

การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม
Choosing Career Decision of Private Enterprise Employees in Nakhon Pathom province

ธีรยุทธ แก้วเกร็ด¹ และ ดร.ชุตินาถ ทองจีน²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

²ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

Email: theerayuth.kaew@bumail.net

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ, ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ, ทฤษฎีการเลือกอาชีพ และกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพที่ทัศนคติในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีการเลือกอาชีพกับกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรภาคเอกชนในจังหวัดนครปฐม ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญและตามสะดวกจากกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีให้ข้อมูลในการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 คน การทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.962 และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับวิธีการทางสถิติได้แก่การแจกแจงค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ, ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ, ทฤษฎีการเลือกอาชีพ และกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ, ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ, ทฤษฎีการเลือกอาชีพ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ, ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ, การตัดสินใจเลือกอาชีพ

Abstract

The objective of this study is to study motivation factors, career attitudes, career choice theory and the career decision process. And to analyze the relationship between motivation factors, career attitudes, career choice theory and career decision process of private enterprise employees in Nakhon Pathom province. The sample used in this study is 400 private enterprise employees in Nakhon Pathom province. Using a Simple Random Sampling by accidental and convenient random sampling. Questionnaires were used to collect data. Reliability was tested with 40 samples with Cronbach's Alpha of 0.962 and content validity were verified by experts. Statistical methods include the distribution of frequency, percentage, mean, standard deviation, and the multiple regression analysis.

The results showed that the opinion about career motivation, career attitudes, career choice theory, and career decision process are at a highest level. The results of the

hypotheses testing showed that the career motivation, career attitudes and career choice theory related to career decision process in private enterprise employees in Nakhon Pathom province at the statistical significant level of 0.05.

Keywords: Career motivation, Career attitudes, Career decision choice

บทนำ

อัตราการว่างงานของประเทศไทยจากการสำรวจข้อมูลเมื่อเดือนมีนาคม 2561 เมื่อเปรียบเทียบกับ 214 ประเทศทั่วโลกของเว็บไซต์ TradingEconomics.com และ Index mundi.com พบว่าประเทศไทยมีอัตราการว่างงานน้อยที่สุดเป็นอันดับที่ 4 ของโลก โดยประเทศไทยมีประชากรประมาณ 66,200,000 คน มีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.2 โดยการว่างงานเกิดจากองค์ประกอบต่างๆ เช่น การเลือกเรียนในสายที่ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ผู้สำเร็จการศึกษาบางส่วนยังไม่ต้องการหางานทำเนื่องจากอยู่ในช่วงของการตัดสินใจ ผู้สำเร็จการศึกษาบางส่วนประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยรับช่วงต่อจากครอบครัว เป็นต้น (เดลินิวส์, 2561 สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2561) ดังนั้นการตัดสินใจเลือกอาชีพจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อชีวิตคนเรามาก อาจกล่าวได้ว่า "งานคือชีวิต" ดังนั้นในการเลือกอาชีพจำเป็นต้องมีการเริ่มต้นด้วยการวางแผนชีวิตด้านอาชีพตั้งแต่วัยเรียน ซึ่งเป็นการวางแผนระยะยาวที่ต้องใช้เวลานานมาก และใช้ความพยายามอย่างมาก ผลตอบแทนที่ได้รับก็คุ้มค่าอีกด้วย โดยเลือกงานที่ชอบอาชีพที่ใช้ในลักษณะที่เหมาะสมกับตนเองให้มากที่สุดเพื่อความสุขในชีวิตการทำงานอย่างยั่งยืน รวมถึงองค์กรก็จะได้รับผลประโยชน์จากพนักงานที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน เนื่องจากตนมีความสุขในการทำงานเนื่องจากได้เลือกงานที่ชอบแล้วก็จะมีความมุ่งมั่นเพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในสายงาน(พินโย พรหมเมือง, ม.ป.ป.)

เมื่อมนุษย์เลือกอาชีพที่เหมาะสมผ่านกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพที่ตรงกับความชอบของตนได้แล้ว ก็ารู้สึกว่าชีวิตการทำงานมีความมั่นคงพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อตอบสนองปัจจัยที่จะส่งผลให้การทำงานมีความสุขอย่างยั่งยืน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน และการเลือกอาชีพ

จังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดปริณชวลที่อยู่ติดกับกรุงเทพมหานครนทุรูปทุมธานีซึ่งส่งผลให้การคมนาคมเป็นไปอย่างสะดวก จึงมีสถานประกอบการเอกชนตั้งอยู่จำนวนมาก โดยพบว่าจังหวัดนครปฐมมีความสำคัญทางเศรษฐกิจเป็นจังหวัดที่มีมูลค่าผลผลิตมวลรวมจังหวัด (GPP) และรายได้เฉลี่ยต่อหัวประชากรสูงที่สุดในกลุ่มภาคกลางตอนล่าง (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดนครปฐม, สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2561)

จากที่มาและสถานการณ์ปัญหาและความสำคัญที่ได้กล่าวไปข้างต้น ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการเลือกอาชีพให้เข้ากับตนเองมากที่สุดอันมีผลต่อการทำงานในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยต้องการทราบว่าหากเป็นบริบทของจังหวัดนครปฐมซึ่งผู้วิจัยมีภูมิลำเนาอยู่และมีสถานประกอบการเอกชนตั้งอยู่จำนวนมากนั้น มีปัจจัยใดที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการเลือกอาชีพและการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัด อีกทั้งผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญว่าหากองค์กรเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรของตนได้ ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะใช้ในการจูงใจให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานได้มากขึ้นอีกด้วย

ทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพหมายถึงปัจจัยที่สามารถกระตุ้น จูงใจหรือผลักดันให้พนักงานองค์กรเอกชนใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ประสบสำเร็จในการทำงาน (Steers & Porter, 1979) ซึ่ง Alderfer (1972) ได้แบ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะดำรงชีวิต ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านความเจริญเติบโต

Munn (1971) อธิบายถึงทัศนคติในการประกอบอาชีพว่าเป็นความรู้สึกรู้สึกและความคิดเห็นที่พนักงานมีต่ออาชีพที่ตนทำอยู่ในทางที่จะยอมรับหรือปฏิเสธและมีผลทำให้พนักงานพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมอย่างเดียวกันตลอดโดยTriandis (1971) อธิบายว่าเกิดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

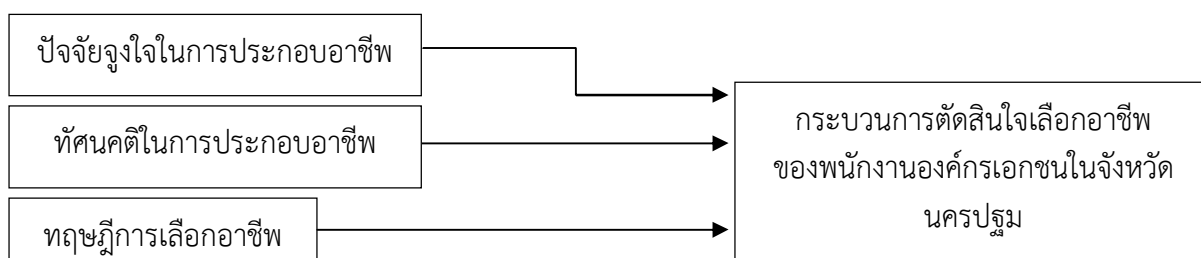
1) ด้านความรู้ (The Cognitive Component) หมายถึง ความรู้ ความเชื่อ และความคิดของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในอาชีพ/องค์กรปัจจุบัน

2) ด้านความรู้สึก (The Effective Component) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบต่อการปฏิบัติงานในอาชีพ/องค์กรปัจจุบัน

3) ด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้ม หรือความพร้อมที่บุคคลจะตอบรับหรือปฏิเสธการปฏิบัติงานในอาชีพ/องค์กรปัจจุบัน

"ทฤษฎีการเลือกอาชีพ" ของฮอลแลนด์ (John L. Holland, 1973) ถือเป็นแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเลือกอาชีพที่จะสอดคล้องกับบุคลิกภาพของอาชีพต่างๆ 6 ประเภท โดยพนักงานจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกภาพตัวตนของตนเอง และสิ่งแวดล้อมในอาชีพนั้นๆ ที่เอื้ออำนวยสอดคล้องกับความต้องการตรงกับทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของตนเอง

สมคิด บางโม (2538) อธิบายถึงความสำคัญของกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพว่าเป็นขั้นตอนทางสติปัญญาไตร่ตรองข้อมูลการทำงานอย่างมีเหตุผล และพนักงานเลือกแนวทางการเลือกอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบันที่คิดว่าดีที่สุด มีความเสี่ยงน้อย และคำนึงถึงข้อจำกัดจากแหล่งต่างๆ อย่างรอบคอบ ซึ่ง วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535) ได้เสนอขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจไว้ 5 ขั้นตอน เริ่มจากการตระหนักในปัญหา จากนั้นจะระบุและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา แล้วเกิดการแสวงหาทางเลือก จึงนำมาประเมินและตัดสินใจเลือก สุดท้ายจึงติดตามการดำเนินงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 2 ทัศนคติในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 3 ทฤษฎีการเลือกอาชีพมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ, ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ, ทฤษฎีการเลือกอาชีพ และกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพกับทักษะคิดในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีการเลือกอาชีพกับกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรคือ พนักงานองค์กรเอกชน ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นพนักงานที่ทำงานในองค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในจังหวัดนครปฐมโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญและตามสะดวก จำนวน 400 ตัวอย่าง
2. ขอบเขตตัวแปรตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพทักษะคิดในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีการเลือกอาชีพ ส่วนตัวแปรตาม คือ กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน
3. ขอบเขตเวลาเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2561 ถึงเดือนตุลาคม 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณด้วยการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือประชากร คือ พนักงานองค์กรเอกชนซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนส่วนกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวนดังกล่าวโดยใช้ตารางของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 ซึ่งตัวอย่างที่ได้นั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญและตามสะดวกจากกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีให้ข้อมูล

2. ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามเป็นขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2) สร้างแบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีการเลือกอาชีพ ที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนและข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม
- 3) นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไข
- 4) ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษานุมัติก่อนแจกแบบสอบถาม
- 5) นำแบบสอบถามไปทดลองกับตัวอย่างจำนวน 40 รายเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น
- 6) ทำการปรับปรุงและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษานุมัติก่อนแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ที่ผ่านการทดสอบความน่าเชื่อถือโดย pre-test จำนวน 40คน ได้ค่า Cronbach Alpha 0.962 และทดสอบความเที่ยงตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำไปแจกในพื้นที่ที่กำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ทำวิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้ คือ

1) สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้บรรยายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพทัศนคติในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีการเลือกอาชีพ และกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ

2) สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพทัศนคติในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีการเลือกอาชีพ กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ ด้วยการใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (MultipleRegression)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.0มีอายุระหว่าง 26 – 34 ปี ร้อยละ 34.5 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 59.3 มีการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ปวส. ร้อยละ 51.2 มีรายได้เท่ากับ 15,001 – 25,000 ร้อยละ46.8 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ29.8 เคยทำงานมาแล้ว 2 – 3 แห่งร้อยละ 49.5 มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานร้อยละ 47.3 และเหตุผลที่ทำงานกับองค์กรปัจจุบันเนื่องจากมีสวัสดิการดีร้อยละ30.5

ส่วนที่ 2ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพเมื่อทุกคนร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี แต่ให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งงานมีความเป็นธรรมน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3ทัศนคติในการประกอบอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อทัศนคติในการประกอบอาชีพที่ทำปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีทัศนคติในการประกอบอาชีพที่ทำปัจจุบันเมื่อครอบครัวรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านทำมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่เลือกประกอบอาชีพตรงกับสาขาวิชาที่เรียนหรือจบมา แต่ให้ความสำคัญกับท่านมีประสบการณ์และความสามารถที่ตรงกับอาชีพนั้นๆ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4ทฤษฎีการเลือกอาชีพกับอาชีพปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อทฤษฎีการเลือกอาชีพกับอาชีพที่ทำปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีทฤษฎีการเลือกอาชีพที่ตรงกับครอบครัวมีความภาคภูมิใจกับอาชีพของท่านมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าอาชีพที่เลือกเป็นงานที่มีเกียรติ แต่ให้ความสำคัญกับท่านเลือกอาชีพที่ตรงกับความชอบของตนเป็นหลัก มากกว่าคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรหรือค่าตอบแทนน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจเลือกอาชีพเมื่อท่านมั่นใจว่าความรู้ความสามารถที่ท่านมีจะสามารถทำให้ท่านประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพได้ แม้จะไม่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพนั้นๆ ก็ตามมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านเลือกที่จะทำงานที่มีความก้าวหน้าในอนาคตสูง แต่ให้ความสำคัญกับท่านคิดว่าอาชีพที่ทำปัจจุบัน ตรงกับอาชีพที่ท่านคาดหวังอยากจะทำไว้น้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมมีดังนี้ การตัดสินใจเลือกอาชีพของตน ได้แก่ 1. ควรเลือกงานที่ชอบ สามารถใช้ความรู้ที่มีทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า 2. มีความมั่นคงตลอดชีพ และ 3. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของพนักงานและองค์กรอย่างเสมอภาค

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
2. ทักษะคติในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
3. ทฤษฎีการเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพทักษะคติในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีการเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
(Constant)	.165		1.509	.132
ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ	.080	.078	1.997	.047
ทักษะคติในการประกอบอาชีพ	.144	.171	4.701	.000
ทฤษฎีการเลือกอาชีพ	.743	.689	16.102	.000

$$R^2 = 0.762, F = 505.298, p = 0.000$$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพทักษะคติในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีการเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐมโดยมีระดับค่าอิทธิพลร้อยละ 76.2 (R^2) ที่เหลือร้อยละ 23.8 เกิดจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่อาจทราบได้ และพบว่าทฤษฎีการเลือกอาชีพ (Beta = 0.689) มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐมมากที่สุดรองลงมาคือ ทักษะคติในการประกอบอาชีพ (Beta = 0.171) และปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ (Beta = 0.078) มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาที่สรุปว่าปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความสำคัญของแรงจูงใจของชัชวาลานาคบุผา (2529 อ้างถึงในสุธาธิพิย์ใหม่ชุ่ม, 2550) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากได้รับแรงจูงใจในระดับสูงย่อมทำให้พวกเขาตั้งใจ

ทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในหน้าที่การงานสอดคล้องกับแนวคิดเทคนิค การจูงใจเฉพาะงานของศิริวรรณ และคณะ (2541) ที่อธิบายว่าเทคนิคการจูงใจที่จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรควรเลือกใช้สิ่งจูงใจให้เหมาะสมทั้งการจูงใจด้วยงาน การจูงใจ ด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงินการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน และการจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆโดยจากผลการวิจัยพบว่าความร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จึงสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberget al. (1959) ที่อธิบายว่าหนึ่งใน ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการประกอบอาชีพคือ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดี ต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณไตรสร ลักษณ์ (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิตกรณศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ระดับที่ 2 ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุนจิตรฐวสุสิริ (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดเพชรบุรีจากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษาที่สรุปว่า ทักษะคติในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือก อาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐมในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิด การเลือกอาชีพของวัชร ทรัพย์มี (2551) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพซึ่งมีทั้งจาก ภายในบุคคลและองค์ประกอบภายนอกที่มาจากสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะแรงผลักดันจากพ่อแม่ครอบครัว โดย จากผลการวิจัยพบว่าครอบครัวรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านทำมีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ไวยศรีแสง (2552) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือก ประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยการจูงใจด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของ นักศึกษาระดับปริญญาตรีในระดับอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาที่สรุปว่า ทฤษฎีการเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของ พนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐมในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดการเลือก อาชีพของอุณรัตน์ธรรมมิโกมินทร์ (2543) ที่ได้กล่าวว่าการประกอบอาชีพเป็นภาระหน้าที่อย่างหนึ่งของ มนุษย์ในอันที่จะให้ดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างสุขสบายพอสมควรตามแต่อัตภาพ การเลือกอาชีพไม่จำเป็น เสมอไปที่จะให้เป็นที่ไปตามแนวคิดหรือตามความสามารถเฉพาะของคน สอดคล้องกับผลวิจัยของอภิศักดิ์ดวง ภาคิต (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคมพ.ศ. 2533 ในกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในประเด็นของสวัสดิการและบริการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าได้ เลือกอาชีพโดยคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรหรือค่าตอบแทนมากกว่าที่ตรงกับความสุขของตนเป็นหลัก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำทิพย์บุตรทศ (2558) ที่ได้ทำการศึกษารตัดสินใจเลือกอาชีพแรงจูงใจและ ความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพคือความสุขและความ สนใจเป็นการส่วนตัว ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการเลือกอาชีพที่มีความ เหมาะสมกับตัวเองมีความถนัดสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วเป็นลำดับต้นๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งานโดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคลในองค์กรเอกชน สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ได้ดังนี้

1) ควรมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน และเผยแพร่เป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้พนักงานรับทราบและมีจุดมุ่งหมายให้พนักงานยึดถือปฏิบัติ

2) ควรสร้างทัศนคติให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านหรือตำแหน่งงานที่ท่านทำเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองสำคัญต่อองค์กรและจะได้มุ่งมั่นปฏิบัติในอาชีพของตนต่อไป รวมถึงส่งผลให้ครอบครัวรู้สึกภาคภูมิใจกับอาชีพของตน

3) ควรมีวิธีการปลูกฝังและให้พนักงานพึงระลึกอยู่เสมอว่าตำแหน่งงานของตนเป็นงานที่มีเกียรติมีส่วนสร้างความภาคภูมิใจกับองค์กรและบุคคลแวดล้อมได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) แนะนำให้ทำการศึกษากับกลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ในองค์กรภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจ

2) ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน เพื่อได้ข้อมูลในสองมุมมองทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดนครปฐม. (2561). *แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564)*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2561 จาก

http://www.nakhonpathom.go.th/files/com_news_develop_plan/2016-11_71a0e26cc1c1c8a.pdf

จุนจิตร ธวัชจิเรข. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

จิรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาพัฒนาสังคมคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เดลินิวส์. (2561). "ไทย"อยู่อันดับ4ว่างงานน้อยที่สุดในโลก. ฉบับวันที่ 24 มิถุนายน. 2561 สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2561 จาก <https://www.dailynews.co.th/politics/651025>

พินโย พรหมเมือง. (ม.ป.ป.). *แนวทางการเลือกอาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2561 จาก <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=1095>

น้ำทิพย์บุตรทศ. (2558). การตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพปริตตี้เอ็มซี. ใน *RMUTT Global Business and Economics Review ปีที่ 10 ฉบับที่ 1: 121-132*.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). *ความลึบองค์การ: พลวัตกรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.

วัชรีย์ ทรัพย์มี. (2551). *ทฤษฎีให้บริการปรึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณไตรสรลักษณ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรี*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- สมคิด บางโม. (2538). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม. (2550). *การตัดสินใจเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนศูนย์บริการการศึกษาโรงเรียน อำเภอเมืองจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อภิศักดิ์ ดวงภักดี. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: ม.ป.ท.
- อุณารัตน์ ธรรมมิโกมินทร์. (2543). *การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนิสิตปีสุดท้ายของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Herzberg. et al. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John & Sons.
- John L. Holland. (1973). *Making Vocational Choice: A Theory Career*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Munn, N. L. (1971). *The evolution of the human mind*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt (HMH).
- Steers, R. M. & Porter, L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hall Book Company.
- Triandis, H. C. (1971). *Attitude and Change*. New York: Wiley.
- Yamane. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.