอมบา Jakubauskas and Palomba)

(สมเกียรติ ชอบผล.2529:37-38; อ้างอิง Jakubauskas and Palomba.1975. Manpower Economic.p.55) ได้สร้างแบบจำลองนี้อธิบายถึงทางเลือกและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานในการเลือกประกอบอาชีพของหน่วยงาน โดยทางทฤษฎีมีงานอาชีพอยู่มากมายสำหรับที่จะเข้าไปทำ แต่ในทางปฏิบัติจริงพบว่ามีการเลือกอยู่ไม่มากนักเนื่องจากมีข้อจำกัดที่จะกำหนดการ

และการทำให้วัตถุประสงค์บรรลุสำเร็จ ส่วนทางเลือกนั้น หมายถึง โอกาสในการเลือกจากทางเลือกหลายทาง

วุฒิชัย จานงค์ (2523) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องของการจัดการที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และในการจัดการนั้น การตัดสินใจเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานทุก ๆ เรื่อง เพื่อดำเนินการไปสู่วัตถุประสงค์อาจมีเครื่องมือมาช่วยในการพิจารณา มีเหตุผลส่วนตัว อารมณ์ ความรักใคร่ชอบพอ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ และมีลักษณะเป็นกระบวนการอันประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ต่อเนื่อง ดังนี้

1. การแยกแยะตัวปัญหา (Problem identification) ในขั้นตอนแรกของการตัดสินใจนั้นจึงเป็นเรื่องราวของการสร้างความแน่ใจ มั่นใจ โดยการค้นหาทำความเข้าใจกับตัวปัญหาที่แท้จริง ก็เพราะเหตุว่ากระบวนการตัดสินใจจะเริ่มต้นตามขั้นตอนแรก เมื่อผู้ทำการตัดสินใจมีความรู้สึกทำให้เกิดปัญหาขึ้นมา นั่นก็คือ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในว่า ได้มีบางสิ่งบางอย่างมิได้เป็นไปตามที่คาดคิด

2. การหาข่าวสารเกี่ยวกับตัวปัญหานั้น (Information) การเสาะหาข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้นก็คือ การเสาะหาสิ่งที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดปัญหานั้น ซึ่งอาจจะไม่ใช่สาเหตุโดยตรงก็ได้

3. การประเมินค่าข่าวสาร (Evaluation of information) เป็นความจำเป็นที่จะต้องประเมินค่าดูว่าข่าวสารที่ได้มานั้นถูกต้อง เหมาะสมเพียงพอดตรงกับเวลา และสามารถที่จะนำไปวิเคราะห์ปัญหาได้หรือไม่

4. การกำหนดทางเลือก (Listing alternative) เป็นขั้นตอนสำคัญของการตัดสินใจ คือการกำหนดทางเลือกมากที่สุดเท่าที่จะมากได้เป็นการที่พยายามจะครอบคลุมวิถีทางที่จะแก้ปัญหาได้หลาย ๆ วิธี ถ้าเรามีข่าวสารสมบูรณ์ สำหรับปัญหาแต่ละเรื่อง เราอาจจะกำหนดทางเลือกได้เหมาะสมและครอบคลุมอย่างแท้จริงได้

5. การเลือกทางเลือก (Selection of alternative) เมื่อได้กำหนดทางเลือกต่าง ๆ ออก มาแล้ว พร้อมทั้งกำหนดลำดับความสำคัญและความเหมาะสมในการแก้ปัญหาขั้นตอนต่อไป คือ การเลือกทางเลือกที่จะปฏิบัติการต่อไป (Selection of a course of action) และขั้นนี้เองที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า เป็นการตัดสินใจอย่างแท้จริง

6. การปฏิบัติตามการตัดสินใจ (Implement of decision) เมื่อทางเลือกได้ถูกเลือกเข้ามาแล้ว ก็เป็นการปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจหรือทางเลือก อย่างไรก็ตาม ทั้งหมดนั้นเป็นขั้นตอนของ

การตัดสินใจที่จำเป็นต้องมี ดังที่กล่าวแล้วว่า จะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม เพื่อที่จะได้ดำเนินการตั้งแต่เกิดความรู้สึกในตัวปัญหาตลอดจนการปฏิบัติการแก้ปัญหา นั้นตามผลของการตัดสินใจ คือ การเลือกทางเลือกนั่นเอง

จากความหมายที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจ คือ การเลือกเอาทางเลือกของวิธีการกระทำทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางที่มีอยู่เพื่อให้สอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการตัดสินใจ แนวคิดการตัดสินใจนี้ สามารถนำมาอธิบายการตัดสินใจในการเลือกอาชีพของนิสิตนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชีได้ เนื่องจากว่า นิสิตนักศึกษา ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น แต่ละคนย่อมมีจุดมุ่งหมายหรือปัญหาที่แตกต่างกัน ขึ้นกับลักษณะบุคคล ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจของนิสิตนักศึกษาค้นนั้น แต่อย่างไรก็ตาม เขาย่อมกำหนดทางเลือกที่จะต้องปฏิบัติไว้ ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกปฏิบัติทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งเพื่อแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยอาศัยขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการตัดสินใจ เพื่อนำเข้าสู่การพัฒนาทางเลือกการวิเคราะห์ทางเลือกจนถึงขั้นการตัดสินใจ ในที่สุด

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงนิยามการตัดสินใจเลือกอาชีพว่า หมายถึง การคัดเลือกทางเลือกด้านอาชีพที่เหมาะสมที่สุด และให้ประโยชน์สูงสุดจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทางที่จะทำให้สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่บุคคลผู้ทำการตัดสินใจตั้งใจ ตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ คือ การแยกแยะตัวปัญหา การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหา การประเมินค่าข่าวสาร การกำหนดทางเลือก การเลือกทางเลือก และการปฏิบัติตามการตัดสินใจ

สิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

การส่งเสริมการทำงานทำ กรมการจัดหางาน (พ.ศ. 2547) อธิบายการเริ่มต้นของกระบวนการตัดสินใจถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการตัดสินใจเลือกอาชีพ หากผู้ตัดสินใจสามารถระบุปัจจัยการเลือกอาชีพต่าง ๆ ได้เหมาะสมและตรงตามความต้องการของตนจะมีส่วนทำให้ตนเองสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องเป็นไปตามความต้องการของตนเองได้อย่างแท้จริง ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญในการตัดสินใจแบ่งได้ 2 ประการคือ

ประการที่ 1 ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่อยู่นอกเหนือไปจากความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นลักษณะ (Characteristics) บางอย่างของสิ่งเร้าหรือสถานการณ์เหล่านั้น เพื่อ เป็นสิ่งให้เกิดความสนใจและการตัดสินใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับ การรับข้อมูลของแต่ละบุคคล โดยข้อมูลด้านอาชีพเป็นข้อมูลที่มีขอบกว้างขวางมากซึ่งสามารถสรุปด้านอาชีพได้ดังนี้

1. แนวโน้มของตลาดแรงงาน งานที่จะต้องทำเป็นประจำลักษณะอย่างไร ผู้ทำงานในด้านต่าง ๆ ในปัจจุบัน และการพยากรณ์ที่จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นลดลงในอนาคต

2. ลักษณะงาน งานที่จะต้องทำเป็นประจำมีลักษณะอย่างไร ผู้ทำงานจะต้องทำอะไรบ้าง เป็นงานที่ทำให้เกิดความเพลิดเพลินหรือก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย งานใหญ่หรืองานเล็ก มีความรับผิดชอบที่สำคัญหรือไม่ ต้องเกี่ยวข้องกับตัวเลขสิ่งของ หรือคน ต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์มากหรือไม่ ต้องนั่งทำงาน ยืนทำงานต้องเดินทางหรือไม่

3. สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของงาน เช่น ร้อน เย็น ชื้น แห้ง เปียก ฝุ่นละออง สกปรก เสียงดัง ในอาคาร กลางแจ้ง ในโรงงาน มีสารพิษ มีสารกัมมันตภาพรังสี มีความขัดแย้ง เป็นต้น

4. คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ อาทิ เช่น อายุ ได้มีการกำหนดช่วงอายุในการทำงานและเกษียณไว้อย่างไร หรือ เพศ อาชีพนั้น ๆ โดยทั่วไปเป็นอาชีพสำหรับเพศหญิงหรือเพศชาย หรือให้โอกาสแก่ทั้งหญิงทั้งชาย หรือให้โอกาสแก่เพศใดเพศหนึ่งมากกว่า หรือลักษณะเฉพาะอื่น ๆ เช่น สีมืด ความสูง บุคลิกภาพ เป็นต้น

5. การเข้ามาประกอบอาชีพ การเข้าประกอบอาชีพต้องวิธีการอย่างไร โดยการสมัครงานกับนายจ้างด้วยตนเองต้องมีการสอบสัมภาษณ์หรือต้องสอบข้อเขียนด้วยถ้าเป็นการประกอบอาชีพอิสระต้องใช้ทุนทรัพย์เพื่อดำเนินกิจกรรมมากน้อยเพียงใด

6. รายได้ในการทำงานประกอบอาชีพนั้น ๆ จะมีรายได้เป็นวัน สัปดาห์ เดือน ปี โดยเฉลี่ยแล้วเป็นเงินเท่าใด

สำหรับความก้าวหน้า อาชีพนั้น ๆ จะมีความก้าวหน้าเพียงใด จะต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีความสามารถหรือประสบการณ์อย่างไรจึงจะได้เลื่อนขั้นมากขึ้นน้อยเพียงใด การประกอบอาชีพเดิมนำไปสู่อาชีพใหม่หรือไม่

การกระจายของผู้ประกอบอาชีพ มีมากน้อยเพียงใดและกระจายอยู่ทั่วประเทศหรือมีอยู่เพียงบางจังหวัด ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ผู้ประกอบอาชีพที่ใดก็ได้หรือจะต้อง อยู่ที่ใดที่หนึ่งโดยเฉพาะ

ข้อดีและข้อเสีย อาชีพแต่ละอย่างย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจและความต้องการของผู้ประกอบอาชีพของแต่ละคน งานบางอย่างอาจมีการ ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันเสาร์อาทิตย์ หรือ วันหยุด และการเดินทางไปปฏิบัติในที่อื่น ๆ งานบางอาชีพมีความมั่นคงกว่างานอาชีพอื่น ๆ ฯลฯ

ประกาศที่ 2 ปัจจัยภายใน หมายถึง ปัจจัยภายในตัวบุคคลนั่นเอง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับ โครงสร้างของค่านิยม ซึ่งสามารถยกตัวอย่างปัจจัยดังกล่าวได้ดังนี้

แผนภาพที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับ โครงสร้างของค่านิยม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยเกี่ยวกับ โครงสร้างของค่านิยม
- ความสนใจ	- ค่านิยมทั่ว ๆ ไป
- บุคลิกภาพ	- ค่านิยมทางการงาน
- สติปัญญา	- จุดมุ่งหมายชีวิต
- ความถนัด	- จุดมุ่งหมายทางอาชีพ
- ทักษะ	- การรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของอาชีพ
- ความสัมฤทธิ์ผล	- ทักษะติดต่ออาชีพต่าง ๆ
- ประสบการณ์	- ความเข้าใจอาชีพเกี่ยวกับคน / ข้อมูล
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผล	- จริยธรรมในการทำงาน
- ความรับผิดชอบ	- การใช้เวลาว่าง
- ความอดสาหัส	- ความต้องการเปลี่ยนแปลง
- ความตรงต่อเวลา	- ความต้องการกฎเกณฑ์
- ความอบอุ่น	- ความต้องการสนับสนุน / ช่วยเหลือ
- ระดับการกล้าเสี่ยง	- ความต้องการอำนาจ
- ความเป็นคนเปิดเผย	- ความมั่นคง
- ความไม่ยึดหยุ่น	- ความปลอดภัย
- ความแกร่งของจิตใจ	- การทำงานให้ประโยชน์กับผู้อื่น
- ความรู้สึกเกี่ยวกับคุณค่าแห่งตน	- ฯลฯ
- ความสามารถในการตัดสินใจ	
- วุฒิกะวะทางอาชีพ	
- เพศ	
- เชื้อชาติ	
- อายุ	
- ความแข็งแรงของร่างกาย	
- สุขภาพ	
- ฯลฯ	

แต่ละบุคคลจะมีปัจจัยภายในแตกต่างกันไป สุดแล้วแต่ว่าแต่ละบุคคลนั้นมีระดับของการ
 จูงใจ บุคลิกภาพ ปริมาณการเรียนรู้ ตลอดจนลักษณะการคาดหมายมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะส่งผลต่อ
 ความแตกต่างในกระบวนการเลือกสรรสิ่งที่จะรับรู้ และอาจจะต้องสร้างความลำบากใจแก่ผู้
 ประสงค์จะให้เกิดรับรู้ขึ้นมาในสิ่งเร้าต่อสถานการณ์หลายอย่าง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถมองข้ามไป
 ได้และบุคคลที่ใกล้ชิดหรือเกี่ยวข้องกับผู้ที่ต้องการตัดสินใจเลือกอาชีพย่อมมีสิทธิที่จะคิด และ
 รู้สึกอย่างไรก็ได้ต่อการกระทำของผู้เลือกอาชีพ ซึ่งผู้เลือกอาชีพควรต้องพยายามทำความเข้าใจใน
 เรื่องนี้ให้เพียงพอและเหมาะสมเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง

จากปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจดังกล่าว งานวิจัยได้ศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก
 ซึ่งถือเป็นปัจจัยร่วมที่มีผลต่อการตัดสินใจของนิสิตนักศึกษา โดยจะเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องและ
 สำคัญที่สุดมาศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาของการทำงานวิจัยครั้งนี้ที่เน้นการทำงานวิจัยกับกลุ่ม
 ประชากรนิสิตนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี

Barnard (1986: 142 -149) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลมี 8 ประการ
 ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่
 ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้องค์กรเป็น
 อย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ (Personal non-Material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่จะช่วย
 ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่เป็น โอกาสนี้บุคคลจะได้รับ
 แตกต่างกันไป เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ การมีอำนาจ เป็นต้น
3. สิ่งจูงใจความต้องการด้านกายภาพ (Desirable physical conditions) หมายถึง
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก
 ในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่อาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
4. สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction) หมายถึงความสามารถของ
 หน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคล โดยเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงอุดมคติได้โดยเสรี
 เกิดความ เกิดความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ รวมถึงการที่หน่วยงานได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่
 บุคคลและครอบครัว

1. สิ่งจูงใจทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความมีสัมพันธฉันท์มิตรกับบุคคลในหน่วยงาน กับองค์กร การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร ถ้าความสัมพันธ์เป็นไป ด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กร
 2. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะกับวิธีการและและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of conditions to habitual methods and attitude) หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่งงานให้ สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร
 3. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลที่สำคัญของ หน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน
- สภาพการอยู่ร่วมกัน (The condition of communion) หมายถึง ความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน รู้สึกมีหลักประกันความมั่นคง

Cooper (1985: 11-33) กล่าวว่า ความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพอใจในการ ทำงานมี 7 ประการ คือ

1. ทำงานที่ตนเองสนใจ
2. มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ดีในการทำงาน
3. มีเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. มีสภาพการทำงานที่ดี มีสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการเดินทาง รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการควบคุม การปกครอง โดยเฉพาะคนที่เขา ยกย่องนับถือ

แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพและการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจและการเลือกอาชีพ

2.2.1 ทฤษฎีการจูงใจ (Theories of Motivation)

เกรกอรี มัวร์เฮด และริคกี กริฟฟิน (Gregory Moorhead, 2004) แบ่งทฤษฎีการจูงใจหลัก ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นด้านปัจจัยหรือความต้องการต่าง ๆ (Content of Need theories) ซึ่ง ไปกระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการในปัจจัยนั้น ๆ เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยเนื้อหา

ซึ่งจะเน้นถึงความต้องการภายในว่าเป็นตัวกระตุ้น และเป็นตัวที่ทำให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นคงอยู่ในอีกทางหนึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีว่าด้วยความต้องการเบื้องต้นต่าง ๆ หรือแนวโน้มของสันดานเดิม ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจ

2. ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นกระบวนการ (Process - theories) แนวทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายกระบวนการเกิดพฤติกรรมมนุษย์ เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยกระบวนการของความคิดและกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกแบบพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ในอีกทางหนึ่งทฤษฎีนี้เน้นถึงการค้นหาหรือพยายามที่จะเข้าใจความคิดของบุคคลหนึ่ง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของเขาเนื่องจากหัวข้อที่กำหนดการศึกษาเป็นเรื่องของปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพของนิสิตนักศึกษา ดังนั้นจึงทฤษฎีการจูงใจที่เน้นด้านปัจจัยเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้ คือ ทฤษฎีการจูงใจที่ว่าด้วยเนื้อหา (Content theories of Motivation)

ทฤษฎีการจูงใจที่ว่าด้วยเนื้อหา (Content theories of Motivation)


ทฤษฎีการจูงใจที่ว่าด้วยเนื้อหา จะกล่าวถึงการจูงใจที่เกิดจากความพยายามของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ โดย Abraham Maslow
2. ทฤษฎี ERG โดย Clayton Alderfer
3. ทฤษฎีความต้องการ โดย David L. McClelland
4. ทฤษฎีสองปัจจัย โดย Frederick Herzberg

2.2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Abraham Maslow, 1954) ได้ตั้งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับกันแพร่หลาย โดยตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะเดียวกันความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่ต้องการของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับความสำคัญ (A hierarchy of needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองในทันที ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

แผนภาพที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Marlow)

<p>ความต้องการระดับล่าง (LOWER ORDER NEEDS)</p>  <p>ความต้องการระดับสูง (HIGHER ORDER NEEDS)</p>	<p>1. <u>ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการทางด้านร่างกาย - ที่อยู่อาศัย - อาหาร น้ำ
	<p>2. <u>ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทางด้านร่างกาย - ทางด้านเศรษฐกิจ
	<p>3. <u>ความต้องการด้านสังคม (Social)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การเป็นพวกพ้อง - การยอมรับ - การมีอิทธิพล
	<p>4. <u>ความต้องการชื่อเสียง (Esteem)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การได้รับความยอมรับนับถือ - มีชื่อเสียง
	<p>5. <u>ความต้องการที่จะมีวามสำเร็จตามความคิดของตนเอง (Self-Actualization)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ - ได้ทำงานที่ท้าทาย ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ต้องการ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงจะเริ่มความต้องการต้องการในขั้นต่อ ๆ ไป

ในการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย องค์การอาจใช้การจูงใจโดยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า ของใช้ต่าง ๆ บ้านพัก ที่อยู่อาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรค และการมีสภาพแวดล้อม รวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะการ

ตอบสนองความต้องการดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือการจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการในขั้นนี้ประกอบด้วยความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน และหน้าที่การงาน ได้แก่ ความต้องการที่จะมีความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย เสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด ตลอดจนมีหน้าที่การงาน รายได้ที่มั่นคง สม่าเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ

ความต้องการในขั้นนี้นอกจากจะตอบสนองได้โดยการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่เหมาะสมแล้ว ผู้บริหารสามารถจูงใจพนักงานด้วยการสร้างความรู้สึกลปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดจากงาน โดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้วก็จะพัฒนาความต้องการมาสู่ความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่ม ต้องการได้รับความเอาใจใส่ และเป็นที่รักของเพื่อน การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความรักความอบอุ่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความห่วงใย ดูแล ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ จะเป็นการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้

ขั้นที่ 4 ความต้องการชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการการได้รับความยอมรับนับถือ ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งทำให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น การจูงใจพนักงานประเภทนี้จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถ และให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ผู้บริหารอาจพิจารณามอบหมายงานการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมายให้เป็นตัวแทนองค์กรไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามความคิดของตนเอง (Needs for Self – Actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ทำในสิ่งที่สามารถทำได้ เพื่อให้ได้รับความสำเร็จและสมหวังหรือต้องการ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียง การได้รับรางวัลเกียรติยศ ผู้บริหารสามารถจูงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จตนเองได้เช่น

การจัดโครงการพนักงานดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน

แนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow) ได้ถูกท้าทายจากนักวิชาการรุ่นหลังที่พยายามทดสอบโดยอาศัยข้อเท็จจริงจากการวิจัย ซึ่งปรากฏว่า คนเราอาจมีความต้องการพร้อม ๆ กันก็ได้ ถึงแม้ว่าน้ำหนักของความต้องการดังกล่าวจะมีความหนักเบาต่างกันก็ตาม อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะยังไม่มีหลักฐานทางการวิจัยทางการวิจัยที่ชัดเจนมาสนับสนุนความคิดของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ก็เป็นที่นิยมแพร่หลายในหลายประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คนมีทั้งความต้องการทางร่างกาย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับและยกย่องในอาชีพและองค์การที่เลือกทำงาน ต่างกันไป เพราะฉะนั้นการที่องค์การจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการเลือกอาชีพและองค์การที่ทำงานของนิสิตนักศึกษา ก็ควรจะคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายด้วย

ทฤษฎี ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory)

ทฤษฎี ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นของความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ ยา รักษาโรคองค์การหรือผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการ
2. ดังกล่าวด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึง ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในหน้าที่การงาน การได้รับความยุติธรรม เป็นต้น
3. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน องค์การหรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามการจัดกิจกรรมวันปีใหม่ การแข่งขันกีฬาภายในองค์การ เป็นต้น

4. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบหรือความรู้ความสามารถมากขึ้น อันเป็น โอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎี ERG มีความแตกต่างจากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ในแง่ที่ว่า ตามทฤษฎี ERG บุคคลมีความต้องการในหลาย ๆ ด้านพร้อม ๆ กันได้ และความต้องการในระดับสูง (เช่น ความต้องการความก้าวหน้า) สามารถเกิดขึ้นได้ แม้ว่าความต้องการในระดับล่าง (เช่น ความต้องการมีชีวิตอยู่ และความต้องการมีสัมพันธภาพ) ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็ตาม ในขณะที่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการเพียงอย่างเดียวในขณะใดขณะหนึ่ง และความต้องการในระดับสูงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Acquired-Needs)

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Acquired-Needs Theory) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement – Mach) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับคำแนะนำหรือติชมเพื่อประเมินผลงาน มีความรับผิดชอบสูง เต็มที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา และพร้อมที่จะยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเอาชนะอุปสรรค

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation - NAff) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร ชอบการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น และชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่า สถานการณ์การแข่งขัน

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power - Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำมาในตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายาม

เพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีการแสดงการใช้อำนาจ มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณการ แข่งขัน และมีความต้องการความภาคภูมิใจและการยอมรับ

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และเป็น สิ่งที่ต้องเรียนรู้ ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมรอบตัว ไม่ใช่เกิด จากถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ นอกจากนี้ การที่บุคคลจะเป็นผู้บริหารระดับสูงที่ประสบความสำเร็จ ได้ มีความสัมพันธ์กับการมีความต้องการอำนาจ (Need for power) อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และ มีความต้องการความผูกพัน ((Need for affiliation) อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจาก จะทำให้มีการตัดสินใจ ในเรื่องสำคัญ ๆ โดยไม่กังวลว่าเพื่อนในสถานบันการศึกษา หรือเพิ่มร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่พอใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอ์เบอร์ก (Frederick Herzberg) หรืออาจเรียกว่า ทฤษฎี การจูงใจและธำรงรักษา (Motivation – Maintenance Theory) หรือ ทฤษฎีการจูงใจ – สุขอนามัย (Motivation – Hygiene Theory) กล่าวถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความไม่พอใจและความพอใจใน งาน ดังนี้

แผนภาพที่ 3 สาเหตุของความไม่พอใจและความพอใจในงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอ์ชเบอร์ก

สิ่งที่สร้างความไม่พอใจในงาน (Dissatisfies or Hygiene)	สิ่งที่สร้างความพอใจในงาน (Satisfiers of Motivator)
นโยบายและการบริหารขององค์กร	ความสำเร็จในการทำงาน
สภาพการทำงาน	การได้รับยกย่องและยอมรับ
ผู้บังคับบัญชา	ลักษณะของงานที่ทำ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความรับผิดชอบ
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ความก้าวหน้าในงาน
ความมั่นคงในการทำงาน	โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
เงินเดือน ค่าจ้าง	
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	

←————— สูง ความไม่พอใจในงาน 0 ความพอใจในงาน สูง —————→

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้มักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สถานภาพในการทำงาน ฯลฯ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator - factor) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับคำชมเชยยกย่อง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) และความต้องการความสำเร็จ (Needs for self - actualization) ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator factors) เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและความพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการจูงใจในการทำงานของบุคคล ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในด้านของปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น การจัดให้มีผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี จะไม่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น แต่จะเป็นการป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดการรวมตัวกันต่อต้าน เรียกร้อง หรือนักหยุดงานได้

การนำทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาใช้เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะต้องดำเนินการ ดังนี้ให้พนักงานแต่ละคนมีความพอใจขณะทำงาน โดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ เช่น การพิจารณาค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม จะต้องป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีการจัดระบบการสื่อสารในองค์กรให้ติดต่อกันได้ทั้งสองทาง คือ จากผู้บริหารถึงพนักงาน และจากพนักงานกลับมาถึง

ผู้บริหารจัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูงในการทำงาน ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีหลักประกันในอาชีพ มีสภาพการทำงานที่ดี

1. จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะต้องมีทั้งโอกาส ตำแหน่งหน้าที่ และมีจำนวนเพียงพอสำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี

แนวความคิดของเฮอริซเบอร์ก (Herzberg) ได้ถูกนำมาใช้เรื่องของการออกแบบงาน (Job Design) เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน โดยการออกแบบงานในลักษณะการขยายงาน (Job Enrichment) ซึ่งก็คือ การมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นให้พนักงาน ซึ่งต่างจากการออกแบบงานในลักษณะการเพิ่มงาน (Job Enlargement) ที่จะเป็นการมอบหมายงานที่มีระดับเดียวกันกับที่พนักงานทำเพิ่มขึ้น

แผนภาพที่ 4 เปรียบเทียบลำดับความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี EGR ของอัลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลเลนด และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก

มาสโลว์	อัลเดอร์เฟอร์	แมคเคลเลนด	เฮอริซเบอร์ก
ความต้องการทางด้านร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัย	ความต้องการในการดำรงอยู่		ความมั่นคงของงาน สภาพของการทำงาน
ความต้องการด้านสังคม	ความต้องการความสัมพันธ์และผู้ได้บังคับบัญชา	ความต้องการความผูกพัน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน
ความต้องการชื่อเสียง การยอมรับยกย่อง		ความต้องการอำนาจ บารมี	ความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ
ความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามความคิดของตนเอง	ความต้องการด้านความเจริญเติบโตส่วนบุคคล	ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ลักษณะของงานที่ทำให้ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าโอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

จากแนวคิดและทฤษฎีในเรื่องการจูงใจที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้น ทำให้ทราบว่า การจูงใจนั้นเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะจูงใจให้บุคคลอื่นเลือกอาชีพและองค์การเพื่อเข้ามาทำงานกับองค์การ ซึ่งวิธีการจูงใจจะมีทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เช่น การกำหนดอัตราเงินเงินเดือนเริ่มต้นที่สูงกว่าคู่แข่ง และไม่เป็นตัวเงิน เช่น การสร้างชื่อเสียงขององค์การให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป การสร้างวัฒนธรรมขององค์การในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น ในบางครั้งความต้องการของบุคคลอาจจะไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินเสมอไป อาจจะแค่ต้องการการยอมรับ การขอย่อและมีส่วนร่วมในอาชีพและองค์การที่เลือกทำงานด้วย หากองค์การให้พวกเขาในสิ่งเหล่านั้น ก็จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานอยากเลือกอาชีพและทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้้องค์การไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด การจูงใจไม่ได้ใช้ได้เฉพาะแต่เจ้านายกับลูกน้องเท่านั้น พนักงานในระดับเดียวกัน หรือลูกน้องกับเจ้านาย แต่ยังสามารถนำวิธีการจูงใจไปใช้ระหว่างองค์การกับพนักงานหรือบุคคลทั่วไปที่จะช่วยกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่องค์การต้องการออกมา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการทุ่มเทและตั้งใจในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ ความจงรักภักดีต่อองค์การ การช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์การ การกระตุ้นให้บุคคลเลิกหรือลดพฤติกรรมที่องค์การไม่พึงปรารถนา โดยการจูงใจที่ได้ผลนั้น ผู้ใช้ต้องเข้าถึงพฤติกรรมและความต้องการของบุคคลนั้น ๆ ก่อน จึงจะสามารถเลือกตัวกระตุ้น ได้ถูกและตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างแท้จริง และพฤติกรรมต้องการจะปรากฏออกมาในที่สุด ในทางกลับกันหาองค์การหรือผู้บริหารไม่ได้มีการศึกษาและเข้าใจถึงความต้องการพนักงาน หรือทราบสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาออกมารองการจูงใจก็จะไม่ได้ผลและทำให้สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยเปล่าประโยชน์

จากการวิเคราะห์ทฤษฎีการจูงใจทั้ง 4 ทฤษฎี พบว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยการเลือกอาชีพของนิสิตนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชีมากที่สุด เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวได้ระบุได้เด่นชัดสามารถนำไปวิจัยดังกล่าวไปสอบถามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความไม่พอใจและพอใจในการเลือกงาน โดยจะเลือกปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้ตอบสนองแบบสอบถามมากที่สุด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามใช้เวลาในการพิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญ ไม่หลงประเด็นกับจำนวนตัวเลือกมากเกินไป ในขณะที่ทฤษฎีอื่นจะเป็นทฤษฎีสันับสนุนในการทำวิจัยครั้งนี้

ทฤษฎีการวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล

วัชร ทรัพย์มี (2546) อ้างถึงทฤษฎีนี้ว่า การที่บุคคลใช้วิจารณญาณตัดสินใจเลือกอาชีพโดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน ทฤษฎีนี้มีรากฐานมาจากจิตวิทยา ความแตกต่างระหว่างบุคคลและจิตวิทยาประยุกต์ มีหลักว่าบุคคลประกอบด้วยลักษณะหลายประการ เช่น ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ เป็นต้น และเน้นว่าบุคคลเลือกอาชีพโดยพิจารณาถึงลักษณะอาชีพประกอบการพิจารณาตนเอง การพิจารณาลักษณะอาชีพ เช่น ความต้องการของตลาดแรงงาน เวลา และทุนทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพ ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการเลือกอาชีพของบุคคล ไม่ใช่การลองผิดลองถูกแต่จะต้องใช้การพินิจพิเคราะห์เป็นอย่างดี ซึ่งมีหลักการเลือกอาชีพดังนี้

1. วิเคราะห์อาชีพ โดยบุคคลจะแสวงหาความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพ เช่น ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน

2. วิเคราะห์ตนเอง โดยบุคคลจะวิเคราะห์คุณสมบัติต่าง ๆ และองค์ประกอบของตนเอง เช่น ความสามารถ ฐานะเศรษฐกิจ สถานการณ์ต่าง ๆ ในครอบครัว

การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพโดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน ทฤษฎีนี้มีการศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพในด้านความถนัดและสติปัญญา ความสนใจ ค่านิยม บุคคลแวดล้อม เช่น พ่อแม่ ญาติ เพื่อน ล้วนมีอิทธิพลในการเลือกอาชีพ เช่น นิสิตนักศึกษาบางคนเลือกอาชีพตามเพื่อนสนิทของตน ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีในวิชาใดมักจะเลือกอาชีพในแนวนั้น ครอบครัวก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล โดยลูกบางคนจะเลือกอาชีพตามบิดามารดาหรือบุคคลผู้เกี่ยวข้อง และสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของครอบครัวก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนิสิตนักศึกษา บุคลิกภาพและการปรับตัวมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะแตกต่างกันมีแนวโน้มจะเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน เช่น บางคนมีบุคลิกภาพชอบเป็นผู้นำ ชอบสังคม ถิ่นที่อยู่อาศัยและค่านิยมในชุมชนจะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

จากแนวคิดของทฤษฎีการวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลซึ่งอธิบายว่า การเลือกอาชีพของบุคคลจะใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือก โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน ซึ่งจะมีการศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพในด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งแวดล้อมล้วนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพด้วย อนึ่ง สังเกตพบว่า นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงของประเทศมักจะ

นิยมเลือกงานตรวจสอบบัญชีเพราะถือว่าเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ มีเกียรติในสังคมและมีผลตอบแทนที่น่าพอใจ นอกจากนี้แนวความคิดของทฤษฎีฮอนแลนด์และทฤษฎีการวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล สามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการเลือกอาชีพ อันได้แก่ เกรดเฉลี่ยหรือตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถาบันการศึกษา

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

คาไซ เฟอร์รอส อลัม แมนซูรูล อลัม และแคมแรน อาร์เม็ด (Kazi Feroz Aiam, Manzurul Alam, and Kamran Ahmed, 1997) ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภายใน ปัจจัยการเงิน และที่เกี่ยวข้องกับงาน ปัจจัยคาดหวังต่อผลประโยชน์ที่จะได้รับและต้นทุนที่ต้องใช้ ปัจจัยของการเรียนบัญชี และปัจจัยอื่น ๆ เช่น พ่อ แม่ เพื่อน และประสบการณ์การทำงาน ว่ามีผลต่อการเลือกอาชีพ ตรวจสอบบัญชีและอาชีพที่ไม่ใช่กับบัญชีของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชีหรือไม่ จากการสำรวจ นักศึกษาสาขาวิชาการบัญชีจากมหาวิทยาลัยในประเทศนิวซีแลนด์ ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาสาขาวิชาบัญชีเลือกอาชีพตรวจสอบบัญชีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางการเงินและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และความคาดหวังต่อผลประโยชน์ที่จะได้รับ นักศึกษามักคิดเกี่ยวกับรายรับ รายจ่ายและต้นทุนที่ต้องใช้ มากกว่านักศึกษาที่ไม่เลือกอาชีพนักบัญชีปัจจัยภายใน ปัจจัยของการเรียนบัญชี และปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพตรวจสอบบัญชี ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางเพื่อจัดหาพนักงานสาขาวิชาการบัญชีในประเทศนิวซีแลนด์ตามที่ต้องการคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปากู อูยวง และ จอนห์ แซนด์ส์ (Pak Auyeung John Sands, 1997) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชีที่มีวัฒนธรรมพื้นฐานต่างกันงานวิจัยเรื่องนี้ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยกลุ่มหรือสังคม โดยทำการสอบถามนักศึกษาวออสเตรเลีย ฮองกง และได้หวน ถึงปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านบัญชี ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาชาวฮองกงและไต้หวันใช้ปัจจัยกลุ่มหรือสังคม โดยมีพ่อแม่ เพื่อน ครูและสังคม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการเลือกอาชีพด้านบัญชี ในขณะที่นักศึกษาวออสเตรเลียจะใช้ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ความชอบในการเลือกอาชีพ นอกจากนี้ นักศึกษาชาวฮองกงและไต้หวันจะให้ความสำคัญปัจจัยในด้านการหางาน ชื่อเสียง สถานะทางสังคม ผลตอบแทน ค่าใช้จ่ายในการเรียนและจำนวนปีการศึกษา มากกว่านักศึกษาวออสเตรเลีย

สามารถนำมาตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการเลือกอาชีพ อันได้แก่ เกรดเฉลี่ยหรือค่าแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถาบันการศึกษา

คานา อาร์ ลอฟ และ แคทลีน ไชมอนส์ (Dana R. Lowe and Kathleen Simons, 1997) ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการเลือกสาขาวิชาเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัย ด้วยการใช้แบบสอบถามทำการสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษามหาวิทยาลัยชั้นปีที่ 2 คณะบริหารธุรกิจ ผลการสำรวจพบว่า นักศึกษามีปัจจัยจุดใจที่แตกต่างกันในการเลือกสาขาวิชาเรียนอย่างมากระหว่างนักศึกษาที่เลือกสาขาวิชาการบัญชีและนักศึกษาที่เลือกสาขาอื่น เช่น วิชาการเงิน การตลาด และการบริหาร นักศึกษาที่เลือกสาขาวิชาการบัญชีให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกมากที่สุดในเรื่องผลประโยชน์ในอนาคต และการสร้างโอกาสในอาชีพ โดยพิจารณาในเรื่องของการเงิน ประกอบกับปัจจัยด้านการคิดกำไร ต้นทุนของการศึกษา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้องค์การควรจะใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนากลยุทธ์ในการสรรหานักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี ซึ่งงานวิจัยนี้สอดคล้องกับคาไซ เฟอร์รอส อลัม แมนซูล อลัม และแคมราน อาร์เม็ด (Kazi Feroz Aiam, Manzurul Alam, and Kamran Ahmed, 1997) และ ปากู อูยวง และ จอนห์ แซนคส์ (Pak Auyeung John Sands, 1997)

นอกจากนี้งานวิจัยของบันดี้ และนอร์ริส (Bundy and Norris, 1992) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยสำคัญที่นักบัญชีพิจารณาในการเลือกงาน” เขาให้ความเห็นว่า ปัญหาที่ทำลายที่สุดและกำลังเผชิญอยู่สำหรับตำแหน่งนักบัญชีคือ ตำแหน่งนี้เป็นตำแหน่งที่ยากที่สุดในการสรรหา ตลอดจนรักษาผู้ที่มีคุณภาพสูงไว้ในหน่วยงาน ดังนั้น การแข่งขันเพื่อให้ได้ผู้ที่มีสามารถทางด้านบัญชีจึงเป็นไปอย่างเข้มข้น หน่วยงานที่จะรับนักศึกษาด้านบัญชีจึงมักจะใช้การทดสอบด้านวิชาชีพด้านบัญชีที่มีมาตรฐาน รวมทั้งอาจนำหน่วยงานหรือองค์กรวิชาชีพบัญชีมาใช้ในการคัดเลือกพนักงานบัญชีด้วยการศึกษาครั้งนี้ให้นักศึกษาบัญชีที่อยู่ในระดับสูงจำนวน 172 คน กลุ่มตัวอย่างได้รับมอบหมายให้กำหนดปัจจัยสำคัญที่พิจารณาในการเลือกงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ใช้ในการพิจารณาเลือกงาน คือ ความมั่นคงในงาน ตามด้วยความท้าทาย ความน่าสนใจของงาน ศักยภาพในการเจริญเติบโต รวมทั้งการพิจารณาเลือกพนักงานบัญชินั้นจำเป็นต้องใช้หน่วยงานด้านการทดสอบเรื่องของจริยธรรมทางวิชาชีพบัญชีร่วมด้วย

สำหรับในประเทศสหรัฐอเมริกา มีงานวิจัยของเทรซี่ โคเชอร์ตัน และ ฮาย์เลย์ มอร์ริส (Tracy Docherty and Hayley Morris, 2000) ทำการศึกษาเรื่อง “การสำรวจแรงงานของบัณฑิตรัฐเนอร์ทเวสในปี ค.ศ. 2000 โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 301 ตัวอย่าง ในการประเมินผลการวิจัยซึ่งพบว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลในการเลือกอาชีพใหม่ของบัณฑิต คือ ความน่าสนใจและความ

ท้าทายของงาน รองลงมาคือ ผลตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและการสร้างโอกาสในงาน ตามลำดับในขณะที่งานวิจัยของเทอร์บาน, ไอริง และแคมเพียน (Turban, Eyring and Camp ion 1993) ศึกษาถึงความพอใจในงานกับการยอมรับและปฏิเสธงาน โดยทำการวิเคราะห์คุณสมบัติของงานที่ทำให้ผู้สมัครพึงพอใจในงาน และมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกงาน พบว่า คุณสมบัติของงานที่สำคัญที่สุดและทำให้ผู้สมัครงานยอมรับในงานนั้น คือ ชนิดของงาน และคุณสมบัติที่ทำให้ผู้สมัครงานปฏิเสธในงานนั้น คือ สถานที่ตั้งของที่ทำงาน การเลือกที่จะทำงานที่อยู่ใกล้กับที่พักอาศัยของตนเองเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับจากพนักงานใหม่ เพราะเมื่อพิจารณาในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน ผู้ที่ทำงานห่างจากบ้านพักอาศัยนั้นจะต้องเสียค่าใช้จ่ายการเดินทางมากถึงร้อยละ 20-23 หรือมากกว่านั้น ทำให้สิ้นเปลืองรายได้มากกว่าการทำงานอยู่ในเขตใกล้เคียงบ้านพักอาศัย

นอกจากนี้งานวิจัยของจูดจ์และเบรทซ์ (Jued and Bretz, 1992) ศึกษาถึงอิทธิพลของค่านิยมขององค์กรที่มีต่อการเลือกงาน วิธีการศึกษาใช้การสัมภาษณ์นักศึกษาและให้จัดลำดับลักษณะสำคัญของงาน 5 ประการ ผลการศึกษาพบว่าค่านิยมขององค์กรจะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานเมื่อนักศึกษาทราบเกี่ยวกับระบบค่านิยมขององค์กร ซึ่งค่านิยมของตนเองจะแสดงให้เห็นถึงความชอบที่จะทำงานร่วมกับองค์กรที่มีความเหมือนหรือใกล้เคียงกับรสนิยมของตนเองด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกงานสำคัญได้แก่ ความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน การอยู่ร่วมในสังคมนั้นหากมีเพื่อน ผู้ร่วมงานที่มีความเอื้ออาทรต่อกันจะช่วยทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ความสำเร็จและความซื่อสัตย์ที่บุคคลได้รับจากหน่วยงานเป็นสิ่งที่มีผลต่อสภาพจิตใจของพนักงานในการทำงานให้เกิดความสุข ส่วนเงินเดือน ชนิดงาน และโอกาสในการเลื่อนขั้น เป็นตัวแปรที่ไม่มีความสำคัญในการเลือกงาน และพบว่าโดยทั่วไปคนมักจะเลือกงานซึ่งลักษณะของงานมีความคล้ายคลึงกับค่านิยมของตนเอง

นอกจากนี้งานวิจัยของปีเตอร์ และ นอร์ดัน (ธิดารัตน์ บุญชู, 2512 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Peter and Norton. n.d.) ที่มีความคิดเห็นแตกต่างไปในเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคคล จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคล ได้แก่ เพศ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อน ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความใกล้ชิดกันอันมีผลอย่างมากต่อบุคคลในการตัดสินใจ ระดับสติปัญญา สถานภาพทางเศรษฐกิจและครอบครัว ค่านิยม ความสนใจ ความชอบ ทักษะ และทัศนคติที่มีต่ออาชีพ ระดับความปรารถนาเกี่ยวกับอาชีพที่แต่ละคนได้ตั้งไว้ ทั้งหมดดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่หล่อหลอมบุคคลให้มีลักษณะที่แตกต่างกัน

ตลอดจนความต้องการของสังคมที่บุคคลนั้นใช้ชีวิตอยู่ร่วมในชุมชนนั้น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพด้วยเช่นกัน

โรเซนเบิร์ก (พัชรวาท วงษ์สุวรรณ. 2518 : อ้างอิงมาจาก Rosenberg. 1957) ได้วิจัยและรวบรวมค่านิยมในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ปรากฏว่าค่านิยมที่สำคัญที่ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้มี 9 ประการ ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถและความถนัดพิเศษ
2. เป็นงานที่มีรายได้สูง
3. เปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าที่จะทำกับวัตถุสิ่งของ
4. เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองได้เต็มที่
5. เป็นงานที่ทำให้มีเกียรติ ได้รับการยอมรับและมีสถานภาพทางสังคมสูง
6. มีอนาคตที่มั่นคงในอาชีพ และปลอดภัย
7. เปิดโอกาสให้ได้ทำงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถของตนเอง
8. เปิดโอกาสให้ใช้ภาวะผู้นำที่ตนเองมีอยู่ได้มาก
9. เปิดโอกาสให้ได้ช่วยเหลือผู้อื่นและให้โอกาสบุคคลอื่นอยู่เสมอ

ซูเปอร์ (Super 1957 : 243) ได้สรุปข้อคิดเห็นไว้ว่านักศึกษาที่มีจากครอบครัวที่มีฐานะทางสังคมต่ำและเศรษฐกิจต่ำ มีแนวโน้มที่จะมุ่งหวังในอาชีพที่สูงกว่าบิดามารดา โดยมีความคาดหวังว่าอาชีพที่ดีกว่าบิดามารดาจะมีส่วนช่วยให้ตนเองและครอบครัวมีฐานะทางสังคมที่ดีขึ้น ส่วนนักศึกษาที่มาจากครอบครัวที่ให้อิสระจะเลือกอาชีพที่พอ ๆ กับบิดามารดา โดยมีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นจริงของตนเองและพึงพอใจในครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทนเซอร์ (Tenze. 1957 : 890) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและการเลือกอาชีพของกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา จำนวน 183 คน พบว่าระดับความสนใจและอาชีพของบิดามีความสัมพันธ์กับระดับการเลือกอาชีพของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เพราะบุคลิกลักษณะของบุคคลเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะภายในของบุคคลในสิ่งที่ตนเองมีความชอบหรือไม่ชอบในสิ่งใด จึงเลือกอาชีพตามลักษณะความชอบของตนเอง

นอกจากนี้ เมอร์ดอช (Murdich 1964 : 2531) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษา ผลปรากฏว่า ในการเลือกอาชีพของนักศึกษาในวิทยาลัยส่วนมากได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบที่เป็นความสนใจความต้องการเรียนรู้ ความชอบ ลักษณะนิสัย ความสามารถของตนเอง และประสบการณ์ที่อาจได้รับจากสถานศึกษา หรือจากการมีโอกาส

ได้ฝึกงาน หรือการทำงานระหว่างเรียนของนักศึกษาทำให้ได้เห็นอาชีพต่าง ๆ สำหรับประสบการณ์ที่ทำให้นักศึกษาส่วนมากตัดสินใจได้ดี ได้แก่ การสนทนากับบุคคลที่ประกอบอาชีพนั้น ๆ และการอ่านหนังสือ

เอ็ดดี้ (Eddy 1969 : 2959) ได้ศึกษาวิจัยของค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนเกษตรกรรม ในรัฐหลุยเซียน่า ในปี 1965 โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 741 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. บิดา มารดา ครอบครัว มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ และมารดามีอิทธิพลเป็นอย่างมากในการตัดสินใจทางการศึกษาของบุคคล เพราะมารดามักมีความใกล้ชิดกับบุตรตั้งแต่เกิดมากกว่าบิดา

2. ระดับการศึกษาของบิดา มารดา มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเลือกอาชีพของเด็กมากกว่าความมีชื่อเสียงของบิดามารดา

3. การเลือกอาชีพของเด็กขึ้นอยู่กับความสนใจส่วนตัว ความพึงพอใจ ความสามารถและค่าตอบแทน ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีของผู้ที่มีความคิดเป็นอิสระ และมีความเป็นตัวของตัวเองสูงจึงมีความเชื่อมั่นในตนเองและเลือกอาชีพที่ตนเองสนใจ

งานวิจัย ของคอบบินส์ (Dobbins 1969 : 2958) แตกต่างจากงานวิจัยของเอ็ดดี้ (Eddy) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความปรารถนาและความมุ่งหวังทางการศึกษาและอาชีพของนักศึกษาจำนวน 492 คน ในรัฐหลุยส์เซียน่า พบว่าครอบครัวมีอิทธิพลในเรื่องดังกล่าว คือ บิดาจะมีอิทธิพลมากต่อการเลือกอาชีพ ส่วนมารดาจะมีอิทธิพลมากกว่าในการเลือกเรียนต่อ การเลือกอาชีพของนักศึกษาจะขึ้นอยู่กับความสนใจ ความพอใจ ค่าจ้าง และลักษณะของงานเป็นสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ เวิร์คแมน (Workman 1974 : 2021A) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะประสบการณ์และการรับรู้บางประการในโปรแกรมด้านอาชีพ โดยสุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนในรัฐโคโลราโด สหรัฐอเมริกา พบว่าทั้งผู้ปกครองและผู้ให้คำปรึกษาแนะแนวมีบทบาทอย่างมีสำคัญในการศึกษาขั้นสูงขึ้น สำหรับตัวแปรด้านเศรษฐกิจ และสังคมนั้นพบว่า นักศึกษาที่มีลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำกว่า จะมีแนวโน้มจะทำงานหนักมากกว่านักศึกษาที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงกว่า

นอกจากนี้งานวิจัยของคาร์นอย และฮัลเบิร์ต (สมเกียรติ ชอบผล. 2529 : 41 – 43 ; อ้างอิงมาจาก Carney 1977 and Hulbert. 1981) กล่าวว่า ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานได้นั้นจะต้องมีการวางแผนอาชีพมาเป็นอย่างดี กล่าวคือ นอกจากจะได้รับการศึกษาในระบบ หรือ ใน

หลักสูตรการศึกษาต่าง ๆ แล้ว ยังต้องมีการลงทุนเพื่อการศึกษาอบรมพัฒนาตนเอง และตรงกับคุณลักษณะที่ตลาดแรงงานต้องการด้วยเวิร์คแมน (Workman. 1974 : 2021A) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะประสพการณ์และการรับรู้บางประการในโปรแกรมด้านอาชีพ โดยสุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนในรัฐโคโลราโด สหรัฐอเมริกา พบว่าทั้งผู้ปกครองและผู้ให้คำปรึกษาแนะแนวมีบทบาทอย่างมีสำคัญในการศึกษาขั้นสูงขึ้นเพราะบุคคลทั้งสองกลุ่มเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับนักศึกษา สำหรับตัวแปรด้านเศรษฐกิจ และสังคมนั้นพบว่า นักศึกษาที่มีลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำกว่า จะมีแนวโน้มจะทำงานหนักมากกว่านักศึกษาที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงกว่า ทั้งนี้เป็นเพราะว่านักศึกษาที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะต่ำหรือปานกลางมักจะต้องแบกรับภาระกับรายได้และค่าใช้จ่ายที่ไม่สมดุลกันจึงเป็นเหตุให้ต้องมีการหารายได้เพิ่มเติมจากสมาชิกในครอบครัว

งานวิจัยภายในประเทศ

นิรามิส อรุโณทอง (2539) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถามไปยังนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 10 คณะ รวมเป็นจำนวน 496 คน โดยมีตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะ เกรดเฉลี่ย เพศ รายได้ต่อเดือนของครอบครัว และภูมิลำเนา สำหรับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน 10 ประการ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บัณฑิตต่างคณะกันจะมีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน 4 ปัจจัย คือ สวัสดิการ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน บัณฑิตที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกันจะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน สวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง บัณฑิตใหม่เพศหญิงและเพศชายจะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกันเพียง 1 ปัจจัย คือ ความมั่นคงในงาน โดยเพศหญิงให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานสูงกว่าเพศชาย บัณฑิตใหม่ที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานทุกปัจจัยไม่แตกต่างกัน บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกันจะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกันเพียง 1 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ วัฑฒณู เนตรสว่าง (2541) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบัณฑิตครุศาสตร์อุตสาหกรรม กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่าง 302 คน จากกลุ่มประชากร 1,400 คนที่กำลังประกอบอาชีพอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 98.0 ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ ระดับ .05 จึงถือว่าตัวแปรแต่ละตัวเป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบัณฑิต ครุศาสตร์อุตสาหกรรม และ ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการแยกกลุ่มของบัณฑิตครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ ต้องการเลือกอาชีพด้านการสอน และด้านอุตสาหกรรมออกจากกัน ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ความปลอดภัยของอาชีพ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงในอาชีพ มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกระแสของการยอมรับนับถือ ลักษณะของอาชีพที่เลือกความรับผิดชอบ ในงานอาชีพ ความก้าวหน้าในงานอาชีพ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ของอาชีพ ความต้องการความปลอดภัยของ อาชีพเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการจำแนกกลุ่มน้อยมาก ตัวแปรที่มีความสำคัญในการเลือกงาน และ พบว่าโดยทั่วไปคนมักจะเลือกซึ่งของงานมีความคล้ายคลึงกับค่านิยมของตัวเอง

สำหรับงานวิจัยของเบ็ญจา จิรภัทรมิพล (2517 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความมุ่งปรารถนา ทางอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 และปีที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วน บุคคลหนึ่งพิจารณาจากเพศและระดับการศึกษา นักศึกษาชายจะมีความมุ่งปรารถนาทางอาชีพต่าง ไปจากเพศหญิง กล่าวคือ นักศึกษาชายให้ความสำคัญแก่อาชีพที่มีคุณประโยชน์ต่อประเทศชาติ มากกว่านักศึกษาหญิงซึ่งให้ความสำคัญแก่ความมั่นคงของอาชีพ นอกจากนั้นระดับการศึกษาหรือ ชั้นปีที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความมุ่งปรารถนาทางอาชีพ กล่าวคือ นักศึกษาปีที่ 4 มุ่งปรารถนาที่ จะประกอบอาชีพในสามขาวิชาที่ตนเรียนมากกว่านักศึกษาปีที่ 1 โดยเฉพาะผู้ที่มีผลการเรียนอยู่ใน เกณฑ์ดีสำหรับปัจจัยทางครอบครัว พบว่านักศึกษาที่มีบิดามีระดับเดียวกันจะมีความมุ่งปรารถนา ทางอาชีพในลักษณะเดียวกัน และแตกต่าง ไปจากนักศึกษาที่มีบิดามีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ออกไป ผู้ที่มีบิดามีรายได้มากมักจะสนใจอาชีพอื่นที่มีใอาชีพรับราชการ ต่างจากผู้ที่มีบิดามี รายได้น้อยซึ่งมักจะสนใจที่จะประกอบอาชีพรับราชการมากกว่า นอกจากนี้ขนาดของครอบครัวยังมี อิทธิพลต่อความมุ่งปรารถนาทางอาชีพของบุตรด้วย

พรพนา อรรถนโรจน์ (2528) ; ศิริพันธ์ บำรุงทรัพย์ (2528) และสุชาดา มัคโอดี (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาโดยการสำรวจแนวบทบาทนิสิตนักศึกษาตามการรับรู้ของนิสิตนักศึกษาใน มหาวิทยาลัยระบบจำกัดครึ่ง มหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามลำดับ พบว่า นักศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการรับรู้พฤติกรรมในแนวบทบาท ในการฝึกฝนเพื่อการประกอบอาชีพสูงสุด ส่วนนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยระบบจำกัดครึ่งมีการ รับรู้พฤติกรรมในแนวบทบาทวิชาการสูงสุด ส่วนบทบาทในการฝึกฝนเพื่อการประกอบอาชีพเป็น ลำดับต่อมา นอกจากนี้นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะหา

งานทำทันที จากนั้นจึงจะหาทางศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นในภายหลัง แตกต่างจากงานวิจัยของ โรจนา สุขพันธ์ โปธาราม (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงการวางแผนอาชีพของนิสิตชั้นปีที่ 4 สาขา สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่านิสิตส่วนใหญ่แล้วต้องการที่จะ ประกอบอาชีพทันทีเมื่อสำเร็จการศึกษา และต้องการประกอบอาชีพให้ตรงกับสาขาวิชาที่ตนศึกษา มา และมีการเตรียมตัวในเรื่องของอาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้คือ เลือกแผนการ เรียนที่เอื้อประโยชน์ต่ออาชีพที่ตนต้องการ พัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับอาชีพที่ตนปรารถนา ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมตัวสมัครงานรวมทั้งการสอบสัมภาษณ์ มีการสำรวจตนเองโดยการ ทำแบบทดสอบทางสติปัญญา ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพต่าง ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ มยุรี สุทธิเลิศอรุณ (2529 :บทคัดย่อ) ศึกษาการเปรียบเทียบลักษณะของนิสิตจำแนก ตามสาขาวิชา ศึกษาเฉพาะกรณีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า นิสิตส่วนมากจะมุ่งหางานอาชีพ ทันทีที่สำเร็จการศึกษา รองลงมาตั้งใจศึกษาต่อระดับปริญญาโทและเอก และส่วนน้อยยังไม่ได้ คาดหวังในอนาคตหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว

ในขณะที่นิรมล รุ่งปัจฉิม (2531 : 256 – 257) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือก ประกอบอาชีพของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่านิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่เลือกประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างเอกชนและคำนึงถึงเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งได้แก่ การได้ทำงานเกี่ยวข้องกับคน และการมีโอกาสได้ใช้ความรู้ที่ได้เรียนมากที่สุด เพศชายนิยมเลือก ประกอบอาชีพลูกจ้าง และอาชีพส่วนตัวมากกว่าเพศหญิง นิสิตนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในสาขา วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์นิยมเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ นิสิต นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคต่าง ๆ จะนิยมเลือกประกอบอาชีพรับราชการ ยกเว้นเฉพาะภาค กลางเท่านั้นที่นิยมเป็นลูกจ้างเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ นิสิตนักศึกษามักจะเลือกประกอบอาชีพ เดียวกับอาชีพของบิดา กล่าวคือ นิสิตนักศึกษาที่บิดาประกอบอาชีพรับราชการจะเลือกประกอบ อาชีพรับราชการเช่นเดียวกับบิดา เป็นต้น

นิรามิส อรุโณทอง (2539) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับ ปัจจัยมุ่งใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถามไปยัง นักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 10 คณะ รวมเป็นจำนวน 496 คน โดยมีตัวแปร ดันที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะ เกรดเฉลี่ย เพศ รายได้ต่อเดือนของครอบครัว และภูมิลำเนา ส่วนตัว แปรตาม คือ ปัจจัยมุ่งใจในการเลือกงาน 10 ประการ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บัณฑิตต่างคณะกันจะมี ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานแตกต่างกัน 4 ปัจจัย คือ สวัสดิการ ลักษณะงาน การปกครองบังคับ บัญชา

และความมั่นคงในงาน บัณฑิตที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกันจะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน สวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง บัณฑิตใหม่เพศหญิงและเพศชายจะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกันเพียง 1 ปัจจัย คือ ความมั่นคงในงาน โดยเพศหญิงให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานสูงกว่าเพศชาย บัณฑิตใหม่ที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานทุกปัจจัยไม่แตกต่างกัน บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกันจะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกันเพียง 1 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาตนเอง

อรอนงค์ ลาภสุวรรณ (2532) และมารศรี ประสบศิริ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาโดยการวิเคราะห์การวางแผนเข้าสู่อาชีพของนิสิตนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ และนิสิตนักศึกษาศาสตรบัณฑิต ตามลำดับ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีเป้าหมายทางอาชีพที่ชัดเจนต้องการที่จะประกอบอาชีพทันทีภายหลังสำเร็จการศึกษาแล้วจึงหาทางศึกษาต่อในภายหลังและมีความปรารถนาที่ต้องการประกอบอาชีพตรงกับสาขาที่ได้ศึกษามาในหมวดวิชาชีพและวิชาการ โดยต้องการทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นอันดับแรก ส่วนการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพนั้นพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้เฉลิม ศรีผดุง และคณะ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงความต้องการในการรับราชการของนิสิตนักศึกษาอยู่ในชั้นปีสุดท้ายของหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยจัมปาศรีของรัฐทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด พบว่าลักษณะงานที่นิสิตนักศึกษาเลือกตอบมากที่สุด 5 อันดับแรกเรียงตามลำดับ ได้แก่ งานที่มีรายได้ดี งานที่มีความมั่นคงงานที่มีสวัสดิการดี งานที่สอดคล้องกับอุปนิสัย และงานที่มีอิสระในการทำงาน นอกจากนี้เมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาของนิสิตนักศึกษากับลักษณะงานอาชีพที่ตรงกับงานที่ต้องการทำมากที่สุดปรากฏว่าเพศของนิสิตนักศึกษา อาชีพ รายได้ของบิดา ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษา

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ อาจกล่าวได้ว่า นิสิตนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีแล้ว มีความต้องการที่จะประกอบอาชีพทันที ซึ่งตามทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่าบุคคลในวัยนี้ (อายุ 18 – 21 ปี) จะเป็นระยะที่พิจารณาอาชีพตามสภาพความเป็นจริงมากขึ้น โดยพิจารณาจากความสามารถของตนเอง ความถนัด โอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในอาชีพ และความมีอิสระ และลักษณะเฉพาะของบุคคลรวมทั้งปัจจัยอิทธิพลของครอบครัวมีส่วนในการเลือกอาชีพเช่นเดียวกัน

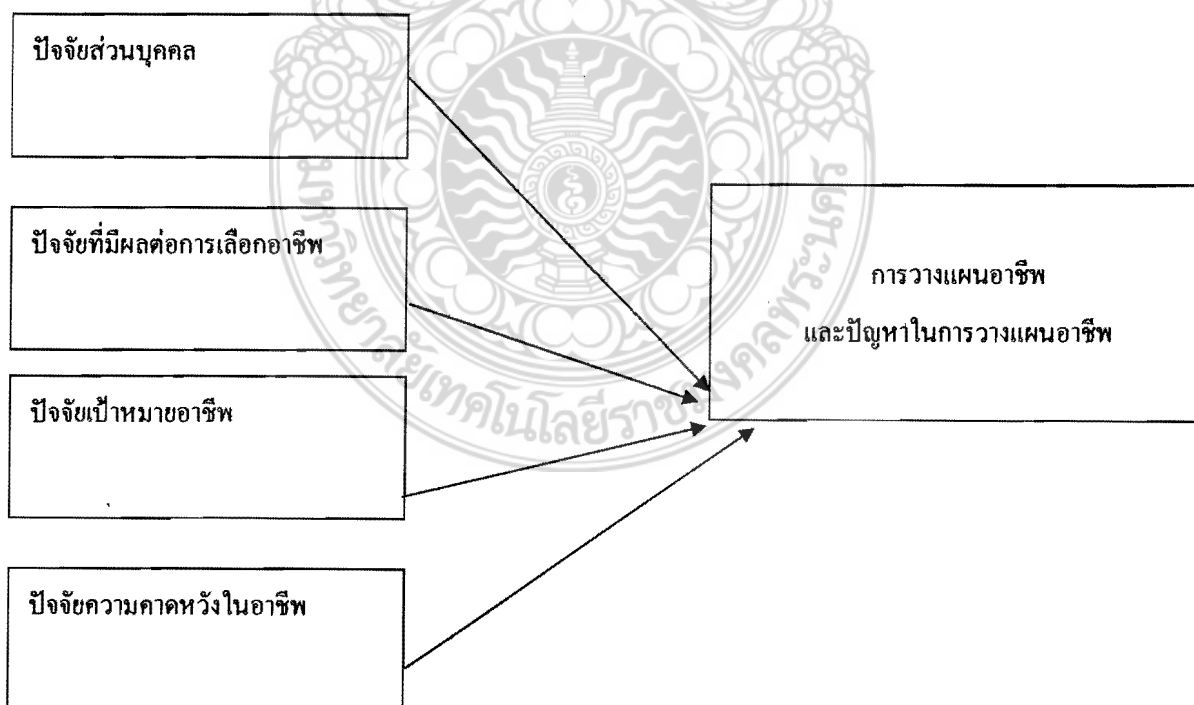
สรุป จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอาชีพ พัฒนาการของการเลือกอาชีพ และปัจจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจรวมทั้งผลงานวิจัยภายนอกและภายในประเทศนั้น ทำให้ผู้วิจัยพบตัวแปรที่จะนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 6 การพัฒนารอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ตามแนวคิด ทฤษฎีอาชีพ และทฤษฎีการเลือกอาชีพ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยใช้ในการประเมินภาวะการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจซึ่งเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านการให้บริการในสถานประกอบการประเภทต่าง ๆ อาทิ เช่น สถาบันการเงิน ธนาคาร องค์กรเอกชน บริษัทมหาชน รวมทั้งหน่วยงานในภาครัฐราชการ กระทรวง ทบวง กรม กอง ต่าง ๆ เป็นต้น

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

กรอบแนวความคิดในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปร 2 กลุ่ม คือ 1) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ 3) ปัจจัยเป้าหมายอาชีพและ 4) การเลือกอาชีพ ตัวแปรตาม คือ การวางแผนอาชีพและปัญหาในการวางแผนอาชีพ



สรุป

บทนี้ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญของอาชีพ ทฤษฎีการเลือกอาชีพและพัฒนาการทางอาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพและการตัดสินใจเลือกอาชีพ และงานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศนั้น ทำให้ผู้วิจัยพบตัวแปรที่จะนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ ปัจจัยเป้าหมายอาชีพ และปัจจัยความหวังในอาชีพ และตัวแปรตามได้แก่ การวางแผนอาชีพและปัญหาในการวางแผนอาชีพของนักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 5 แห่ง ในกลุ่มภาคกลาง



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการวางแผนอาชีพของนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มภาคกลาง ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับชั้นปีที่ 4 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 6 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 4885 คน ในสาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการ และสาขาวิชาสารสนเทศคอมพิวเตอร์ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 490 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย ในแต่ละสาขาวิชา รวม 5 สาขาวิชา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1

แสดงสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	1345	98
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	750	72
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	650	65
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	450	55
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	570	68
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	1120	92
รวม	4885	450

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้แบ่งตัวแปรออกเป็น 2 กลุ่มตัวแปร คือ 1) ตัวแปรอิสระ (Independent variables) 2) ตัวแปรตาม (dependent variables) โดยมีนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรอิสระ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ตัวแปรอิสระของการวิจัยในครั้งนี้ คือ เพศ อายุ สาขาวิชา อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา การศึกษาของบิดา การศึกษาของมารดา รายได้ของบิดา รายได้ของมารดา ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ เป้าหมายและการเลือกอาชีพ การวางแผนอาชีพ และปัญหาในการวางแผนอาชีพ การดำเนินการในการแก้ปัญหา โดยมีนิยามปฏิบัติการดังนี้

เพศ หมายถึง เพศของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4ที่กำลังศึกษาในภาคการศึกษาชั้นปีสุดท้ายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 6 แห่ง ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

อายุ หมายถึง ช่วงอายุของนักศึกษาที่กำลังศึกษาด้านบริหารธุรกิจที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 6 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สาขาวิชา หมายถึง สาขาวิชาด้านบริหารธุรกิจ ประกอบด้วย สาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการ และสาขาวิชาสารสนเทศคอมพิวเตอร์

อาชีพของบิดา หมายถึง งานประจำของบิดาของนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 6 แห่ง

อาชีพของมารดา หมายถึง งานประจำของมารดาของนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 6 แห่ง

การศึกษาของบิดา หมายถึง ระดับการเรียนในชั้นที่สูงสุดของบิดาของนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 6 แห่ง

การศึกษาของมารดา หมายถึง ระดับการเรียนในชั้นที่สูงสุดของมารดาของนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 6 แห่ง

รายได้ของบิดา หมายถึง เงินรายได้ที่เกิดจากงานประจำหรืองานพิเศษที่เป็นของบิดาของนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

รายได้ของมารดา หมายถึง ระดับการเรียนในชั้นที่สูงสุดของบิดาของนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 6 แห่ง

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาที่จะประกอบอาชีพในอนาคต

เป้าหมายและการเลือกอาชีพ หมายถึง การกำหนดแนวทางในการประกอบอาชีพตามความต้องการของตนเอง หรืออาจจะเลือกอาชีพตามความต้องการของครอบครัวหรือเพื่อน หรือความต้องการของตลาดแรงงาน

การวางแผนอาชีพ และปัญหาในการวางแผนอาชีพ หมายถึง การวางแผนแนวทางในการที่จะประกอบอาชีพในอนาคตของตนเอง และสิ่งที่เป็นอุปสรรคที่มีต่อการกำหนดแนวทางในการประกอบอาชีพในอนาคตการดำเนินการในการแก้ปัญหา หมายถึง การปฏิบัติการเพื่อหาทางออกสำหรับสิ่งที่ตนเองประสบเพื่อให้พ้นจากภาวะวิกฤตในด้านการวางแผนอาชีพ

ตัวแปรตาม (Dependent variables) ตัวแปรตามของการวิจัยในครั้งนี้คือ การวางแผนอาชีพของนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีสุดท้าย ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง จำนวน 6 แห่ง แบบสอบถามเหล่านี้ถูกสร้างขึ้นจากการสำรวจแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของนักศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) และการเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพ เป็นคำถามในการสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาหลังจากจบการศึกษา โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) ตามระดับความคิดเห็น โดยกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด	=	5
ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพในระดับที่เห็นด้วยมาก	=	4
ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง	=	3
ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพในระดับที่เห็นด้วยน้อย	=	2
ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพในระดับที่เห็นด้วยน้อยมาก	=	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป้าหมายและการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา ประกอบด้วย เป้าหมายหลังจากการสำเร็จการศึกษาแล้ว อาชีพที่ตนเองต้องการทำหลังจากจบการศึกษาแล้ว และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพที่เหมาะสมกับนักศึกษาหลังจากจบการศึกษาแล้ว โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) และคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ และปัญหาในการวางแผนอาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

4.1 การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนอาชีพ โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ และคำถามการจัดเรียงลำดับขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนอาชีพ เป็นคำถามในลักษณะจัดลำดับความสำคัญของอาชีพ

4.2 การเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพตามที่คาดหวัง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) ตามระดับความคิดเห็นของนักศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์ความคิดเห็นไว้ดังนี้

มีการเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพตามที่คาดหวังมากที่สุด	=	5
มีการเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพตามที่คาดหวังมาก	=	4
มีการเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพตามที่คาดหวังปานกลาง	=	3
มีการเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพตามที่คาดหวังน้อย	=	2
มีการเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพตามที่คาดหวังน้อยที่สุด	=	1

4.3 ปัญหาในการวางแผนอาชีพและการดำเนินงานในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต

(Likert Scale) ตามระดับความคิดเห็น โดยกำหนดค่าระดับคะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับปัญหาที่มีต่อการวางแผนอาชีพในระดับมากที่สุด	=	5
ระดับปัญหาที่มีต่อการวางแผนอาชีพในระดับมาก	=	4
ระดับปัญหาที่มีต่อการวางแผนอาชีพในปานกลาง	=	3
ระดับปัญหาที่มีต่อการวางแผนอาชีพน้อย	=	2
ระดับปัญหาที่มีต่อการวางแผนอาชีพน้อยที่สุด	=	1

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษาเป็น

คำถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยเรื่องการวางแผนอาชีพของนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคล
2. ศึกษาหลักสูตรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 6 แห่ง เพื่อหาข้อมูลรายวิชาในแผนการเรียนของนักศึกษาในสาขาต่าง ๆ ทั้ง 5 สาขา
3. นำแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ พร้อมทั้งการกำหนดตัวแปรและนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อนำมาสู่การสร้างเครื่องมือการวิจัย
4. ทำการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย อาจารย์ด้านบริหารธุรกิจ นักธุรกิจ ผู้ประกอบการ รวม 5 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือทั้งในเชิงเนื้อหาและภาษาที่เหมาะสมในเชิงวิชาการ
5. นำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำผลมาปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ไม่ใช่การวิจัยเชิงทดลองเป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์เป็นการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจึงเลือกหน่วยวิเคราะห์เป็นหน่วยบุคคล

เลือกเก็บข้อมูลแบบตัดขวาง (Cross Sectional Design) เป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว ซึ่งได้มีผู้ที่ได้เคยใช้วิธีการนี้ในประเทศต่าง ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา ได้แก่ Rogers, 1987; เวียดนาม Hong, 2000 และในประเทศไทย (พิเชษฐ, 2548) เป็นต้น

การเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยที่เป็นกลุ่มนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เดินทางไปเก็บข้อมูลในมหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่งด้วยตนเอง โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2551

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลในการวิเคราะห์ครั้งนี้จากแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีผู้ที่เคยทำวิจัยในเรื่องดังกล่าว ได้แก่ Bell, 1995; Carter, Colin A. and Smith, Vincent H., 2001; Conner, Mark T. 1993 เป็นต้น โดยดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้รับตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 25 ฉบับ มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยจำนวน 450 ฉบับ

2. ข้อมูลในแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ทำการวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และด้วยค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษาใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป้าหมายและการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา ทำการวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ และปัญหาในการวางแผนอาชีพ แบ่งการวิเคราะห์โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ในการวางขั้นตอนของการดำเนินงานตามแผนอาชีพ ได้ทำการศึกษาตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นของการศึกษาของนักศึกษาในการรวบรวมความคิดของบุคคลไปการพิจารณาอาชีพที่ตนเองสนใจ และจัดเรียงลำดับขั้นตอนของการวางแผนอาชีพของบุคคลด้วยการใช้การแจกแจงความถี่และการใช้ค่าร้อยละ

2. ในการเตรียมความพร้อมเพื่อประกอบอาชีพตามที่คาดหวัง ใช้การวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการวางแผนอาชีพของนักศึกษา ใช้การวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 5 สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของนักศึกษาที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ใช้การวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

การแปลค่าผลของค่าเฉลี่ยและคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามของนักศึกษาในลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต ได้นำมาแปลค่าตามช่วงคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50- 5.00 หมายถึงมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.350- 4.49 หมายถึงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50- 3.49 หมายถึงปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50- 2.49 หมายถึงน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00- 1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้ทำการคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

1. อัตราส่วนร้อยละ (Percentage rates) ใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{ร้อยละของรายการ} &= \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}} \\ &= \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}} \end{aligned}$$

(ประกอบ กรรณสูตร . 2535 : 65)

2. ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

เมื่อ X แทน คะแนนเฉลี่ย

F แทน ความถี่

$\sum fx$ แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่คูณคะแนน

N แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ซึ่งมีค่าเท่าจำนวนข้อมูลทั้งหมด

(Ferguson. 1981: 49)

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

$$S = \frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum fx^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่คูณคะแนนยกกำลังสอง

$(\sum fx)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

(Ferguson. 1981 : 68)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 509 ฉบับ มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 450 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ในการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคำถามในส่วนของคุณลักษณะเชิงปริมาณ และสำหรับข้อมูลที่ได้ในเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยได้ใช้การรวบรวมข้อมูลด้วยการจัดรวบรวมตามหลักการวิเคราะห์เชิงคุณภาพและเรียบเรียงข้อมูลด้วยการบรรยาย

สรุป

บทนี้ผู้วิจัยได้กล่าวถึงระเบียบวิธีวิจัย และขั้นตอนการดำเนินการวิจัยที่ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการ และสาขาวิชาสารสนเทศคอมพิวเตอร์ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 6 แห่ง

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม เนื้อหาของตัวแปร ประกอบด้วยนิยามศัพท์ ปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำเครื่องมือไปทดลองกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง และในท้ายที่สุดผู้วิจัยนำเสนอวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสำหรับการวิจัยครั้งนี้



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในครั้งนี้ ผู้วิจัยรายงานผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) และใช้สถิติร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป้าหมายและการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ และปัญหาในการวางแผนอาชีพ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในแบบสอบถามทั้ง 5 ตอนนั้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ โดยใช้สัญลักษณ์ดังนี้

N แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

\bar{x} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตาราง 1 - 3

ตาราง

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	65	14.40
หญิง	385	85.60
รวม	450	100.0

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
19- 20 ปี	107	23.80
21-22 ปี	134	29.80
มากกว่า 22 ปี ขึ้นไป	209	46.40
รวม	450	100.0

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาขาที่ท่านกำลังศึกษาอยู่

สาขาที่กำลังศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
การเงิน	159	35.30
การตลาด	135	30.01
การจัดการ	70	15.61
การบัญชี	61	23.60
ระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์	25	5.60
รวม	450	100.0

จากตาราง 1 ถึง 3 แสดงว่า จำนวนนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 450 คน เป็นเพศหญิง 385 คน คิดเป็นร้อยละ 85.60 เพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ

14.40 มีอายุมากกว่า 22 ปีขึ้นไป จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงมา 21-22 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 และจำนวนน้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 21 ปีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 และกำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาการเงินจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมา สาขาวิชาการตลาด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 30.01 และน้อยที่สุดสาขาระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60

ตาราง 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพของบิดา

อาชีพของบิดา	จำนวน	ร้อยละ
รับราชการ	161	35.8
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	161	35.8
รับจ้าง	60	13.3
อาชีพค้าขาย	28	6.2
เกษตรกร	40	8.9
อื่นๆ (ไปรตระบุ)	0	0.0
รวม	450	100.0

จากตาราง 5 พบว่า บิดาของนักศึกษามีอาชีพรับราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีจำนวนเท่ากันสูงสุด 161 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมา คือ อาชีพรับจ้าง จำนวน 60 คนคิดเป็นร้อยละ 13.30 และจำนวนน้อยที่สุดคืออาชีพค้าขาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

ตาราง 6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพของมารดา

อาชีพของมารดา	จำนวน	ร้อยละ
รับราชการ	162	36.0
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	159	35.30
รับจ้าง	60	13.3
อาชีพค้าขาย	23	5.1
เกษตรกร	20	4.4
อื่น ๆ (โปรครระบุ)	26	5.8
รวม	450	100.0

จากตาราง 6 พบว่า มารดาของนักศึกษามีอาชีพรับราชการ มีจำนวนสูงสุด 162 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และน้อยที่สุดมีอาชีพเกษตรกร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

ตาราง 7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษาสูงสุดของบิดา

การศึกษาสูงสุดของบิดา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	155	34.40
มัธยมศึกษาตอนต้น	185	41.10
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	77	17.10
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	14	3.10
ปริญญาตรี	19	4.20
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.0
รวม	450	100.0

จากตาราง 7 การศึกษาสูงสุดของนักศึกษานั้น พบว่าจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาจบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 155 คน

คิดเป็นร้อยละ 34.40 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

ตาราง 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษาสูงสุดของมารดา

การศึกษาสูงสุดของมารดา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	155	34.4
มัธยมศึกษาตอนต้น	185	41.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	77	17.1
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	14	3.1
ปริญญาตรี	19	4.2
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.0
รวม	450	100.0

จากตาราง 8 สำหรับการศึกษาศึกษาสูงสุดของมารดา พบว่ามีการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมามีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ตาราง 9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ของบิดา

รายได้ของบิดา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	50	11.11
5,001 – 10,000 บาท	147	32.66
10,001 – 20,000 บาท	139	30.88
20,001 – 30,000 บาท	97	21.55
30,001 – 40,000 บาท	11	2.44
มากกว่า 40,001 บาท	6	1.33
รวม	450	100.0

จากตาราง 9 สำหรับรายได้ของบิดา พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 5,000-10,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 32.66 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 139 คน

คิดเป็นร้อยละ 30.88 และน้อยที่สุดมีรายได้มากกว่า 40,001 ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33

ตาราง 10 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ของมารดา

รายได้ของมารดา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	292	64.90
5,001 – 10,000 บาท	136	30.20
10,001 – 20,000 บาท	18	4.00
20,001 – 30,000 บาท	18	4.00
30,001 – 40,000 บาท	4	0.90
มากกว่า 40,000 บาท	0	0.00
รวม	450	100.0

จากตาราง 10 รายได้ของมารดา พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และน้อยที่สุดมีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตอนที่ 2 : ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว

การวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

จากเกณฑ์การประเมิน สามารถสรุปการประเมินระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดใน ตาราง 10-13

ตาราง 11 ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษา

หัวข้อประเมิน	S.D.	\bar{x}	ระดับความคิดเห็น
1. มีความมั่นคง	0.434	4.75	มากที่สุด
2. มีรายได้สูง	0.585	4.10	มาก
3. มีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพสูง	0.698	3.99	มาก
4. ลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการ	0.791	3.92	มาก
5. ทำงานตรงตามสาขาที่เรียนมา	0.675	3.65	มาก
6. มีความสนใจในอาชีพนั้น	0.787	3.92	มาก
7. มีความถนัดในอาชีพนั้น	0.512	3.82	มาก
8. สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้	0.385	4.18	มาก
9. มีสวัสดิการดี	0.836	3.98	มาก
10. เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน	0.688	3.57	มาก
11. เคยทำงานในด้านนี้มาก่อน	0.705	3.66	มาก
12. เป็นอาชีพของบิดามารดา	0.550	3.84	มาก
13. ทำตามคำแนะนำของครอบครัว/เพื่อน	0.711	3.90	มาก
14. เป็นอาชีพที่ได้รับเกียรติ	0.610	3.99	มาก
15. เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ	0.648	4.10	มาก
16. เป็นอาชีพที่มีโอกาสประสบความสำเร็จ	0.691	3.60	มาก

จากตาราง 10 แสดงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ทั้ง 5 สาขาวิชา พบว่าปัจจัยทั้ง 16 ข้อ มีผลต่อระดับความคิดเห็นของนักศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.75$) และเมื่อพิจารณาแยกตามสาขาวิชาทั้ง 5 สาขาวิชาพบว่านักศึกษามีความเห็นที่ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อการเลือกอาชีพอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{x} = 3.94$)

เมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเลือกอาชีพเป็นรายข้อตามระดับความคิดเห็นของนักศึกษาโดยรวมทุกสาขาวิชา พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความมั่นคง ($\bar{x} = 4.75$) โดยปัจจัยต่าง ๆ อีก 15 ปัจจัยส่วนใหญ่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาอยู่ในระดับมาก รวม 16 ข้อ (\bar{x} อยู่ระหว่าง 3.55-4.75)

ในการพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยจำแนกนักศึกษาออกเป็นสาขาวิชา พบว่า นักศึกษาในแต่ละสาขาวิชามีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้ข้อสรุปคือ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ โอกาสมีความมั่นคง ($\bar{x} = 4.75$) โดยปัจจัยอื่น ๆ ที่เหลือจากความคิดเห็นส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รวม 9 ข้อ อยู่ระหว่าง 3.57 -4.18) ส่วนปัจจัยในด้านที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานนั้น นักศึกษาใน 5 สาขาวิชามีความเห็นแตกต่างกัน กล่าวคือ ในสาขาวิชาการบัญชีและสาขาการเงิน มีความเห็นว่า มีผลต่อการมีรายได้สูงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.66, 3.25, 3.21, 3.10, 3.09$ และ 3.02)

ตอนที่ 3 เป้าหมายและการเลือกอาชีพหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว

ตาราง 12 เป้าหมายเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วของนักศึกษาจำแนกตามสาขาวิชา

เป้าหมายเมื่อสำเร็จการศึกษา	การเงิน N=159	การบัญชี N=135	การตลาด N=70	การจัดการ N=61	สารสนเทศ N=25	รวม N=450
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ
1. ทำงานทำ	126 36.84	98 28.65	60 17.54	42 12.28	16 4.68	342 76.00
2. ศึกษาต่อ	2 18.18	3 27.27	2 18.18	3 27.27	1 9.09	11 2.44
3. ทำงานทำและศึกษาต่อ	21 21.64	19 19.58	23 23.71	20 20.62	14 14.43	97 21.50
4. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 12 แสดงให้ทราบว่า เป้าหมายเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วของนักศึกษาโดยรวมทุกสาขาวิชา พบว่า ต้องการทำงานก่อนที่จะศึกษาต่อ มีจำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมาได้แก่ ต้องการทำงานทำและศึกษาต่อ มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00

เมื่อพิจารณาเป้าหมายของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จำแนกตามสาขาวิชาทั้ง 5 สาขา พบว่า นักศึกษาต้องการทำงานทำก่อน จำนวน 126, 98, 60, 42 และ 16 และต้องการทำงานทำและศึกษาต่อ จำนวน 21, 19, 23, 20, และ 14 คิดเป็นร้อยละ 21.64, 19.58, 23.73, 20.62 และ 14.43 ตามลำดับ

สำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่า นักศึกษาทุกสาขาที่มีความต้องการศึกษาต่อมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.44 จำแนกตามสาขาวิชาที่ต้องการศึกษาต่อมากที่สุด 2 สาขา คือ สาขาวิชาการจัดการ และสาขาวิชาบัญชี จำนวนเท่ากัน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมาคือ สาขาวิชาการเงิน และสาขาวิชาการตลาด จำนวนเท่ากัน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และน้อยที่สุด สาขาวิชาสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09

ตาราง 12 – 1 อาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของนักศึกษาสาขาการบัญชี

อาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	จำนวน	ร้อยละ
1. นักบัญชีหรืออาชีพเกี่ยวกับงานด้านบัญชี	-	-
2. พนักงานการเงิน	-	-
3. พนักงานขายหรือนักการตลาด	33	24.44
4. นักวิชาการการเงินและบัญชี	-	-
5. พนักงานสารบรรณ/งานธุรการ	31	22.96
6. เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	1	0.74
7. พนักงานด้านการวิจัยตลาด	53	39.25
8. พนักงานด้านวัสดุ	4	2.96
9. พนักงานด้านการขนส่ง/โลจิสติกส์	6	4.44
10. พนักงานธนาคาร	7	5.18
11. อื่น ๆ	-	-
รวม	135	100.00

จากตาราง 12 – 1 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาสาขาวิชาการตลาดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต พบว่า อาชีพด้านการตลาด มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมา พนักงานพนักงานสารบรรณ/ธุรการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50

ตาราง 12 – 2 อาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของนักศึกษาสาขาการจัดการ

อาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	จำนวน	ร้อยละ
1. นักบัญชีหรืออาชีพเกี่ยวกับงานด้านบัญชี	-	-
2. พนักงานการเงิน	-	-
3. พนักงานขายหรือนักการตลาด	12	17.14
4. นักวิชาการการเงินและบัญชี	1	0.43
5. พนักงานสารบรรณ/งานธุรการ	32	45.71
6. เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	1	0.43
7. พนักงานด้านการวิจัยตลาด	2	2.85
8. พนักงานด้านวัสดุ	7	10.00
9. พนักงานด้านการขนส่ง/โลจิสติกส์	5	7.14
10. พนักงานธนาคาร	10	14.28
11. อื่น ๆ	-	-
รวม	70	100.00

จากตาราง 12 – 2 พบว่า นักศึกษาเลือกพนักงานสารบรรณ/ธุรการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 รองลงมาเป็นพนักงานขาย หรือพนักงานการตลาด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 และน้อยที่สุด เลื่อนักวิชาการด้านการเงิน และเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ จำนวนอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.43

ตาราง 12 - 3 อาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของนักศึกษาสาขาวิชาสารสนเทศ

อาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	จำนวน	ร้อยละ
1. นักบัญชีหรืออาชีพเกี่ยวกับงานด้านบัญชี	-	-
2. พนักงานการเงิน	-	-
3. พนักงานขายหรือนักการตลาด	-	-
4. นักวิชาการการเงินและบัญชี	-	-
5. พนักงานสารบรรณ/งานธุรการ	-	-
6. เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	21	84.00
7. พนักงานด้านการวิจัยตลาด	-	-
8. พนักงานด้านวัสดุ	1	4.00
9. พนักงานด้านการขนส่ง/โลจิสติกส์	-	-
10. พนักงานธนาคาร และอื่น ๆ	3	12.00
รวม	25	100.00

ตาราง 12 – 2 อาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของนักศึกษาสาขาการจัดการ

อาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	จำนวน	ร้อยละ
1. นักบัญชีหรืออาชีพเกี่ยวกับงานด้านบัญชี	-	-
2. พนักงานการเงิน	-	-
3. พนักงานขายหรือนักการตลาด	12	17.14
4. นักวิชาการการเงินและบัญชี	1	0.43
5. พนักงานสารบรรณ/งานธุรการ	32	45.71
6. เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	1	0.43
7. พนักงานด้านการวิจัยตลาด	2	2.85
8. พนักงานด้านวัสดุ	7	10.00
9. พนักงานด้านการขนส่ง/โลจิสติกส์	5	7.14
10. พนักงานธนาคาร	10	14.28
11. อื่น ๆ	-	-
รวม	70	100.00

จากตาราง 12 – 2 พบว่า นักศึกษาเลือกพนักงานสารบรรณ/ธุรการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 รองลงมาเป็นพนักงานขาย หรือนักการตลาด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 และน้อยที่สุด เลือกนักวิชาการด้านการเงิน และเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ จำนวนอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.43

ตาราง 12 - 3 อาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของนักศึกษาสาขาวิชาสารสนเทศ

อาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	จำนวน	ร้อยละ
1. นักบัญชีหรืออาชีพเกี่ยวกับงานด้านบัญชี	-	-
2. พนักงานการเงิน	-	-
3. พนักงานขายหรือนักการตลาด	-	-
4. นักวิชาการการเงินและบัญชี	-	-
5. พนักงานสารบรรณ/งานธุรการ	-	-
6. เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	21	84.00
7. พนักงานด้านการวิจัยตลาด	-	-
8. พนักงานด้านวัสดุ	1	4.00
9. พนักงานด้านการขนส่ง/โลจิสติกส์	-	-
10. พนักงานธนาคาร และอื่น ๆ	3	12.00
รวม	25	100.00

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาได้คิดที่จะวางแผนอาชีพ พบว่าส่วนใหญ่เริ่มวางแผนอาชีพเมื่อศึกษาอยู่ระดับอุดมศึกษาจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมาคิดวางแผนอาชีพเมื่อเข้าศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60

สำหรับช่วงที่คิดเกี่ยวกับการวางแผนจำแนกตามสาขาวิชา พบว่า นักศึกษาทั้ง 5 สาขาวิชาเริ่มต้นเมื่อเข้าสู่ระดับอุดมศึกษาเช่นกัน มีจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมาได้แก่เมื่อศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 ตามลำดับ

4.2 การเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพที่คาดหวัง

ตาราง 15 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพที่คาดหวัง

รายการ	S.D.	\bar{x}	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้พยายามเรียนให้ได้ระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ดีเพื่อให้ได้งานที่ดี	0.576	4.16	มาก
2. ท่านเลือกเรียนสาขาโดยไม่ได้คำนึงถึงการประกอบอาชีพ	0.629	4.05	มาก
3. ท่านได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการหางานทำ	0.719	3.85	มาก
4. ท่านได้ทำงานพิเศษระหว่างเรียนเพื่อเสริมประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ	0.797	4.14	มาก
5. ขณะศึกษาอยู่ในสถานศึกษาท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรในด้านอาชีพ	0.466	4.09	มาก
6. ท่านศึกษาหาความรู้ในด้านวิชาชีพในสาขาของท่านอยู่เสมอ	0.684	4.32	มาก

ตาราง 21 (ต่อ) จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพ ที่คาดหวัง

รายการ	S.D.	\bar{x}	ระดับ ความ คิดเห็น
7. ท่านเตรียมความพร้อมด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความพร้อมในการทำงาน	0.527	4.50	มาก
8. ท่านเลือกเรียนวิชาเลือกที่มีส่วนในการที่จะใช้ในการประกอบการทำงานในอาชีพ	0.398	4.16	มาก
9. ท่านได้ฝึกทักษะในการเตรียมความพร้อมในการสมัครงาน	0.719	3.85	มาก
เฉลี่ยโดยรวม		4.21	มาก

ตาราง 22 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพที่คาดหวัง

การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพที่คาดหวัง	การเงิน N=159	การบัญชี N=61	การตลาด N=135	การจัดการ N=70	สารสนเทศ N=25	รวม N=450
	X S.D.	X S.D.	X S.D.	X S.D.	X S.D.	X S.D.
1. ท่านได้พยายามเรียนให้ได้ระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ดีเพื่อให้ได้งานที่ดี	4.25 0.57	4.18 0.51	4.13 0.61	4.15 0.58	4.11 0.61	4.16 0.576
2. ท่านเลือกเรียนในสาขาวิชาโดยไม่ได้คำนึงถึงการประกอบอาชีพ	4.45 0.639	4.50 0.626	4.50 0.627	4.35 0.629	4.49 0.625	4.5 0.629

ตาราง 16 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพที่คาดหวัง

การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพที่คาดหวัง	การเงิน N=159	การบัญชี N=61	การตลาด N=135	การจัดการ N=70	สารสนเทศ N=25	รวม N=450
	\bar{x} S.D.	\bar{x} S.D.	\bar{x} S.D.	\bar{x} S.D.	\bar{x} S.D.	\bar{x} S.D.
3. ท่านได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการหางานทำ	3.80 0.718	3.89 0.719	3.89 0.720	3.85 0.717	3.86 0.719	3.85 0.719
4. ท่านได้ทำงานพิเศษระหว่างเรียนเพื่อเสริมในการประกอบอาชีพ	4.10 0.797	4.18 0.792	4.09 0.798	4.19 0.798	4.14 0.798	4.14 0.797
5. ขณะศึกษาอยู่ในสถานศึกษาท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรในด้านอาชีพ	4.10 0.472	4.11 0.470	4.08 0.469	4.08 0.465	4.09 0.457	4.09 0.466
6. ท่านศึกษาหาความรู้ในด้านวิชาชีพในสาขาของท่านอยู่เสมอ	4.35 0.684	4.37 0.685	4.36 0.681	4.27 0.686	4.28 0.682	4.32 0.684
7. ท่านเตรียมความพร้อมด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความพร้อมในการทำงาน	4.49 0.527	4.46 0.526	4.52 0.529	4.56 0.524	4.48 0.526	4.50 0.527
8. ท่านเลือกเรียนวิชาเลือกที่มีส่วนในการที่จะใช้ประกอบการทำงานในอาชีพ	4.15 0.398	4.18 0.399	4.17 0.398	4.17 0.396	4.17 0.397	4.16 0.398
9. ท่านได้ฝึกทักษะในการเตรียมความพร้อมในการสมัครงาน	4.66 0.604	4.65 0.603	4.65 0.604	4.66 0.602	4.62 0.607	4.64 0.604
รวมค่าเฉลี่ย	-	-	-	-	-	4.21

จากตาราง 15 - 16 แสดงให้เห็นว่าการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพที่คาดหวังนักศึกษาเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นโดยรวมทุกสาขาวิชา พบว่า มีการเตรียมตัวในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.52$) และเมื่อพิจารณาตามสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้ง 5 สาขาวิชา พบว่า นักศึกษาต่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่องการเตรียมตัวในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ($\bar{x} = 3.33, 3.32, 3.11, 3.02$ และ 3.00)

เมื่อพิจารณาถึงการเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพที่คาดหวังเป็นรายข้อ ตามความคิดเห็นของนักศึกษาโดยรวมทุกสาขาวิชา พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือเลือกแผนการเรียนให้ประกอบด้วยวิชาที่เลือกที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพในอนาคต ($\bar{x} = 3.22$) โดยการเตรียมตัวในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รวม 4 ข้อ อยู่ระหว่าง 3.60-3.51) ระดับน้อยมี 1 ข้อ ($\bar{x} = 2.45$)

ส่วนการพิจารณาเป็นรายข้อ จำแนกนักศึกษาดตามสาขาวิชา พบว่านักศึกษานในแต่ละสาขาวิชา มีความเห็นสอดคล้องทำให้ได้สรุปเหมือนกัน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ เลือกแผนการเรียนให้ประกอบด้วยวิชาที่เป็นวิชาเลือกที่พิจารณาว่าจะมีประโยชน์ต่ออาชีพในอนาคต ($\bar{x} = 3.63, 3.54, 2.99, 2.85$ และ 2.78) โดยการเตรียมตัวในด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางรวม 4 ข้อ (\bar{x} อยู่ระหว่าง 2.10-2.30) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ (\bar{x} อยู่ระหว่าง 3.51-3.5) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ (\bar{x} อยู่ระหว่าง 2.08-2.54) และที่มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันมี 2 ข้อ คือ การเตรียมตัวในด้านความพยายามสอบเพื่อให้ได้คะแนนสูง จะได้มีโอกาหางานทำให้มากขึ้น และพยายามศึกษาหรือฝึกฝนความรู้ ความสามารถพิเศษอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ นอกเหนือจากการเรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เช่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

4.3 ปัญหาในการวางแผนอาชีพ

ตาราง 17 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการวางแผนอาชีพ

รายการ	S.D.	\bar{x}	ระดับความคิดเห็น
1. มีวิชาเลือกในหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการและมีประโยชน์ต่อการเตรียมตัวด้านอาชีพ	0.587	4.12	มาก
2. การจัดตารางสอนเพื่อส่งวิชาเลือกที่ตรงกับความต้องการ	0.558	4.00	มาก
3. การหาสถานที่ฝึกงานในระหว่างปีภาคเรียนที่ตรงกับอาชีพที่จะทำในอนาคต	0.924	4.14	มาก
4. บุคลากรด้านการศึกษาแนะแนวอาชีพ	0.631	4.29	มาก
5. โอกาสในการทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความถนัดในอาชีพ	0.650	3.87	มาก
6. ทูมทรัพยากรในการศึกษาพิเศษเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในหลักสูตร	0.771	4.41	มาก
เฉลี่ยโดยรวม		4.13	มาก

ตาราง 18 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการวางแผนประกอบอาชีพของนักศึกษา

ปัญหาที่มีผลต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา	การเงิน N=159	การบัญชี N=135	การตลาด N=70	การจัดการ N=61	สารสนเทศ N=25	รวม N=450
	\bar{x} S.D.	\bar{x} S.D.	\bar{x} S.D.	\bar{x} S.D.	\bar{x} S.D.	\bar{x} S.D.
1. มีวิชาเลือกในหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการและมีประโยชน์ต่อการเตรียมตัว	4.10 0.586	4.15 0.586	4.13 0.586	4.15 0.589	4.10 0.588	4.12 0.587
2. การจัดตารางสอนเพื่อส่งวิชาเลือกที่ตรงกับความต้องการ	4.00 0.559	4.03 0.558	3.98 0.557	3.99 0.560	4.07 0.560	4.00 0.558
3. การหาสถานที่ฝึกงานในระหว่างปีภาคเรียนที่ตรงกับอาชีพที่จะทำในอนาคต	4.14 0.925	4.16 0.926	4.15 0.926	4.14 0.926	4.13 0.925	4.14 0.924

ตาราง 19 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการวางแผนประกอบอาชีพของนักศึกษา

ปัญหาที่มีผลต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา	การเงิน	การบัญชี	การตลาด	การจัดการ	สารสนเทศ	รวม
	N=159	N=135	N=70	N=61	N=25	N=450
		X	X	X	X	x
	S.D	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.
4. บุคลากรด้านการศึกษาแนะแนวอาชีพ	4.31 0.631	4.27 0.634	4.28 0.629	4.27 0.627	4.30 0.634	4.29 0.631
5. โอกาสทำแบบทดสอบเพื่อสำรวจความถนัดในอาชีพ	3.87 0.650	3.88 0.634	3.89 0.653	3.86 0.658	3.85 0.654	3.87 0.650
รวมค่าเฉลี่ย	4.14 0.689	4.15 0.688	4.14 0.686	4.14 0.688	4.14 0.689	4.13 0.686

จากตาราง 19 แสดงถึง ปัญหาที่มีผลต่อการวางแผนอาชีพ พิจารณาจากความคิดเห็นของนักศึกษาในภาพรวมทุกสาขาวิชา พบว่า ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.20$) และเมื่อจำแนกตามสาขาวิชา พบว่า นักศึกษาทั้ง 5 สาขาวิชา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการวางแผนอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.00, 3.25, 3.20, 3.50$ และ 3.23)

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาที่มีผลต่อการวางแผนอาชีพเป็นรายข้อ ตามระดับความคิดเห็นของนักศึกษาโดยรวมทั้ง 5 สาขาวิชา พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การเลือกวิชาเลือกเสรีนั้น ไม่สามารถทำได้ เพราะเป็นการเลือกโดยมหาวิทยาลัยจึงไม่ตรงกับความต้องการ ($\bar{x}= 3.25$) โดยมีปัญหาในด้านอื่น ๆ ที่เหลือรวม 7 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} อยู่ระหว่าง $3.21-3.33$)

ส่วนการพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อ จำแนกนักศึกษาแต่ละสาขาวิชา พบว่า นักศึกษาในแต่ละสาขา มีความเห็นที่สอดคล้องเหมือนกัน โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การลงทะเบียนตามความต้องการของตนเอง ($\bar{x}= 3.33, 3.25, 3.66, 3.10$ และ 3.00) โดยปัญหาด้านอื่น ๆ ทั้งหมด รวม 7 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} อยู่ระหว่าง $2.56-3.25$)

ตาราง 20 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการแก้ปัญหาการวางแผนอาชีพ

การดำเนินการแก้ปัญหาที่มีผลต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา	การเงิน N=139	การ บัญชี N=70	การตลาด N=135	การจัดการ N=61	สารสนเทศ N=25	รวม N=450
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ
1. เปลี่ยนแปลงแผนอาชีพ	42 25.45	22 13.33	61 36.97	28 16.96	12 7.27	165 36.7
2. ขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม	35 24.13	21 14.48	45 31.03	21 14.48	23 15.86	145 32.2
3. รอเหตุการณ์ต่อไป	32 35.95	18 20.22	23 25.84	9 10.11	7 7.86	89 19.8
4. มุ่งไปทางอาชีพซึ่งท่านปรารถนาเป็นลำดับรองลงไป	13 25.49	12 23.53	11 21.57	8 15.68	7 13.72	51 11.3

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า การดำเนินการแก้ปัญหาของนักศึกษา เมื่อพบกับปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพของนักศึกษาทั้ง 5 สาขาวิชา พบว่า จะเปลี่ยนแปลงแผนอาชีพจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมา ได้แก่ ปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากผู้ที่เห็นว่าเหมาะสม จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และ มุ่งไปทางอาชีพที่ตนเองปรารถนารองลงไปในที่สุด จำนวน 51 คิดเป็นร้อยละ 11.3

เมื่อพิจารณาถึงการดำเนินการแก้ปัญหา เมื่อพบกับปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพของนักศึกษา จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า นักศึกษาทั้ง 5 สาขาวิชา จะเปลี่ยนแปลงอาชีพ มีจำนวน 42, 22, 61, 28 และ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45, 13.33, 36.97, 16.96 และ 7.27 ตามลำดับ รองลงมา ได้แก่ ขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้ที่เห็นว่าเหมาะสม มีจำนวน 35, 21, 45, 21 และ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 24.13, 14.48, 31.03, 14.48 และ 15.86 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพ

ตาราง 20 รายวิชาที่นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติมอันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนอาชีพ เรียงตามลำดับความสำคัญ 1-5 ของนักศึกษสาขาวิชาการเงิน

ตาราง 21 ความต้องการของนักศึกษาที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติม สาขาการเงิน

รายชื่อวิชาที่นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
ลำดับที่ 1 (N= 159)		
1. สถาบันการเงินและการลงทุน	56	35.20
2. คอมพิวเตอร์ในงานสำนักงาน	49	30.82
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการเงิน	32	20.12
4. การบริหารอสังหาริมทรัพย์	22	13.84
ลำดับที่ 2 (N= 130)		
1. ภาษาเพื่อนบ้านอย่างน้อย 1 ภาษา	39	30.00
2. การวางแผนการตลาด	35	26.92
3. การบริหารการจัดส่ง	29	22.31
4. การบริหารการเงินและธุรกิจระหว่างประเทศ	27	20.77

จากตาราง 21 แสดงถึง รายวิชาที่มีนักศึกษสาขาวิชาการเงินต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพ เรียงตามลำดับความสำคัญลำดับที่ 1-4 พบว่า วิชาที่นักศึกษาต้องการให้เปิด อันดับที่ 1 สถาบันการเงินและการลงทุน จำนวน 56 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 รองลงมาได้แก่วิชาคอมพิวเตอร์ในงานสำนักงาน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 วิชา การใช้คอมพิวเตอร์ในงานสำนักงานจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.12 วิชา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการเงิน 32 คิดเป็นร้อยละ การบริหารอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.84 ส่วนอันดับที่ 2 นั้น นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนในวิชาภาษาเพื่อนบ้านอย่างน้อย 1 ภาษา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาวิชา การวางแผนการตลาด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 วิชาบริหารการจัดส่ง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.31 และวิชาการบริหารการเงินและธุรกิจระหว่างประเทศ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.77

ตาราง 22 รายวิชาที่นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติมอันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนอาชีพ เรียงตามลำดับความสำคัญ 1-5 ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี

รายชื่อวิชาที่นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
ลำดับที่ 1 (N= 58)		
1. การบริหารสินเชื่อ	23	39.65
2. สารสนเทศทางการบัญชี	19	32.76
3. การจัดการวัสดุและการจัดซื้อ	9	15.52
4. นโยบายการเงิน	7	12.07
ลำดับที่ 2 (N=22)		
1. การบริหารและการตรวจสอบบัญชี	11	50.00
2. ภาษาอังกฤษ	8	36.36
3. การพัฒนาบุคลิกภาพ	3	13.64

จากตาราง 22 แสดงถึง รายวิชาที่มีนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชีต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพ เรียงตามลำดับความสำคัญลำดับที่ 1-4 พบว่า วิชาที่นักศึกษาต้องการให้เปิด อันดับที่ 1 การบริหารสินเชื่อ จำนวน 23 คน จากผู้ตอบสอบถามจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 39.65 รองลงมาได้แก่วิชาสารสนเทศทางบัญชีสำหรับจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 32.76 วิชาการจัดการวัสดุและการจัดซื้อ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.52 วิชา นโยบายการเงิน 7 คิดเป็นร้อยละ 12.07 ลำดับที่ 2 ได้แก่วิชาการบริหารและการตรวจสอบบัญชี จากจำนวน 22 คน เลือกว่าวิชาการบริหารและการตรวจสอบบัญชี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 วิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64

ตาราง 24 ความต้องการของนักศึกษาที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติม สาขาการตลาด

รายชื่อวิชาที่นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
ลำดับที่ 1 (N= 98)		
1. การจัดการตลาดและการผลิต	36	36.73
2. กลยุทธ์การตลาดในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	29	29.59
3. ปัญหาและการวิจัยตลาด	20	20.49
4. การจัดการงานขนส่งสินค้า	13	13.26
ลำดับที่ 2 (N=37)		
1. การจัดการผลิตภัณฑ์และราคา	19	51.35
2. การจัดการตลาดและวิสาหกิจชุมชน	12	32.43
3. การพัฒนาบุคลิกภาพ	6	16.21

จากตาราง 24 แสดงถึงแนวทางที่มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพ พบว่าจากตาราง 5-3 แสดงถึง รายวิชาที่มีนักศึกษาสาขาวิชาการตลาดต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพ เรียงตามลำดับความสำคัญลำดับที่ 1-4 พบว่า วิชาที่นักศึกษาต้องการให้เปิด อันดับที่ 1 การจัดการตลาดและการผลิต จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.73 รองลงมาวิชากลยุทธ์การตลาดในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.59 วิชาปัญหาและการวิจัยตลาด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.49 วิชาการจัดการการขนส่งสินค้า จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.26 ลำดับที่ 2 จากจำนวน 37 คน ได้แก่วิชาการจัดการผลิตภัณฑ์และราคา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 51.35 เลือกว่าวิชาการจัดการตลาดและวิสาหกิจชุมชน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 วิชาการพัฒนาบุคลิกภาพ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตาราง 25 รายวิชาที่นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติมอันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนอาชีพ เรียงตามลำดับความสำคัญ 1-5 ของนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการ

รายชื่อวิชาที่นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
ลำดับที่ 1 (N= 70)		
1. การจัดการธุรกิจแหล่งท่องเที่ยว	25	35.71
2. การจัดการธุรกิจการจัดประชุม	21	30.00
3. การจัดการงานขนส่งสินค้า	17	24.28
4. การจัดการวัสดุและการจัดซื้อ	7	10.00
ลำดับที่ 2 (N=32)		
1. การพูดในที่สาธารณะ	15	46.87
2. การพัฒนาบุคลิกภาพ	11	34.37
3. คอมพิวเตอร์ในงานธุรกิจ	6	18.75

จากตาราง 25 แสดงถึงแนวทางที่มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพ พบว่าจากตาราง 5-3 แสดงถึง รายวิชาที่มีนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพ เรียงตามลำดับความสำคัญลำดับที่ 1-4 พบว่า วิชาที่นักศึกษาต้องการให้เปิด อันดับที่ 1 การ

จัดธุรกิจในพื้นที่ท่องเที่ยว จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 รองลงมาวิชาการจัดการธุรกิจการประชุม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 วิชาการจัดการงานขนส่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 24.28 วิชาการจัดการวัสดุและการจัดซื้อ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ลำดับที่ 2 จากจำนวน 32 คน ได้แก่วิชาการพูดในที่สาธารณะ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 46.87 เลือกวิชาการพัฒนาบุคลากร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 34.37 วิชาคอมพิวเตอร์ในงานธุรกิจ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75

ตาราง 26 รายวิชาที่นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติมอันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนอาชีพ เรียงตามลำดับความสำคัญ 1-5 ของนักศึกษาสาขาวิชาสารสนเทศคอมพิวเตอร์

รายชื่อวิชาที่นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
ลำดับที่ 1 (N= 25)		
1. การจัดการสารสนเทศเพื่อการผลิต	11	44.00
2. สารสนเทศเพื่อการวิจัยทางธุรกิจ	9	36.00
3. ปัญหาและการวิจัยทางสารสนเทศ	3	12.00
4. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ	2	8.00
ลำดับที่ 2 (N=12)		
1. ระบบสารสนเทศเพื่องานบัญชี	7	58.33
2. การพัฒนาบุคลากร	5	41.66

จากตาราง 26 แสดงถึงแนวทางที่มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพ พบว่าจากตาราง 5-3 แสดงถึง รายวิชาที่มีนักศึกษสาขาวิชาสารสนเทศคอมพิวเตอร์ ต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพ เรียงตามลำดับความสำคัญลำดับที่ 1-4 พบว่า วิชาที่นักศึกษาต้องการให้เปิดอันดับที่ 1 ระบบสารสนเทศเพื่อการผลิต จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาวิชาสารสนเทศเพื่อการวิจัยทางธุรกิจ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 วิชาปัญหาและการวิจัยทางสารสนเทศ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และ วิชาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ลำดับที่ 2 จากจำนวน 37 คน ได้แก่วิชาระบบสารสนเทศเพื่องานบัญชี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 เลือกวิชาการพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.66

ตาราง 27 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แนวทางที่มหาวิทยาลัยควรปรับปรุง	จำนวน	ร้อยละ
1. ในแต่ละวิชาควรจัดให้มีการเรียนการสอนที่ให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วมในเนื้อหาวิชาต่าง ๆ	112	24.88
2. มหาวิทยาลัยควรจัดสื่อการสอนในวิชาต่าง ๆ ให้เพียงพอ	106	23.55
3. ควรมีการต่อสายอินเทอร์เน็ตให้นักศึกษาใช้ได้อย่างทั่วถึง	104	23.11
4. ควรพานักศึกษาไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอนตามหลักสูตร	75	16.66
5. ควรให้ออกาสนักศึกษาได้มีโอกาสเลือกเรียนได้ตามความสนใจในกลุ่มวิชาเลือกเสรี	42	9.33
6. ควรมีการเปิดสอนวิชาชีพพื้นฐานในสำนักงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างดี เช่น คอมพิวเตอร์ ฯลฯ	11	2.44
รวม	450	100.00

จากตาราง 28 แสดงให้เห็นแนวทางที่มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงทางด้านวิชาการและด้านกิจการนักศึกษา จากคำแนะนำ พบว่า ในแต่ละวิชาควรจัดให้มีการเรียนการสอนที่ให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมในเนื้อหาวิชาต่าง ๆ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 24.88 รองลงมา มหาวิทยาลัยควรจัดสื่อการสอนในวิชาต่าง ๆ ให้เพียงพอ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 23.55 และ ควรมีการต่อสายอินเทอร์เน็ตให้นักศึกษาสามารถใช้ได้อย่างทั่วถึง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 23.11

ตาราง 29 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดให้มีการจัดงานตลาดนัดอาชีพอย่างสม่ำเสมอ	98	21.77
2. จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมสู่โลกอาชีพ	78	17.33
3. จัดกิจกรรมการพัฒนาศิลกเพื่อการสัมมนางาน	77	17.11
4. เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาให้ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการสมัครงาน	59	13.11
5. จัดอบรมวิธีการเขียนใบสมัครงานเพื่อให้ได้งานทำ	56	12.44
6. ควรให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้ความรู้ด้านอาชีพแก่นักศึกษา	35	7.77
7. ควรมีการฝึกอาชีพเสริมให้กับนักศึกษา	36	8.0
8. มีการทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพ	11	2.44
รวม	450	100.00

จากตาราง 29 ความคิดเห็นของนักศึกษาที่ที่ต้องเสนอแนะมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษาในการวางแผนอาชีพ โดยได้ข้อเสนอแนะรวม 8 ข้อ ข้อที่มีจำนวนมากที่สุด คือจัดให้มีการจัดงานตลาดนัดอาชีพอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 21.77 รองลงมา จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมสู่โลกอาชีพ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33 จัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการสัมภาษณ์งาน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 17.11 และ เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาให้ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการสมัครงาน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 ตามลำดับ



สรุป

บทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามทั้ง 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป้าหมายและการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพและปัญหาในการวางแผนอาชีพ และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา โดยได้สรุปผลการวิจัยในการใช้สถิติทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอในรูปแบบของตาราง รวมทั้งหมด 29 ตาราง พร้อมแสดงผลการวิเคราะห์อย่างละเอียด



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในบทนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อสรุปผลการศึกษาทั้งหมด (Conclusion) ให้เกิดความกระชับง่ายต่อการอ่าน และทำความเข้าใจ พร้อมกับการอภิปรายผลการวิจัย (discussion) ในประเด็นสำคัญ เพื่อให้เห็นทัศนะของผู้วิจัยที่มีต่อประเด็นเหล่านี้ และในท้ายที่สุดเป็นการเสนอแนะเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 5 แห่งในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจ 2) เป้าหมายและการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจ 3) การวางแผนอาชีพและปัญหาในการวางแผนอาชีพของนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปริญญาตรีด้านบริหารธุรกิจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 ที่เรียนด้านบริหารธุรกิจ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ที่ได้ลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนที่ 2/2551 จำนวนทั้งสิ้น 4,888 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้จำนวนนักศึกษาของแต่ละสาขาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง จำนวน 450 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการวางแผนอาชีพของนักศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา และสถานภาพทางเศรษฐกิจของนักศึกษา โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check list) และแบบเติมคำในช่องว่าง จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากระดับเห็นด้วยมากที่สุดไปถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป้าหมายและการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา โดยสอบถามใน 3 ประเด็น ได้แก่ เป้าหมายหลังการสำเร็จการศึกษาแล้ว อาชีพที่สนใจมากที่สุด และหลังการสำเร็จการศึกษาอาชีพใดที่คิดว่าเหมาะสมมากที่สุด โดยมีข้อคำถามทั้ง 3 ประเด็น จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ และปัญหาในการวางแผนอาชีพ โดยประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่ 1) การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนอาชีพ และการเตรียมตัวในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ ตั้งแต่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นใด และการจัดลำดับความคิดเห็นในการวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนอาชีพของนักศึกษา รวมข้อคำถาม 21 ข้อ 2) ปัญหาในการวางแผนอาชีพ เป็นการใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากระดับเห็นด้วยมากที่สุดไปถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน รวม 6 ข้อ และการแก้ปัญหากรณีประสบปัญหาการวางแผนอาชีพ มีข้อคำถาม ให้เลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ รวมข้อคำถามทั้ง 2 ประเด็น รวม 31 ข้อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษาที่เป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย 1) รายวิชาที่นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนอาชีพ 2) มหาวิทยาลัยควรวางแนวทางในการปรับปรุงการบริการทางวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพอย่างไร และ 3) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง โดยทำการเก็บข้อมูลในช่วงภาคการศึกษาที่ 2/2550 ระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2551 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 450 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลของนักศึกษา และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวของนักศึกษา ด้วยการใช้สถิติแจกแจงความถี่ และการคำนวณค่าร้อยละ
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษา ด้วยการคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การกำหนดเป้าหมายและการเลือกอาชีพของนักศึกษา ได้แก่ เป้าหมายในอาชีพของนักศึกษา อาชีพที่นักศึกษาสนใจมากที่สุด ตำแหน่งงานในแต่ละอาชีพ รวมทั้งสถานที่ทำงานที่นักศึกษาต้องการทำหลังจากจบการศึกษา ด้วยการแจกแจงความถี่และการคำนวณหาค่าร้อยละ

4. การคิดเรื่องการวางแผนการประกอบอาชีพและปัญหาในการ ในการวางแผนประกอบอาชีพ ทำการศึกษาช่วงเวลาของนักศึกษาที่เริ่มคิดเกี่ยวกับอาชีพและจัดเรียงลำดับขั้นตอนในการคิดเกี่ยวกับอาชีพ ดังรายละเอียดดังนี้

4.1 การกำหนดขั้นตอนของการวางแผนในการดำเนินงานตามแผนอาชีพที่เลือก ด้วยการทำการศึกษาค้นคว้าถึงความคิดที่จะประกอบอาชีพของนักศึกษา และจัดเรียงลำดับขั้นตอนด้วยการแจกแจงความถี่และ คำนวณหาค่าร้อยละ

4.2 ขั้นตอนการเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพที่คาดหวัง ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 สิ่งที่เป็นปัญหาในการวางแผนอาชีพและการดำเนินการแก้ปัญหา ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5. ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา ด้วยการแจกแจงความถี่และการคำนวณหาค่าร้อยละ ในการคำนวณค่าสถิติของงานวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสังคมศาสตร์

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวางแผนอาชีพของนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 5 แห่ง ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา และสถานภาพทางเศรษฐกิจของนักศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป้าหมายและการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ และปัญหาในการวางแผนอาชีพของนักศึกษา

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา และสถานภาพทางเศรษฐกิจของนักศึกษา

1. เพศ อายุ และสาขาวิชาของนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 85.60 และเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 มีอายุมากกว่า 23 ปีขึ้นไป จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงอายุอยู่ระหว่าง 21-22 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 และจำนวนน้อยที่สุดอายุน้อยกว่า 21 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 คน และกำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาการเงิน จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 35.33 รองลงมาสาขาวิชาการตลาด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และน้อยที่สุดสาขาวิชาการบริหารระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

2. อาชีพ การศึกษาสูงสุด และรายได้ของบิดา พบว่า อาชีพของบิดาส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการ และอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจมีจำนวนเท่ากันคือ 161 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมาอาชีพรับจ้าง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และน้อยที่สุดอาชีพค้าขายจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 สำหรับการศึกษาศึกษาสูงสุดของบิดา พบว่าบิดามีการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 และต่ำสุดมีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 และรายได้ของบิดา พบว่ามีรายได้ระหว่าง 5,000-10,000.- บาท จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 64.90 รองลงมามีรายได้น้อยกว่า 5,000.- บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และมีจำนวนน้อยที่สุดที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000.- บาท

สำหรับอาชีพ การศึกษาสูงสุด และรายได้ของมารดาพบว่า มารดามีอาชีพรับราชการ จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมาอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และน้อยที่สุดอาชีพเกษตรกร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 สำหรับการศึกษาศึกษาสูงสุดของมารดา พบว่ามีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมามีการศึกษาสูงสุดระดับประถมศึกษา จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และจำนวนน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 และรายได้ของมารดา พบว่ามีรายได้น้อยกว่า 5,000.- บาท จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 64.90 รองลงมามีรายได้น้อยกว่า 5,000.- บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และจำนวนน้อยที่สุดมีรายได้ระหว่าง 30,000-40,000.- บาทต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา

2.1 พิจารณาจากความคิดเห็นของนักศึกษา โดยการจำแนกตามสาขาวิชา ทั้ง 5 สาขาวิชา ของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพเมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้วจากคะแนนทุกข้อ ผลคะแนนเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.75$)

2.2 พิจารณาจากความคิดเห็นของนักศึกษา โดยการจำแนกตามสาขาวิชา ทั้ง 5 สาขาวิชา ของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพเมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษา โดยจำแนกคะแนนปัจจัยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านความมั่นคง มีคะแนนเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$) โดยปัจจัยต่าง ๆ ที่เหลือส่วนใหญ่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาน้อยที่สุด คือ เป็นอาชีพที่มีโอกาสประสบความสำเร็จในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.60$)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป้าหมายและการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา

3.1 เป้าหมายของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษา

พบว่าเป้าหมายของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว เมื่อจำแนกนักศึกษาจาก 5 สาขาวิชา และโดยภาพรวมทั้ง 5 สาขาวิชา คือ ส่วนใหญ่ต้องการทำงานก่อน และหาโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมาจะหางานทำหรือศึกษาต่อ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 21.15 และคิดที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.44

3.2 อาชีพที่นักศึกษาสนใจจะทำมากที่สุด

พบว่าอาชีพที่นักศึกษาสนใจจะทำมากที่สุด ทั้งเมื่อจำแนกนักศึกษาออกเป็น 5 สาขาวิชา และโดยภาพรวมของทุกสาขาวิชา คือ ต้องการทำงานเป็นข้าราชการ/พนักงานราชการ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา ได้แก่ พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 และอาชีพรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 0.63

3.3 การเลือกอาชีพที่ตรงกับความตั้งใจที่จะทำงานหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วมากที่สุด ผลการวิจัย พบว่า รายชื่ออาชีพที่ตรงกับความตั้งใจของนักศึกษามากที่สุด แยกตามสาขาวิชา โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. สาขาวิชาการเงิน		
ลำดับที่ 1	พนักงานการเงิน	ร้อยละ 38.36
ลำดับที่ 2	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ร้อยละ 35.22
ลำดับที่ 3	พนักงานสารบรรณ/ธุรการ	ร้อยละ 11.95
2. สาขาวิชาการบัญชี		
ลำดับที่ 1	นักบัญชี/อาชีพเกี่ยวกับบัญชี	ร้อยละ 50.82
ลำดับที่ 2	พนักงานการเงิน	ร้อยละ 32.79
ลำดับที่ 3	นักวิชาการการเงิน/บัญชี	ร้อยละ 13.11
3. สาขาวิชาการตลาด		
ลำดับที่ 1	พนักงานด้านวิจยตลาด	ร้อยละ 39.25
ลำดับที่ 2	พนักงานขายหรือนักการตลาด	ร้อยละ 24.44
ลำดับที่ 3	พนักงานสารบรรณ/ธุรการ	ร้อยละ 22.96
4. สาขาวิชาการจัดการ		
ลำดับที่ 1	พนักงานสารบรรณ/ธุรการ	ร้อยละ 45.71
ลำดับที่ 2	พนักงานขาย/นักการตลาด	ร้อยละ 17.14
ลำดับที่ 3	พนักงานธนาคาร	ร้อยละ 14.28
5. สาขาวิชาสารสนเทศคอมพิวเตอร์		
ลำดับที่ 1	เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	ร้อยละ 84.00
ลำดับที่ 2	พนักงานธนาคาร	ร้อยละ 12.00
ลำดับที่ 3	พนักงานวัสดุ	ร้อยละ 4.00

3.4 จังหวัดหรือภาคที่นักศึกษาตั้งใจจะไปทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า จังหวัดหรือภาคที่นักศึกษาตั้งใจจะไปทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จากจำนวนนักศึกษาทั้ง 5 สาขาวิชา และจากการจำแนกนักศึกษาแต่ละสาขาวิชา มีดังนี้ ต้องการที่จะทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 รองลงมา คือภาคกลาง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ และปัญหาในการวางแผนอาชีพของนักศึกษา

4.1 การเริ่มต้นของความคิดในเรื่องการวางแผนอาชีพของนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ช่วงที่นักศึกษาเริ่มคิดถึงการวางแผนอาชีพจะทำเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว โดยในภาพรวมของทุกสาขา และในการจำแนกในแต่ละสาขาวิชา คือ เมื่อศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 272 คนคิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมาเมื่อศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60

4.2 การเรียงลำดับการวางขั้นตอนของการดำเนินงานตามแผนอาชีพของนักศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษามีการจัดลำดับขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนอาชีพจากลำดับที่ 1-6 ทั้งจากภาพรวมของทุกสาขา และในการจำแนกในแต่ละสาขาวิชา ทั้ง 5 สาขาวิชา สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ตนเองที่เห็นอย่างชัดเจน พบว่า นักศึกษาในภาพรวมทุกสาขาวิชา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นเป็นลำดับที่ 1 ของการวางแผนการดำเนินงานตามแผนอาชีพที่ได้มีความตั้งใจไว้ ด้วยการฝึกทักษะในการเตรียมความพร้อมในการสมัครงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$)

2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ตนเองที่เห็นอย่างชัดเจน พบว่า นักศึกษาในภาพรวมทุกสาขาวิชา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นเป็นลำดับที่ 2 ของการวางแผนการดำเนินงานตามแผนอาชีพด้วยการเตรียมพร้อมด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความพร้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$)

3. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ตนเองที่เห็นอย่างชัดเจน พบว่า นักศึกษาในภาพรวมทุกสาขาวิชา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นเป็นลำดับที่ 3 ของการวางแผนด้วยการศึกษาหาความรู้ในด้านวิชาชีพในสาขาของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.32$)

4.3 การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพที่คาดหวัง

1. พิจารณาความคิดเห็นของนักศึกษาทั้งเมื่อรวมนักศึกษาทุกสาขาวิชา และเมื่อจำแนกแต่ละสาขาวิชา ในด้านการเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพที่คาดหวังทุกข้อเฉลี่ยแล้วพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$)

2. พิจารณาความคิดเห็นของนักศึกษาเมื่อรวมนักศึกษาทุกสาขาวิชา และเมื่อจำแนกแต่ละสาขาวิชา ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝึกทักษะในการเตรียมความพร้อมในการ

สมัครงาน ($\bar{x}=4.64$) รองลงมา เลือกแผนการเรียนให้ประกอบด้วยวิชาเลือกที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพในอนาคต ($\bar{x}=4.50$) และเตรียมความพร้อมด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความพร้อมในการทำงาน ($\bar{x}=4.50$) ลำดับต่อมา นักศึกษาได้พยายามเรียนให้ได้ระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ดีเพื่อให้ได้งานที่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$) และนักศึกษาได้ทำงานพิเศษระหว่างเรียนเพื่อเสริมประสบการณ์ในการประกอบอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$) โดยที่การเตรียมตัวในด้านอื่น ๆ ที่เหลือก็นั้น พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกนักศึกษาแต่ละสาขาวิชาพบว่า มีทั้งที่มีความคิดเห็นเหมือนกันและบางส่วนมีความขัดแย้งกันมี 2 ข้อ คือ การพยายามหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการทำงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.85$)

4.4 ปัญหาที่มีผลต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา

1. พิจารณาความคิดเห็นของนักศึกษาทั้งเมื่อพิจารณาในภาพรวมของนักศึกษาทุกสาขาวิชา และจำแนกนักศึกษาออกเป็น 5 สาขาวิชา ในด้านปัญหาของการวางแผนอาชีพของนักศึกษาทุกข้อเฉลี่ยพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13$)

2. พิจารณาความคิดเห็นของนักศึกษาทั้งเมื่อพิจารณาในภาพรวมของนักศึกษาทุกสาขาวิชา และจำแนกนักศึกษาออกเป็น 5 สาขาวิชา ในด้านปัญหาของการวางแผนอาชีพของนักศึกษาเป็นรายชื่อพบว่าข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ทุนทรัพย์ในการศึกษาพิเศษเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ($\bar{x}=4.41$) โดยปัญหาในด้านอื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

4.5 การดำเนินการแก้ปัญหากรณีประสบปัญหาในการวางแผนอาชีพ

ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินการแก้ปัญหากรณีประสบปัญหาในการวางแผนอาชีพ ทั้งเมื่อรวมทุกสาขาวิชา และเมื่อจำแนกเป็นรายสาขาวิชา คือ เปลี่ยนแปลงแผนอาชีพ จำนวน 165 คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมา คือ ขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้ที่นักศึกษาเห็นว่าเหมาะสม จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และมุ่งไปหาอาชีพที่มีความปรารถนาลำดับรองลงไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 รายวิชาที่นักศึกษาต้องการ ให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติมที่คาดว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาในสาขาวิชาทั้ง 5 สาขาวิชานั้น รายวิชาที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติมมากที่สุด คือ การเขียนแผนการตลาด การบริหารการเงินระหว่างประเทศ มีจำนวน 22, 20, 12, 10 และ 6 ตามลำดับ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้ 12, 13, 10, 5 และ 3 ตามลำดับ

5.2 แนวทางที่มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงด้านการให้บริการทางวิชาการและด้านกิจการนักศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาทุกสาขาวิชาในภาพรวม สรุปได้รวม 10 ข้อ (จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 450 ราย) ส่วนใหญ่ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดให้ฝ่ายกิจการนักศึกษา โดยเฉพาะงานแนะแนวทำหน้าที่ทั้งด้านการแนะแนวการศึกษาต่อและการแนะแนวอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.33 รองลงมา ได้แก่ ต้องการให้มหาวิทยาลัยบริหารหลักสูตรด้วยการปรับหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมีวิชาเลือกให้หลากหลาย มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

5.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาโดยรวมทุกสาขาวิชาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปได้ 5 ข้อ (จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 120 คน) ส่วนใหญ่มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยจัดอบรมสัมมนาทางด้านการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ โดยควรเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่ประสบความสำเร็จในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ มาให้ความรู้ในช่วงภาคการศึกษาสุดท้าย มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 รองลงมา คือ การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการเตรียมความพร้อมสู่โลกอาชีพในเรื่องของการพัฒนาทักษะการพูด บุคลิกภาพ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

อภิปรายผลการศึกษา

ผลจากการวิจัยที่นำมาอภิปราย มีดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว พบว่า โดยเฉลี่ยทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยในด้านการต้องการมีความมั่นคงในอาชีพมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$) รองลงมาความสามารถในการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) และมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ และ งานที่มีรายได้สูง ($\bar{x} = 4.10$) การที่นักศึกษาส่วนใหญ่ต้องการมีความมั่นคงในอาชีพอาจเป็นเพราะได้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกที่มีการปลดคนงานออกอยู่เป็นเนือง ๆ เป็นสาเหตุให้เห็นความไม่แน่นอนของอาชีพในองค์กรต่าง ๆ จึงทำให้เกิดความ

ต้องการที่จะทำงานด้วยการเลือกทำในองค์กรที่มีความมั่นคงมากที่สุดเป็นลำดับแรก และนอกจากนี้การเลือกอาชีพที่เปิดโอกาสให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะเห็นว่าการเรียนในระดับที่สูงขึ้นนั้นสามารถทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้นตามไปด้วยและส่งผลให้มีรายได้ที่ดีหรือรายได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซูเปอร์ (Super. 1973: pp. 131-168) ที่กล่าวว่า คนเรามักเลือกอาชีพตามภาพพจน์ที่ตัวเองได้ประเมินตามความเป็นจริงของตนเองและเชื่อว่าเป็นอาชีพที่สร้างความมั่นคงให้กับตนเอง

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นอาชีพที่มีโอกาสประสบความสำเร็จในระดับสูง อยู่ในระดับมาก $(\bar{x} = 3.60)$ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ในภาวะที่มีการแข่งขันของโลกธุรกิจนั้นจะพบว่าบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในระดับสูงนั้นมักเป็นผู้ที่มีพื้นฐานมาจากความขยัน มีความตั้งใจในการทำงาน และมีความมานะ ประกอบกับมีบุคลิกภาพเฉพาะที่เหมาะสมกับงานนั้น เป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานในอาชีพ โดยที่นักศึกษาอาจประเมินตนเองและคุณสมบัติเฉพาะของตนเองน้อยกว่าความเป็นจริง

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับเป้าหมายของการประกอบอาชีพของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่าพบว่าเป้าหมายของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว เมื่อจำแนกนักศึกษาจาก 5 สาขาวิชา และโดยภาพรวมทั้ง 5 สาขาวิชา คือ ส่วนใหญ่ต้องการทำงานก่อน และหาโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมาจะหางานทำหรือศึกษาต่อ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 21.15 และคิดที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.44 จากผลวิจัยดังกล่าวนี้พบว่าสอดคล้องกับการพัฒนาการของการวางแผนอาชีพตามทฤษฎีการเลือกอาชีพของกินซเบิร์ก (Ginzberg. 1974: pp. 47-57) ที่กล่าวถึงการเลือกอาชีพไว้ว่า การเลือกอาชีพของบุคคลที่มีอายุระหว่าง 21 ปีและไม่เกิน 25 ปี จะเป็นผู้ที่มีการพิจารณาเลือกอาชีพตามความเป็นจริงของตนเอง ตามความรู้ความถนัดของตนเอง รวมทั้งมักพิจารณาจากฐานะทางบ้าน ที่มักมีความต้องการที่จะแบ่งเบาระยะจากบิดามารดา ด้วยการทำงานเพื่อให้สามารถเลี้ยงตนเองจากความรู้ที่มีอยู่ได้ นอกจากนี้แนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (โรจนา สุขพันธ์โพธาราม, 2529, มารศรี ประสพศิริ, 2534) สำหรับเป้าหมายเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วของนักศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อมีจำนวนน้อย อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาในระดับสูงในปัจจุบันนั้นเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ไม่ยากนัก หากเป็นผู้ที่มีความพร้อมในด้านเศรษฐกิจ และการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นมักเกิดจากการที่นักศึกษาคาดหวังว่าจะเป็นสิ่งที่ทำให้ตนเองจะได้รับเกียรติ และการยอมรับมากขึ้น รวมทั้งสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย

3. ปัจจัยเกี่ยวกับอาชีพที่นักศึกษาให้ความสนใจมากที่สุดในทุกสาขาวิชา

พบว่าอาชีพที่นักศึกษาสนใจจะทำมากที่สุด ทั้งเมื่อจำแนกนักศึกษาออกเป็น 5 สาขาวิชา และโดยภาพรวมของทุกสาขาวิชา คือ ต้องการงานเป็นข้าราชการ/พนักงานราชการ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา ได้แก่ พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 และอาชีพรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 0.63 การที่นักศึกษาส่วนใหญ่ต้องการมีอาชีพเป็นข้าราชการนั้น เป็นผลมาจากการที่พิจารณาเห็นว่าอาชีพในองค์กรเอกชนมักขาดความมั่นคงและมีโอกาสให้ออกจากงานตามภาวะเศรษฐกิจอยู่เป็นประจำ จึงทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพ และพิจารณาเห็นว่าอาชีพที่ถึงแม้จะมีรายได้ไม่สูงมากนักแต่มีความมั่นคงคืออาชีพราชการหรือพนักงานราชการนั้น เป็นทางเลือก หรืออาจจะเกิดจากการ ได้เห็นตัวอย่างอาชีพจากผู้ใกล้ชิด คือ บิดามารดา หรือบุคคลใกล้ชิดอื่น ๆ ที่มีอาชีพราชการและมีความมั่นคงจึงพิจารณาว่าเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ในอนาคตสำหรับการเลือกประกอบอาชีพอิสระเป็นจำนวนน้อย อาจเป็นเพราะการประกอบอาชีพอิสระนั้นต้องอาศัยทุนในการสร้างธุรกิจ ซึ่งหากเป็นผู้ที่มาจากครอบครัวที่ไม่มีธุรกิจก็มักจะพิจารณาว่าเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ไม่ถนัดนัก รวมทั้งการทำธุรกิจมีความเสี่ยงสูงที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และทักษะด้านการเป็นผู้ประกอบการในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุกัญญา เนาวจำเนียร, 2539) กล่าวว่า การที่จะประกอบอาชีพอิสระนั้น นักศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีความสามารถในการรับรู้โอกาสทางธุรกิจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความกล้าเสี่ยงอย่างสมเหตุสมผล คุณลักษณะคิดค้นประดิษฐ์ ความเชื่อในอิทธิพลจากการควบคุมภายใน ความเป็นผู้นำ ความมีเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์ ทั้งหมดดังกล่าวนี้อยู่ในระดับมากจึงจะเหมาะสมที่จะประกอบอาชีพอิสระ นอกจากนี้ความไม่มั่นใจในการประกอบอาชีพอิสระอาจเป็นผลมาจากระบบการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยที่ไม่เน้นในการเป็นผู้ประกอบการให้กับนักศึกษา หรือให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าวนี้น้อยจนทำให้นักศึกษาขาดความเชื่อมั่นในการจะประกอบอาชีพอิสระหลังสำเร็จการศึกษา ซึ่งตรงข้ามกับงานวิจัยของ (วรางค์ศิริ สุทรมงคล, 2537: 1-2) (กล่าวว่า นักศึกษาเกิดภาพพจน์ มีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพอิสระ และหันไปประกอบอาชีพอิสระในรูปแบบต่าง ๆ มากขึ้น

4. การเลือกอาชีพที่ตรงกับความตั้งใจจะทำหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วมากที่สุด

สำหรับนักศึกษาสาขาการเงิน พบว่าเลือกทำงานเป็นพนักงานการเงินมากที่สุด รองลงมาเป็นนักวิชาการการเงินและบัญชี แสดงว่านักศึกษาได้พิจารณาอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองตามสาขาวิชาที่ตนเองได้ศึกษามาและพิจารณาว่าตนเองมีความเหมาะสมในอาชีพดังกล่าว สาขาวิชาการบัญชี

เลือกเป็นนักบัญชีหรืออาชีพเกี่ยวกับงานด้านบัญชี และพนักงานการเงินตามลำดับ โดยพิจารณาอาชีพตามความถนัดและความชอบของตนเองในสาขาที่วิชาที่ได้อ่านแล้วเรียนเป็นการทำงานตรงตามวิชาที่เรียน สำหรับสาขาวิชาการตลาด พบว่านักศึกษาเลือกเป็นพนักงานด้านการวิจัยตลาด และเป็นพนักงานขายหรือนักการตลาด เป็นการเลือกตามความรู้ความสามารถและความถนัดในสาขาวิชาที่ตนเองได้ศึกษามา สาขาวิชาการจัดการ เลือกเป็นพนักงานสารบรรณและงานธุรการ โดยเลือกตามความรู้ความสามารถและความถนัดในสาขาวิชาที่ตนเองได้ศึกษามาเช่นกัน และสาขาวิชาสารสนเทศคอมพิวเตอร์ เลือกทำงานเป็นเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ โดยพิจารณาว่าตนเองมีความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์จึงเหมาะสมที่จะทำงานด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า นักศึกษาทุกสาขาวิชาล้วนต้องการทำงานในสาขาวิชาที่ตนเองมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โรจนา สุขพันธ์โพธาราม (2529: 83-86) ได้สรุปไว้ว่าอาชีพที่นักศึกษาที่เรียนอยู่ในสาขาด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มักจะมีความสัมพันธ์กัน นั่นคือมักเลือกที่จะประกอบอาชีพในสาขาวิชานั้น ๆ อาทิเช่น สาขาวิชาการบัญชี มักทำงานเป็นพนักงานบัญชี เป็นต้น และสอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร (Roe, 1966: 31) กล่าวว่า ความคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคล โดยกล่าวไว้ในบทความเรื่อง “A Personality Theory of Career Choice” ว่า ความแตกต่างของบุคคลในการเข้าสู่อาชีพมีผลมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก โดยเฉพาะการเลี้ยงดูของบิดามารดา สิ่งที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล ได้แก่ 1) พันธุกรรม 2) วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางสังคม 3) ประสบการณ์ของความพึงพอใจหรือความซับซ้อนใจจะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางความสนใจของบุคคล 4) แบบแผนความสนใจที่เด่นชัดจะถูกกำหนดโดยทางพลังงานทางจิต 5) แรงจูงใจที่จะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลขึ้นอยู่กับระดับความต้องการและความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการนั้น และแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายทางอาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการที่จะได้รับผลตอบสนองและประสบการณ์วัยเด็กตอนต้น ซึ่งหมายถึงบรรยากาศการเลี้ยงดูวัยเด็กจะมีผลต่อบุคลิกภาพ และการเลือกอาชีพของบุคคล

5. จังหวัดหรือภาคที่นักศึกษาสนใจที่จะไปทำงานมากที่สุดเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว พบว่ามีความสนใจที่จะทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและจังหวัดในภาคกลางมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยในด้านความเจริญของเมืองและสถานที่ตั้งของธุรกิจต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครนั้น รวมทั้งตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับการบริหารธุรกิจในสาขาวิชาที่นักศึกษาได้ศึกษานั้นมักอยู่ในเขตเมืองหลวงเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้นักศึกษาคาดหวังที่จะทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้โดยคาดหวังว่าจะทำให้ตนเองได้งานทำที่เหมาะสมกับความรู้

ความสามารถและมีรายได้สูง มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ ได้มากกว่าการทำงานในภูมิภาคอื่น ประกอบกับนักศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงพิจารณาเห็นว่าการทำงานอยู่ในบริเวณใกล้เคียงที่อยู่อาศัยนั้นเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด อันเป็นเหตุให้นักศึกษาพิจารณาเลือกที่จะทำงานในเขตกรุงเทพมหานครเป็นลำดับแรก

6. ช่วงที่มีความคิดในการวางแผนอาชีพของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เริ่มคิดเกี่ยวกับอาชีพเมื่อเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา นั่นคือขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย รวมทั้งการศึกษาในด้านบริหารธุรกิจนั้น นักศึกษาได้ศึกษาวิชาความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะทางที่ตนเองสนใจ และมีความถนัด โดยสามารถพิจารณาเห็นอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองจากวิชาความรู้ในศาสตร์ด้านการบริหาร ในขณะที่เรียน ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้นักศึกษาสามารถพิจารณาวางแผนอาชีพของตนเองในระหว่างเรียนอยู่ในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในช่วงที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 นั้น นักศึกษาจะได้รับความรู้ด้านการเตรียมความพร้อมสู่โลกอาชีพ และจากการได้ศึกษาดูงานสถานประกอบการยังมีส่วนทำให้นักศึกษาได้พิจารณาอาชีพของตนเองชัดเจนยิ่งขึ้น

7. การเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพที่คาดหวังของนักศึกษาเพื่อประกอบอาชีพในอนาคต นักศึกษาส่วนใหญ่ได้ฝึกทักษะในการเตรียมความพร้อมในการสมัครงาน จากผลงานวิจัยนี้ แสดงว่านักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษานั้น ได้พิจารณาเห็นว่าการทำงานที่ใดงานทำนั้น จำเป็นต้องมีความรู้ มีทักษะในการพัฒนาให้เกิดความพร้อมในการสมัครงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มักจัดงานกิจกรรมเสริมในด้านการสมัครงาน หรืออาจมีการอบรมให้ความรู้ในการเขียนใบสมัคร บางแห่งอาจมีการเชิญสถานประกอบการด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมาให้คำแนะนำ และฝึกทักษะการเขียนใบสมัครงาน การเตรียมตัวเพื่อการสัมภาษณ์และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อันเป็นการสร้างเสริมทักษะประสบการณ์ก่อนการหางานจริงให้กับนักศึกษา นอกจากนี้ นักศึกษายังมีการเตรียมความพร้อมด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความพร้อมในการทำงาน โดยศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และเนื่องจากนักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจส่วนใหญ่มีนักศึกษาหญิงเป็นจำนวนมาก ซึ่งพบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 4 มักมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องบุคลิกภาพในระหว่างเรียนอยู่เสมอ

8. ปัญหาที่มีผลต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา จากผลการวิจัยโดยพิจารณาจากความคิดเห็นของนักศึกษาในภาพรวมและจำแนกตามสาขาวิชาทั้ง 5 สาขาวิชา พบว่าปัญหาเรื่องทุนทรัพย์ในการศึกษาพิเศษเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งเป็นปัญหาอันดับแรกสุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากรายได้ของบิดามารดาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการหรือพนักงานราชการที่มีรายได้เฉลี่ยน้อย ทำให้ไม่สามารถให้บุตรได้มีโอกาสเรียนพิเศษเพิ่มเติมในวิชาต่าง ๆ นอกเหนือจากที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่ามึนักศึกษาจำนวนมากที่กู้ยืมกองทุนเพื่อการศึกษาของรัฐบาล เป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษา รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ซึ่งน่าจะสามารถวิเคราะห์ได้ว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีฐานะปานกลาง มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการให้บุตรได้มีโอกาสเรียนเพิ่มเติม จากเหตุผลดังกล่าวมหาวิทยาลัยจึงควรสนับสนุนการเพิ่มรายวิชาหรือการเสริมหลักสูตรที่มีความเหมาะสมเพิ่มเติมด้วยการเป็นการบริการทางวิชาการที่ไม่คิดค่าใช้จ่ายให้กับนักศึกษา หรือการดำเนินการในรูปของชมรมด้านวิชาการเพื่อเปิดสอนวิชาการด้านต่าง ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพมากยิ่งขึ้น

9. การดำเนินการแก้ปัญหาของนักศึกษา พบว่าทั้ง 5 สาขาวิชาเกิดจาก ซึ่งเป็นปัญหาอันดับแรกสุด คือการเปลี่ยนแปลงแผนอาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นวิธีการที่ขจัดความกังวลที่มีอยู่ของนักศึกษาออกไปโดยไม่ต้องขอคำปรึกษาจากผู้อื่น เป็นการแก้ปัญหาด้วยตัวของนักศึกษาเอง การแก้ปัญหาด้วยวิธีการดังกล่าวนี้อาจเป็นผลมาจากการศึกษาในมหาวิทยาลัยได้สร้างสมประสบการณ์จริงให้กับนักศึกษาในรายวิชาต่าง ๆ ทำให้นักศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์และเป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหาให้กับตนเองได้ สำหรับนักศึกษาจำนวนหนึ่งใช้วิธีการแก้ปัญหาคด้วยการปรึกษากับผู้ที่เหมาะสม ซึ่งอาจเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่นักศึกษาคุ้นเคยหรือไว้วางใจ อาจารย์ที่ปรึกษา หรืออาจารย์แนะแนว ทั้งนี้มหาวิทยาลัยที่มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความเอาใจใส่ให้นักศึกษาในความปกครองของตนเป็นอย่างดี ย่อมมีความใกล้ชิดกับนักศึกษาซึ่งจะทำให้นักศึกษาขอรับคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

10. รายวิชาที่นักศึกษามีความประสงค์ที่จะให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติม นั้น นักศึกษาแต่ละสาขาได้ให้ข้อเสนอแนะในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ในสาขาวิชานั้น ๆ นอกจากนี้ นักศึกษาทุกสาขาวิชาล้วนต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนวิชาที่สร้างเสริมทักษะในการประกอบอาชีพในสถานประกอบการประเภทต่าง ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ ความรู้เบื้องต้นทางคอมพิวเตอร์ในทุก ๆ โปรแกรมสำนักงาน ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาเพื่อนบ้านอย่างน้อย 1 ภาษา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความต้องการที่จะได้ประสบการณ์ในการเรียนด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบ

อาชีพในวิชาชีพด้านบริหารธุรกิจ อาทิ เช่น การพัฒนาบุคลากรด้านการเป็นผู้ให้บริการ การพูดในที่สาธารณะ การนำเสนองาน เป็นต้น อันเป็นความรู้ที่จะพัฒนานักศึกษาให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นใจ และเพื่อให้ตรงกับการจัดการศึกษาด้านบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 6 แห่ง คือการผลิตบัณฑิตเป็นบัณฑิตนักปฏิบัติ นั่นคือเป็นบัณฑิตพร้อมใช้งานสำหรับสถานประกอบการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการว่า บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมีคุณภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันทีที่ออกไปทำงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากนักศึกษามีดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกวิชาเลือกเสรีได้อย่างอิสระ ทั้งนี้เพราะวิชาเลือกเสรีนั้นทำให้นักศึกษามีโอกาสได้เรียนรู้ในศาสตร์ที่ตนเองสนใจนอกเหนือจากศาสตร์ในสาขาวิชาที่ตนเองกำลังศึกษา ซึ่งวิชาเลือกเสรีที่นักศึกษาเลือกอาจเป็นส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษามีความพร้อมในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น และควรเป็นวิชาเลือกเสรีที่มีจำนวนมากเพียงพอสำหรับการประกอบอาชีพของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยในทุกสาขาวิชาที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัย

2. มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดการฝึกงานในสถานประกอบการให้กับนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและในการเลือกสถานประกอบการนั้นควรพิจารณาถึงความเหมาะสมในวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ อย่างแท้จริง เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสปฏิบัติงานจริงในสาขาของตนเอง รวมทั้งการนิเทศนักศึกษาที่เป็นส่วนสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการปรึกษาหารือร่วมกันกับสถานประกอบการอันจะนำมาสู่การร่วมกันพัฒนาหลักสูตร เพื่อหาข้อควรปรับปรุงสาระการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาต่อไป

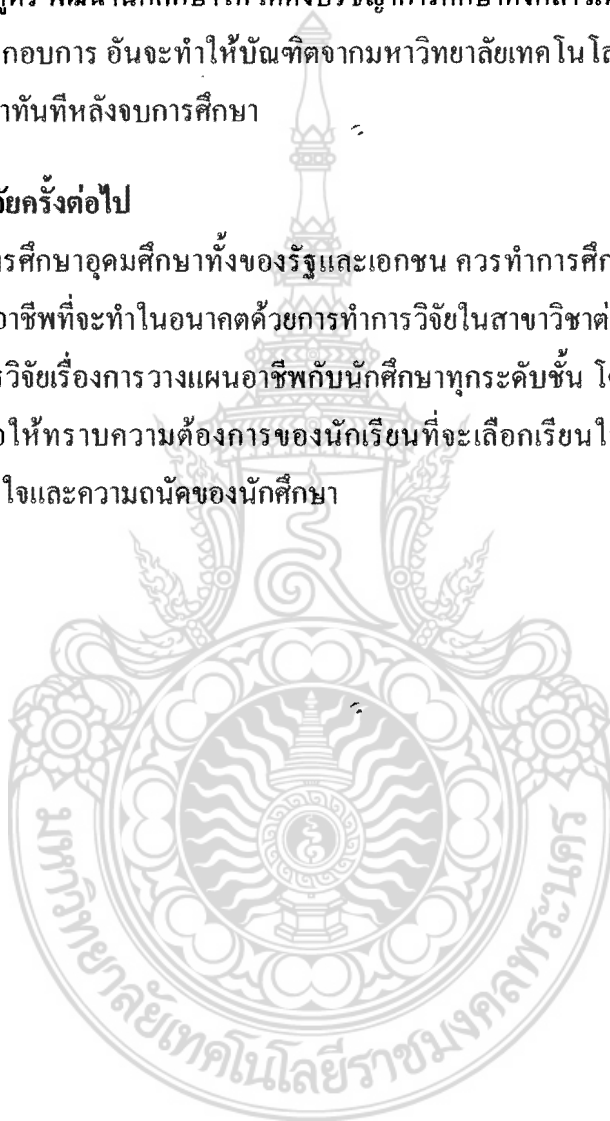
3. การจัดหลักสูตรในทุกสาขาวิชาควรมีการปรับปรุงให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงานอยู่เสมอ โดยเฉพาะศาสตร์ด้านบริหารธุรกิจและความเป็นจริงในโลกธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในรวดเร็ว การปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยทันเหตุการณ์ต่อโลกอาชีพของนักศึกษาจึงเป็นสิ่งที่มีมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนด้านบริหารธุรกิจควรตระหนักและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 6 แห่งล้วนมีปรัชญาการศึกษาที่สอดคล้องกัน คือ การสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติเพื่อป้อนสู่สถานประกอบการ จึงควรสร้างบัณฑิตของมหาวิทยาลัย

ให้มีความแตกต่างจากมหาวิทยาลัยในลักษณะอื่นๆ เพื่อให้เป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่ชัดเจน บัณฑิตพร้อมใช้งาน และได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะต้องจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร พัฒนานักศึกษาให้ได้ดังปรัชญาการศึกษาดังกล่าวเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ อันจะทำให้บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 6 แห่งเป็นบัณฑิตที่ใฝ่งานทำทันทีหลังจบการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ควรทำการศึกษาความต้องการของนักศึกษาในการเลือกอาชีพที่จะทำในอนาคตด้วยการทำการวิจัยในสาขาวิชาต่าง ๆ
2. ควรทำการวิจัยเรื่องการวางแผนอาชีพกับนักศึกษาทุกระดับชั้น โดยอาจเริ่มตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ทราบความต้องการของนักเรียนที่จะเลือกเรียนในวิชา หรือสาขาใดที่เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของนักศึกษา



สรุป

ในบทที่ 5 นี้ได้นำเสนอการสรุปผลการศึกษาวิจัย การอภิปรายผล ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย และการให้ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในการวิจัยในครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย กล่าวถึงสถิติเชิงพรรณนาบรรยายภาพรวมของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ การอภิปรายผลการวิจัย กล่าวถึงการอธิบายเหตุผล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับกล่าวถึงประโยชน์ทางวิชาการที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ และประโยชน์ในทางปฏิบัติสำหรับการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนด้านบริหารธุรกิจ และข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัย รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต



บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน. (2540). กำลังแรงงานและการมีงานทำ. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน
กรมแรงงาน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2543) ผลกระทบต่อผู้ตกงานจากภาวะ
วิกฤตเศรษฐกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ.

----- (2543). ศัพท์แรงงาน กรุงเทพฯ: กองวิชาการและแผนงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2552) เครือข่ายแรงงาน. กรุงเทพฯ.

กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2552). วิกฤติกระบวนทัศน์ มโนทัศน์ เพื่อการปฏิรูปการศึกษา. สำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ.

จันทนา กาไหล่ทอง. (2537) ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้านอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือก
อาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5 รร.ทุ่งเสลี่ยมชนูปถัมภ์ อ. ทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
(อัครสานา)

จรรยา สุวรรณทัต. (2535). ประมวลบทความทางวิชาการฉบับพิเศษ พ.ศ. 2525-2535. กรุงเทพฯ
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เฉลิม ศรีผดุง และคณะ (2535). รายงานการวิจัย เรื่องความต้องการในการรับราชการของนิสิต
นักศึกษา. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. มูลนิธิคอนราด อเดเนา. (อัครสานา)

ทิพวรรณ รัตนวงศ์. (2532). แนวโน้มหลักสูตรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พุทธศักราช 2545
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.

ธรรมศักดิ์ มีอิสระ. (2530). วางแผนอาชีพ : การวางแผนชีวิต ในรายงานสัมมนาการอุดมศึกษา

เรื่องอุดมศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.

มาเรียม นะมิ. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำ และประกอบอาชีพอิสระ

ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ ปีการศึกษา

2545-2457 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. กรุงเทพฯ

นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2527). การจัดบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ ในหนังสือคู่มือการ

การจัดบริการการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2549)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพฯ.

สำนักนายกรัฐมนตรี.

.....(2552).จากวิทยุทัศน์ 2570...สู่แผนฯ11. รายงานสรุปผลการประชุมประจำปี

2552 ของ สศช.ณ ห้องแกรนด์ไดมอนด์บอลรูมศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค

เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี.

สมพงษ์ พลาสุรย์. (2525) การงานและพื้นฐานอาชีพ “วารสารพัฒนาหลักสูตร”

อรอนงค์ มัสโอดี. (2528) การวางแผนเข้าสู่อาชีพของนิสิตนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์

วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ

Murdoch, Joseph Mc. Lean Rev. (1964). An Investigation of the factor influencing the

Occupational Choices of Selected College Students, Dissertation Abstracts.

Robert V. Krejcie and Baryle W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research

Activities in Educational and Psychological Measurement.

Roe, Anne. (1966). The Psychology of Occupation. New York: John Willey and Sons, Inc.

Super, Donale E. (1973). Appraising Vocational fitness. New York: Harper and Row

Publisher.



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง การวางแผนอาชีพของนักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการวางแผนอาชีพของนักศึกษาที่ศึกษาด้านบริหารธุรกิจที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เขตภาคกลาง
2. ผลการศึกษารั้งนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางให้กับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและให้ข้อเสนอแนะกับนักศึกษา พร้อมทั้งใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
3. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับเป้าหมายและการเลือกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา
 - ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ และปัญหาในการวางแผนอาชีพ
 - ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

นิยามศัพท์ในแบบสอบถาม

การวางแผนอาชีพ หมายถึง การกำหนดขั้นตอนของการเลือกอาชีพให้กับตนเองในอนาคต

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุดและ โปรดกรอข้อ
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. เพศ

1. () ชาย

2. () หญิง

2. อายุ ปี

3. ขณะนี้ท่านกำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาใด

() 1. สาขาการเงิน

2. () สาขาการตลาด

() 3. สาขาการจัดการ

4. () สาขาการบัญชี

() 5. สาขากระบวนสารสนเทศคอมพิวเตอร์ หรือ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

4. อาชีพของบิดา

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1.รับราชการ | <input type="checkbox"/> 2.() พนักงานรัฐวิสาหกิจ |
| <input type="checkbox"/> 3.รับจ้าง | <input type="checkbox"/> 4.() อาชีพค้าขาย |
| <input type="checkbox"/> 5.เกษตรกร | <input type="checkbox"/> 6.() อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |

5. อาชีพของมารดา

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1.รับราชการ | <input type="checkbox"/> 2.() พนักงานรัฐวิสาหกิจ |
| <input type="checkbox"/> 3.รับจ้าง | <input type="checkbox"/> 4.() อาชีพค้าขาย |
| <input type="checkbox"/> 5.เกษตรกร | <input type="checkbox"/> 6.() อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |

6. การศึกษาสูงสุดของบิดา

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1.ประถมศึกษา | <input type="checkbox"/> 2.() มัธยมศึกษาตอนต้น |
| <input type="checkbox"/> 3.มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. | <input type="checkbox"/> 4.() ปวส. |
| <input type="checkbox"/> 5.ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 6.() สูงกว่าปริญญาตรี |

7. การศึกษาสูงสุดของมารดา

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1.ประถมศึกษา | <input type="checkbox"/> 2.() มัธยมศึกษาตอนต้น |
| <input type="checkbox"/> 3.มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. | <input type="checkbox"/> 4.() ปวส. |
| <input type="checkbox"/> 5.ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 6.() สูงกว่าปริญญาตรี |

8. รายได้ของบิดา

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5,000 บาท/เดือน | <input type="checkbox"/> 2.() 5,001-10,000 บาท/เดือน |
| <input type="checkbox"/> 3. 10,001-20,000 บาท/เดือน | <input type="checkbox"/> 4.() 20,001-30,000 บาท/เดือน |
| <input type="checkbox"/> 5. 30,001-40,000 บาท/เดือน | <input type="checkbox"/> 6.() มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป |

9. รายได้ของมารดา

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5,000 บาท/เดือน | <input type="checkbox"/> 2.() 5,001-10,000 บาท/เดือน |
| <input type="checkbox"/> 3. 10,001-20,000 บาท/เดือน | <input type="checkbox"/> 4.() 20,001-30,000 บาท/เดือน |
| <input type="checkbox"/> 5. 30,001-40,000 บาท/เดือน | <input type="checkbox"/> 6.() มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป |

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว

10. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของท่านมากที่สุดหลังจากจบการศึกษาแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่กำหนดให้

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีความมั่นคง					
2. มีรายได้สูง					
3. มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง					
4. ลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการ					
5. ทำงานตรงตามสาขาที่ศึกษามา					
6. มีความสนใจในอาชีพนั้น					
7. มีความถนัดในอาชีพนั้น					
8. สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้					
9. มีสวัสดิการดี					
10. เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน					
11. เคยทำงานในด้านนี้มาก่อน					
12. เป็นอาชีพของบิดามารดา					
13. ทำตามคำแนะนำของครอบครัว/เพื่อน					
14. เป็นอาชีพที่ได้รับเกียรติจากสังคม					
15. เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ					
16. เป็นอาชีพที่มีโอกาสประสบความสำเร็จในระดับสูง					

ตอนที่ 3 เป้าหมายและการเลือกอาชีพหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว

11. ท่านมีเป้าหมายหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วคือ

- () 1. หางานทำ
- () 2. ศึกษาต่อ
- () 3. หางานทำ หรือศึกษาต่อ
- () 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

12. ท่านสนใจที่จะทำอาชีพอะไรมากที่สุด

- () 1. พนักงานรัฐวิสาหกิจ
- () 2. ข้าราชการ/พนักงานราชการ
- () 3. บริษัทเอกชน
- () 4. ประกอบอาชีพส่วนตัว
- () 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

13. หลังจากท่านสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านคิดว่าอาชีพใดที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|---------------------------------------|
| () 1. นักบัญชีหรืออาชีพเกี่ยวกับงานด้านบัญชี | () 6. เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ |
| () 2. พนักงานการเงิน | () 7. พนักงานด้านการวิจัยตลาด |
| () 3. พนักงานขายหรือนักการตลาด | () 8. พนักงานด้านวัสดุ |
| () 4. นักวิชาการการเงินและบัญชี | () 9. พนักงานด้านการขนส่ง/โลจิสติกส์ |
| () 5. พนักงานธุรการ หรืองานสารบรรณ | () 10. พนักงานธนาคาร |
| () 11. อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... | |

14. สถานที่ที่ท่านคาดว่าจะไปทำงาน อยู่ในบริเวณใด

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| () 1. กรุงเทพมหานครและปริมณฑล | () 2. ภาคกลาง |
| () 3. ภาคเหนือ | () 4. ภาคใต้ |
| () 5. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |

ตอนที่ 4 การวางแผนอาชีพและปัญหาในการวางแผนอาชีพ**4.1 การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนอาชีพ**

15. ท่านเคยคิดเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพตั้งแต่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นใด

- () 1. ชั้นประถมศึกษา () 2. ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
() 3. ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย () 4. เมื่อเข้าศึกษาระดับอุดมศึกษา

16. ให้ท่านจัดเรียงลำดับการวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนอาชีพ โดยเรียงตามลำดับความคิดที่เกิดขึ้นก่อนหลัง ด้วยการใส่หมายเลข 1, 2, 3 ตามลำดับ

- () 1. เตรียมเอกสารการสมัครงาน
() 2. เตรียมข้อมูลประวัติส่วนตัว
() 3. สืบหาข้อมูลด้านอาชีพจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ เว็บไซต์ เป็นต้น
() 4. วิเคราะห์ข้อเท็จจริงในอาชีพอย่างละเอียด
() 5. วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ ความถนัดของตนเอง
() 6. ปรึกษาหารือกับผู้รู้ในอาชีพที่ตนเองสนใจ
() 7. วางแผนการเตรียมตัวสมัครงาน
() 8. เข้าร่วมกิจกรรมตลาดนัดแรงงานกับสถานศึกษาต่าง ๆ

4.2 การเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพที่คาดหวัง

17. ท่านได้เตรียมตัวสำหรับการประกอบอาชีพตามที่ท่านมีความสนใจไว้ในเรื่องต่อไปนี้ใน
ระดับใด โปรดใส่เครื่องหมาย X ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

การเตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพที่คาดหวัง	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ท่านได้พยายามเรียนให้ได้ระดับคะแนนอยู่ใน เกณฑ์ดีเพื่อให้ได้งานที่ดี					
2. ท่านเลือกเรียนสาขาวิชาโดยไม่ได้คำนึงถึงการ ประกอบอาชีพ					
3. ท่านได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อ ประโยชน์ในการหางานทำ					
4. ท่านได้ทำงานพิเศษระหว่างเรียนเพื่อเสริม ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ					
5. ขณะศึกษาอยู่ในสถานศึกษาท่านได้เข้าร่วม กิจกรรมเสริมหลักสูตรในด้านอาชีพ					
6. ท่านศึกษาหาความรู้ในด้านวิชาชีพในสาขาของ ท่านอยู่เสมอ					
7. ท่านเตรียมความพร้อมด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพ ให้มีความพร้อมในการทำงาน					
8. ท่านเลือกเรียนวิชาที่มีส่วนที่จะใช้ในการประกอบ อาชีพได้					
9. ท่านได้ฝึกทักษะในการเตรียมความพร้อมในการ สมัครงาน					

4.3 ปัญหาในการวางแผนอาชีพ

18. ปัญหาต่อไปนี้นี้มีผลต่อการวางแผนอาชีพของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดใส่เครื่องหมาย X ให้ตรงกับระดับความสำคัญของปัญหาที่ท่านประสบอยู่

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีวิชาเลือกในหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการและมีประโยชน์ต่อการเตรียมตัวด้านอาชีพ					
2. การจัดการการสอนเพื่อลงวิชาเลือกที่ตรงกับความต้องการ					
3. การหาสถานที่ฝึกงานในระหว่างปิดภาคเรียนที่ตรงกับอาชีพที่จะทำในอนาคต					
4. มีบุคลากรด้านการศึกษานโยบายอาชีพ					
5. มีโอกาสในการทำแบบทดสอบเพื่อสำรวจความถนัดในอาชีพ					
6. ทุนทรัพย์ในการศึกษาพิเศษเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในหลักสูตร					

19. ท่านจะดำเนินการแก้ปัญหาโดยวิธีใด กรณีประสบปัญหาการวางแผนอาชีพ (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

- () 1. เปลี่ยนแปลงแผนอาชีพ
- () 2. ขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม
- () 3. รอเหตุการณ์ต่อไป
- () 4. มุ่งไปทางอาชีพซึ่งท่านปรารถนาในระดับรองลงไป

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนอาชีพ

20. รายวิชาใดที่นักศึกษาต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดสอนเพิ่มเติมอันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนอาชีพของท่าน โปรดระบุ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ

1.

2.

3.

21. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยควรวางแผนทางการปรับปรุงการบริการทางวิชาการและด้านอื่น ๆ อย่างไรที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา

.....

22. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษา

.....

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางมาเรียม นามิ
วัน เดือน ปีเกิด	25 มกราคม 2499
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.ธ.บ.) จาก วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2520 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ค.อ.ม.) จาก สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2539 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บ.ธ.ม.) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2542
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา อาจารย์ประจำ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ (วิทยาเขตพัฒนชยการพระนครเดิม) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 86 ถนนพินธุโลก แขวงจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
ผลงานทางวิชาการ	2530 หนังสือวิชาการเลขานุการส่วนตัว 2539 หนังสือวิชาการปฏิบัติสำนักงาน 2543 หนังสือวิชาพิมพ์ดีดไทย 1, พิมพ์ดีดไทย 2 2544 หนังสือวิชาพิมพ์ดีดอังกฤษ 1, พิมพ์ดีดอังกฤษ 2 2546 เอกสารประกอบการสอนวิชา การบริหารการผลิต 2550 เอกสารประกอบการสอนวิชา ความรู้เบื้องต้นทางธุรกิจ ระหว่างประเทศ
ผลงานวิจัย	2549 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำ และประกอบ อาชีพอิสระของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ ปีการศึกษา 2545-2547