

# สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน  
ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค

FACTORS EFFECTING STUDENTS' MAKING DECISION  
TO WORK WITH PRIVATE EMPLOYMENT



นายสิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่  
MR. SITHIPONG NA CHIANGMAI

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย

เลขหมู่..... สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขทะเบียน..... 28897

พ.ศ. 2540

วัน, เดือน, ปี 10 พ.ย. 2540

ISBN 974-621-806-9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS EFFECTING STUDENTS' MAKING DECISION  
TO WORK WITH PRIVATE EMPLOYMENT**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION  
SCHOOL GRADUATE STUDIES  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY, LADKRABANG**

**1997**

**ISBN 974-621-806-9**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของ นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค
นักศึกษา	นายสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. โสภณ ธนะมัย ดร. ศิริพรรณ ชุมนุม
ระดับการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2540

### บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในการที่จะตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับหน่วยงานหรือองค์กรภาคเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานในภาคเอกชนของนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิค

กรอบความคิดในการศึกษาได้กำหนดปัจจัยตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกสมัครทำงานของนักศึกษา 7 ด้าน คือ (1) ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ (2) ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน (3) ความต้องการค่าจ้างเงินเดือน (4) ความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) ความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดี (6) ความต้องการสวัสดิการอื่นๆ และ (7) นายจ้าง โดยมีตัวแปรตามคือ ความคิดเห็นและความต้องการของนักศึกษาที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชน

การศึกษาอาศัยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดภาคเหนือ จำนวน 14 แห่ง ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2538 รวมจำนวนนักศึกษาที่ตกเป็นตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 334 คน

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจของนักศึกษาที่พร้อมจะสมัครเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน และเรียงลำดับตามความสำคัญโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านเป็นเกณฑ์ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้างเงินเดือน (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน (4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) นายจ้าง (6)สวัสดิการอื่น ๆ และ (7) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ ในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้น ได้อาศัยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise multiple regression method) พบว่า ตัวแปรอิสระเกือบทุกตัวมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอยู่ในระดับสูง และมีตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามความสามารถในการพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้ดังนี้ (1) ด้านความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ (2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้ร้อยละ 8.54 และ 4.09 ตามลำดับ และสองตัวแปรนี้ยังสามารถร่วมกันพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้ร้อยละ 12.63

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สะท้อนให้ทราบถึงความคิดและความคิดเห็นของนักศึกษาในด้านต่าง ๆ และยังได้ทราบลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาคเอกชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการในการสนองความต้องการของนักศึกษาที่จะจบการศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งจะเป็ผลอย่างสำคัญให้ผู้ประกอบการได้ตระหนักต่อสภาพปัญหา และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา เพื่อที่จะให้ได้บุคลากรที่มีความคิดเห็นและความต้องการที่สอดคล้องกับหน่วยงาน

Thesis Title	Factors Effecting Students' Making Decision to Work with Private Employment
Student	Mr. Sithipong Na Chiangmai
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Preyaporn Wonganutarohd
Thesis Co-advisor	Dr. Sophon Thanamai Dr. Siriphan Chumnun
Level of Study	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Department	Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology, Ladkrabang
Year	1997

### Abstract

This thesis focuses on exploring the opinions and needs of Industrial Technical students attending at Technical Colleges under the jurisdiction of the Vocational Education Department, Ministry of Education, in regard to students' decision-making for job being offered in the private sector. The objective of the study was twofold:

1. to study the levels of importance of various factors which impact on job selection within the private sector of the Technical students, and
2. to study the relationships amongst the various factors which influence the students' decision-making regarding jobs in private sector.

The conceptual framework of this study was determined by seven independent variables, all of which influenced students' decision-making regarding jobs. They were (1) self-served need, (2) need to work with appropriate equipment, (3) need for financial return, (4) need for promotion to a position of higher status, (5) need for good workplace environment, (6) need for other welfare conditions, and (7) need for good employer. The dependent variables encompassed the opinions and needs of students considering applying for jobs in the private sector.

Survey research was used as a basis for this study. The collection of data by means of questionnaires was carried out during February 1995 amongst 334 students of 14 different Technical Colleges of the Department of Vocational Education in the Northern region.

The study found that all seven variables had a high degree of influence over the opinions and decision-making of students who were about to apply for jobs in the private sector. They could be ranked in order of importance (according to mean score) as follows; (1) financial return, (2) good workplace, (3) appropriate work equipment, (4) work promotion opportunities, (5) good employer, (6) other welfare and conditions, and (7) self-served need.

The stepwise multiple regression method had been used to analyze the correlation between the variables. This method revealed that all of the variables were highly correlated. There were two independent variables which were correlated and statistically significant for predicting the dependent variables. They could be ranked in order of their predictability significance as follows; (1) self-served need, and (2) work promotion opportunities. Their prediction power were 8.54 and 4.09 percent respectively. They could, however, jointly predict the dependent variable by 12.63 percent.

The results of this study reflected the opinions and thoughts of students across a broad range of criteria. They also ranked the importance of various factors which influenced students' decision-making regarding applying for jobs in the private sector. It was vitally important, therefore, for employers to be aware of, and able to respond to, graduates' needs, in order to ensure that suitable personnel apply to fill their job vacancies.

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร ผู้ทำวิจัยขอขอบคุณทุกฝ่ายที่ได้สนับสนุนช่วยเหลือ ให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการจัดทำ

ขอขอบพระคุณเป็นพิเศษ สำหรับนักศึกษา ปวส.อุตสาหกรรมในเขตภาคเหนือ ที่ได้ตอบแบบสอบถาม และเพื่อนอาจารย์ของผู้วิจัยในทุกจังหวัด ที่ช่วยเหลือสนับสนุนอย่างดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นทุกคน ที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ทำวิจัย ขอมอบให้ นักศึกษา ปวส.2 ช่างอุตสาหกรรม ทีมงานห้องแนะแนว ของวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา และสถานประกอบการเอกชนทุกแห่ง ทุกท่าน

สิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ .....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญแผนภูมิ.....	X
บทที่	
1 บทนำ .....	1
\ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
\ วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
กรอบแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	4
\ ขอบเขตของการวิจัย .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	8
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย .....	6
เชิงอรรถ .....	8
2 วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเข้าทำงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง จากการทำงาน.....	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่อาชีพ.....	19
เชิงอรรถ .....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล .....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
เชิงอรรถ .....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 41
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 42
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยตัวแปรอิสระด้านต่าง ๆ 7 ด้าน..... 43
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตาม..... 53
	ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม..... 54
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 64
	วัตถุประสงค์ สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย ..... 64
	สรุปผลการวิจัย ..... 66
	อภิปรายผล..... 71
	ข้อเสนอแนะ ..... 86
	เชิงอรรถ ..... 88
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	97
ประวัติผู้เขียน.....	115

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยเทคนิคเขตภาคเหนือ .....	35
2 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	38
3 สรุปข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์พื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการ ทำงานที่ตนสนใจ .....	44
5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการ อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน .....	45
6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน .....	46
7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน .....	47
8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพ การทำงานที่ดี.....	48
9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัย ด้านสวัสดิการอื่น ๆ .....	49
10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านนายจ้าง .....	50
11 แสดงผลสรุปเกี่ยวกับความต้องการทำงานกับนายจ้างชาติใด .....	51
12 สรุปผลความต้องการที่จะทำงานกับนายจ้างชาวต่างชาติ.....	51
13 สรุปผลเปรียบเทียบระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ รวม 7 ด้าน.....	52
14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นและ ความต้องการทำงานกับภาคเอกชน .....	53
15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ 5 ตัว ที่ถูกตัดออกจาก สมการพยากรณ์ .....	56
16 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านความต้องการทำงาน ที่ตนสนใจ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน .....	57

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	คำสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน.....	58
18	แสดงลำดับของปัจจัยอิสระทั้ง 7 ด้าน ที่มีผลต่อการตัดสินใจ และแสดงถึง ปัจจัยย่อยที่มีผลมากที่สุดในแต่ละด้านนั้น .....	68
19	เปรียบเทียบความสำคัญของข้อย่อยในปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน.....	79



## สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
1 แสดงปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม .....	55
2 แสดงค่าสรุปของปัจจัยด้านต่าง ๆ .....	62
3 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน.....	63
4 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นความต้องการที่จะเข้าทำงาน กับภาคเอกชน.....	70



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งระยะ 5 ปีหลังที่อยู่ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและเห็นได้ชัด ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง ซึ่งก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศหลายด้าน ซึ่งเป็นผลมาจาก การนำเอาวิทยาการเทคโนโลยีและระบบสื่อสารข้อมูล มาใช้ในการประกอบอาชีพในภาคเศรษฐกิจไปพร้อม ๆ กันกับที่รัฐมีนโยบายเน้นด้านการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมที่เด่นชัดขึ้น มีผลทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงจากวิถีทางการผลิตทางด้านเกษตรกรรม ไปสู่การผลิตทางด้านอุตสาหกรรมและบริการมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากเมื่อ พ.ศ. 2531-2534 การผลิตทางด้านอุตสาหกรรมของประเทศมีอัตราการเพิ่มถึงประมาณร้อยละ 15 ต่อปี ในขณะที่ผลผลิตทางด้านเกษตรกรรมมีอัตราเพิ่มร้อยละ 4 ต่อปี จึงนับว่าการอุตสาหกรรมของประเทศที่ดำเนินกิจการโดยภาคเอกชนมีความสำคัญต่อฐานะทางเศรษฐกิจของชาติอย่างมาก<sup>1</sup>

เมื่อดูถึงรายได้ประชาชาติต่อหัวแล้วพบว่า รายได้ประชาชาติของประชากรในภาคเกษตรกับภาคนอกเกษตรจากที่แตกต่างกัน 3 เท่าในปี 2519 เพิ่มขึ้นเป็น 9 เท่าในปี 2533 โดยที่มีประชากรที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรคิดเห็นร้อยละ 59.2 ในขณะที่ประเทศที่มีระดับการพัฒนาไม่แตกต่างกับไทยมากนัก เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และเกาหลีใต้ มีสัดส่วน ของแรงงานในภาคเกษตรเพียงร้อยละ 55, 48, 31, และ 22 ตามลำดับ<sup>2</sup> จึงส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น ความต้องการแรงงานเฉพาะสาขาจึงเพิ่มขึ้นมา สถานการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อดตลาดแรงงานของประเทศ จึงเกิดการซื้อและประมูลตัวกำลังแรงงานขึ้น<sup>3</sup>

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันพบว่า มีการขาดแคลนกำลังคนโดยเฉพาะช่างเทคนิค ช่างฝีมือ วิศวกรเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เป็นผลมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมโดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมมีการขยายตัวและมีการลงทุนจากต่างประเทศมากขึ้น นอกจากนี้ยังได้ก่อให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกันคือ บุคลากรจากภาครัฐได้ถูกภาคเอกชนและองค์กรที่ให้ผลตอบแทนสูงดึงตัวออกไป ระบบราชการต้องสูญเสียกำลังคนไปสู่ภาคเอกชน ซึ่ง

เป็นผลเสียต่อประสิทธิภาพของระบบราชการ<sup>4</sup> เช่นเดียวกันกับบุคลากรในภาคเอกชนเองก็ได้มีการถ่ายเทเลือด ตัว ตัว จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งโดยวิธีการเพิ่มค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการอื่น ๆ เป็นสิ่งล่อใจ ทำให้รัฐและหน่วยงานเอกชนต้องสร้างแรงจูงใจด้วยการปรับระบบค่าตอบแทนให้สูงขึ้นเพื่อธำรงรักษาบุคลากรของตนไว้ แต่ก็จะได้ผลน้อยและไม่ทันเวลา

การแก้ปัญหาโดยรวมเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนั้น รัฐได้วางแผนพัฒนาบุคลากรและเพิ่มปริมาณผลผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการแก้ปัญหาความขาดแคลนแรงงานบางสาขาวิชาโดยจะดำเนินการขยายกำลังการผลิตกำลังคนสาขาช่างอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 8 ต่อปี ตลอดระยะเวลาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)<sup>5</sup>

เมื่อพิจารณาถึงภาวะด้านแรงงานในปัจจุบันพบว่า ในระหว่าง พ.ศ. 2531-2534 ภาคอุตสาหกรรมมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วในอัตราที่สูงประมาณร้อยละ 15 ต่อปี โดยมีการส่งออกเป็นปัจจัยสำคัญนั้น การที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมให้มีอัตราการขยายตัวในระดับสูง เช่นที่ผ่านมานั้นจำเป็นต้องมีการนำเอาวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเป็นฐานในการผลิตมากขึ้น มีผลทำให้ความต้องการแรงงานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ขณะที่การผลิตบุคลากรด้านนี้มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 31 ของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปี ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำเมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) อื่น ๆ ซึ่งมีสัดส่วนอยู่ระหว่างร้อยละ 53-58 ดังนั้นประเทศไทยจึงยังขาดแคลนบุคลากรทางด้านนี้อย่างรุนแรงต่อไป โดยเฉพาะวิศวกรและช่างเทคนิค<sup>6</sup>

ในส่วนที่เกี่ยวกับกำลังคนทางด้านช่างเทคนิคนั้นพบว่า ในปี พ.ศ. 2534 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางสาขาช่างอุตสาหกรรมมีอัตราการมีงานทำสูง คือมีงานทำได้ถึงร้อยละ 90.52 ในจำนวนผู้มีงานทำนี้เป็นผู้ที่เข้าทำงานในภาคเอกชนเป็นจำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ 77.86 เข้าทำงานภาครัฐร้อยละ 5.46 และประกอบธุรกิจส่วนตัวร้อยละ 7.19<sup>7</sup> แสดงว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาด้านอุตสาหกรรมเลือกทำงานกับบริษัทและโรงงานของภาคเอกชนสูงสุด

อย่างไรก็ตามการที่ผู้สำเร็จการศึกษา สาขาอุตสาหกรรม เลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนมากที่สุดนี้มีใ่วว่าจะทำให้บุคลากรของบริษัทเอกชนหรือโรงงานเหล่านี้มีความพอเพียงและเหมาะสมต่อการดำเนินกิจการซึ่งกลับพบว่า การขาดแคลนแรงงานบางสาขาวิชาที่ยังคงดำเนิน อยู่ต่อไป เช่น สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ ช่างไฟฟ้า ช่างกลโรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานในสาขาเหล่านี้ยังมีความเคลื่อนไหวในอัตราสูงติดต่อกันตลอดมา โดย

เฉพาะแรงงานระดับ ปวช. ปวส. นั้น มักจะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้ได้งานที่มีรายได้และสวัสดิการดีขึ้น<sup>๘</sup> บริษัทและโรงงานเอกชนต่างก็แสวงหาผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ให้เข้ามาร่วมทำงานกับบริษัทและโรงงานของตน ดังจะเห็นได้จากผู้ที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทและโรงงานต่าง ๆ ได้ปรับเปลี่ยนแผนงานการรับบุคลากรเข้าทำงานอยู่เสมอ เช่น การติดต่อโฆษณา ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนให้นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา ให้ยื่นใบสมัครเข้าทำงานกับบริษัทและโรงงานเหล่านั้นอย่างต่อเนื่องทุกสิ้นปีการศึกษา

เมื่อพิจารณาในทางกลับกันการดำเนินงานของบริษัทและโรงงานเอกชนเหล่านี้เอง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อผู้ที่สำเร็จการศึกษาใช้เป็นข้อพิจารณาในโอกาสเลือกเข้าทำงานกับบริษัทใดบริษัทหนึ่งได้ โดยเปรียบเทียบศักยภาพในการดำเนินกิจการของแต่ละบริษัทเพื่อตัดสินใจที่จะเข้าทำงานต่อไป ดังนั้น บริษัทและโรงงานเหล่านี้จึงมีข้อเสนอที่แข่งขันกัน เพื่อที่จะคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมให้เข้ามาเป็นสมาชิกร่วมทำงานกับบริษัทของตนด้วยเช่นกัน

ทางเลือกของทั้งสองฝ่ายคือ การคัดเลือกคนของบริษัทเอกชน และการเลือกบริษัทที่จะเข้าทำงานของผู้ที่จะสำเร็จการศึกษานั้น ต่างก็มีข้อเสนอและการตอบสนองที่ไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ไม่สามารถสนองความต้องการของแต่ละฝ่ายได้อย่างเหมาะสมชัดเจน จึงมีผลต่อเนื่องให้เกิด การทิ้งคน ทิ้งงาน ของแต่ละฝ่ายขึ้นเมื่อได้ทำงานร่วมกันไปสักระยะหนึ่ง สภาวะการณ์อย่างนี้ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนคนเปลี่ยนงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งอยู่เสมอ จากผลการวิจัยพบว่า อัตราการย้ายงานของผู้สำเร็จอาชีวอุตสาหกรรมระดับ ปวช. ปวส. มีการย้ายงานร้อยละ 41.8<sup>๙</sup> ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการและผลผลิตทางด้านอุตสาหกรรม และกระทบต่อบรรยากาศการทำงานของบุคลากรต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย

หากได้มีการจัดให้บริษัทและโรงงานต่าง ๆ เหล่านี้ได้มีข้อเสนอที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ที่เข้าทำงานได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจอย่างพึงพอใจแล้ว ปัญหาความพอใจในงานที่เลือก ปัญหาการหมุนเวียนถ่ายเทแรงงาน ตลอดจนปัญหาการบริหารการผลิต และการบริหารบุคลากรของทั้งสองฝ่ายก็จะลดน้อยลงและหมดสิ้นไปในที่สุด

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นปัญหาที่ว่า (1) พนักงานบริษัทอยู่ไม่นานก็ลาออก (2) พนักงานไม่พึงพอใจในบริษัทที่ตนทำงานอยู่ด้วย (3) การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานด้านผลผลิตของบริษัทไม่บรรลุเป้าหมาย ปัญหาเหล่านี้อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้ที่ตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทมีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจที่ดีของเขา หรืออาจเป็นผลมาจากการที่บริษัทไม่รู้ว่าควรเสนอข้อมูลอะไรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน หรืออาจเป็นผลมาจากผู้ที่เข้าทำงานกับบริษัทนั้นไม่รู้ว่าอะไรเป็นข้อมูลประกอบการตัด

สนใจของตนก็ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยให้ทราบว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในการที่จะเข้าทำงานกับบริษัทเอกชน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะกลายมาเป็นข้อมูลพื้นฐานที่บริษัทเอกชนจะได้เตรียมไว้เป็นข้อเสนอต่อผู้ที่เข้าทำงานกับบริษัทหรือโรงงานเอกชน เพื่อจะก่อให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้องมากที่สุด อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของบริษัทเอกชน และเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค

### กรอบแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

นักวิชาการที่ชื่อ Alfred M. Cooper ได้เสนอแนวคิดไว้ในหนังสือที่ชื่อ How to Supervise People ว่าบุคลากรมีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำในหลาย ๆ ด้านดังนี้

1. ความต้องการงานที่ตนสนใจ
2. ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ความต้องการค่าจ้าง เงินเดือนที่ยุติธรรม
4. ความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ความสะดวกในการไป-กลับ
7. ความต้องการทำงานร่วมกับนายจ้างที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ<sup>10</sup>

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ชั้นปีที่ 2 ซึ่งเป็นผู้ที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาและประสงค์จะเข้าทำงานกับภาคเอกชน

ประชากรในการศึกษา กำหนดเฉพาะนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคเขตภาคเหนือ 14 จังหวัด สาขาวิชาที่ทำการศึกษา รวม 6 สาขา ได้แก่ ช่างยนต์ ช่างเทคนิคการผลิต ช่างเทคนิคโลหะ ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และช่างก่อสร้าง

ในส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัยเรื่องนี้นั้น แยกออกเป็น ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) อันได้แก่ ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการตัดสินใจของนักศึกษาในด้านต่าง ๆ 7 ด้าน คือ

1. ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ด้านความต้องการค่าจ้างเงินเดือน
4. ด้านความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดี
6. ด้านความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ความสะดวกในการไป-กลับ
7. ด้านความต้องการทำงานร่วมกับนายจ้างที่เข้าใจในการควบคุม การปกครอง

และโดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ก็คือการตัดสินใจที่จะเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนอันเป็นผลเนื่องมาจากปัจจัยตัวแปรอิสระเหล่านั้น

## สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านคือ

1. ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ด้านค่าจ้างเงินเดือน

4. ด้านความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดี
6. ด้านความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ

และ 7. ด้านนายจ้าง

ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค

### นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย จึงได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

วิทยาลัยเทคนิค หมายถึง วิทยาลัยเทคนิคที่สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรม อาชีวศึกษาที่ตั้งอยู่ใน 14 จังหวัดภาคเหนือ มีจำนวน 14 แห่ง คือวิทยาลัยเทคนิคในจังหวัด นครสวรรค์ เพชรบูรณ์ พิจิตร กำแพงเพชร พิษณุโลก สุโขทัย อุตรดิตถ์ ลำปาง ลำพูน น่าน แพร่ เชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา

ช่างอุตสาหกรรม คือ สาขาวิชาช่างที่ทำการเปิดสอนในระดับ ปวส. 2 ในสาขา ช่างอุตสาหกรรม จำนวน 6 สาขาวิชาคือ ช่างยนต์ ช่างกล ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเชื่อม และช่างก่อสร้าง

นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาระดับ ปวส. 2 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมที่กำลัง ศึกษาอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคเขตภาคเหนือในปีการศึกษา 2537 และเป็นผู้ที่สนใจจะเข้าทำงาน กับภาคเอกชน

ภาคเอกชน หมายถึง บริษัทห้างร้านหรือโรงงานที่เอกชนเป็นเจ้าของ

ค่าจ้างเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างจำนวนเงินที่ได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติ หน้าที่ทำงานโดยจ่ายเป็นรายเดือนหรือจ่ายตามจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงาน รวมถึงค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนอื่น ๆ ด้วย

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพใน ตำแหน่งงานในทางที่สูงขึ้น ดีขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษา อบรมหรือดูงานเพิ่มเติมทั้งภายในและต่างประเทศ

สภาพการทำงาน หมายถึง ภาวะแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในด้านความ สะดวก ความปลอดภัยต่อสุขภาพกายสุขภาพจิต รวมถึงภาวะลักษณะการทำงานและส่วนที่ เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน

สวัสดิการการทำงาน หมายถึง การให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการ ทำงาน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างเงินเดือนปกติที่ได้รับ อัน ได้แก่ มีรถรับส่ง มีค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหารกลางวัน ค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ ฉุกเฉิน เงินประกันสังคม

นายจ้าง หมายถึง หัวหน้างานระดับบังคับบัญชา ที่เป็นผู้มีหน้าที่ควบคุมการ ทำงานการให้คุณให้โทษ การตัดสินใจเกี่ยวกับการรับเข้าหรือไล่ออกจากตำแหน่งงาน รวมไปถึงเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารองค์การนั้นด้วย



## เชิงอรรถ

<sup>1</sup> ธนาคารแห่งประเทศไทย, เอกสารวิชาการ : ภาวะเศรษฐกิจทั่วไป (ธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาภาคเหนือ, 2535), หน้า 12.

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 13.

<sup>3</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สรุปผลการสัมมนาเรื่อง การจัดการอาชีวศึกษาของไทย (กรุงเทพฯ : สำนักงานงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535, หน้า 4.

<sup>4</sup> ธนาคารแห่งประเทศไทย, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 13.

<sup>5</sup> สภาการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาหลักสูตร, 2535), หน้า 49.

<sup>6</sup> ธนาคารแห่งประเทศไทย, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 12.

<sup>7</sup> กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, ภาวะการมีงานทำ'34 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535), หน้า 31.

<sup>8</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 8.

<sup>9</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการวิจัยรูปแบบของการอาชีวศึกษา สาขาอาชีวอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536), หน้า 156.

<sup>10</sup> Alfred M. Cooper, *How to Supervise People* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1958), pp. 31-33.

## บทที่ 2

### วรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวัง
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเข้าสู่อาชีพ

#### 1. แนวคิด และทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเข้าทำงาน

การตัดสินใจ คือการตกลงปลงใจ ตัดสินใจว่าจะทำการหรือละเว้นกระทำการใด ๆ

Gore and Dyson กล่าวว่า การตัดสินใจก็คือ “การพิจารณาเลือก ปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกที่มีให้หลาย ๆ ทาง เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดเอาไว้”<sup>1</sup>

Hoy and Miskel กล่าวว่า

กระบวนการตัดสินใจเป็นวงจรของเหตุการณ์ ซึ่งจะรวมถึงการระบุปัญหา รายละเอียดและขอบเขตของปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การหาแนวทางแก้ปัญหา การปฏิบัติการตามแผนการและการประเมินผลของแผนการปฏิบัติการนั้น

กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ยอมรับ และระบุข้อดีถึงสภาพและขอบเขตปัญหา
2. วิเคราะห์ปัญหา
3. สร้างเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ในการแก้ปัญหา
4. พัฒนาแผนปฏิบัติการหรือกลยุทธ์ รวมทั้งระบุทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ การพยากรณ์ผลตามที่เป็นไปได้ของแต่ละทางเลือก
5. เริ่มแผนปฏิบัติการ<sup>2</sup>

จากขั้นตอน ในกระบวนการตัดสินใจดังกล่าว Hoy และ Miskel ได้ แสดงวงจรการปฏิบัติการของการตัดสินใจ ดังนี้



ถวิล เกื้อกูลวงศ์ ได้กล่าวเรื่องการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของพฤติกรรมของมนุษย์ ทำไมมนุษย์จึงต้องมีการตัดสินใจ? แน่นอนมนุษย์ทุกคน ย่อมต้องตัดสินใจไปในทางที่คิดว่าจะบังเกิดผลดีที่สุดต่อตนเอง การที่มนุษย์คิดว่าสิ่งที่ได้ตัดสินใจไปนั้นจะเกิดผลดีแก่ตนนั้น ก็เพราะมนุษย์คาดหวังว่าจะได้พบในสิ่งที่ตนต้องการ หรือได้พบในสิ่งที่ตนพึงพอใจ<sup>3</sup>

จำนง พรายแยมแซ ได้อธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจไว้ว่า

ในชีวิตประจำวันของคนเราต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ความคิดเพื่อการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมที่คนแสดงออกในกรณีต่าง ๆ ล้วนต้องผ่านการตัดสินใจมาแล้วทั้งสิ้น ในบางกรณีการตัดสินใจของเราหลาย ๆ อย่าง มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง และครอบครัวอย่างสำคัญ จึงต้องพิจารณาตัดสินใจด้วยความระมัดระวัง

องค์ประกอบของการตัดสินใจแบ่งออกได้เป็น 3 ประการคือ

1. ความต้องการของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจที่ถือเอาความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง
2. ค่านิยม หมายถึง การตัดสินใจตามความนิยมชมชอบของตนเป็นใหญ่
3. การสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อม หมายถึง การตัดสินใจตามความต้องการของสังคมหรือสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ตัวเองอยู่รอดปลอดภัยและสมหวัง

นอกจากองค์ประกอบ 3 ประการแล้ว ยังมีโครงสร้างที่เป็นพื้นฐานในสังคมคือ สถาบัน 3 สถาบัน ที่มีอิทธิพลแบบแฝงเร้นอยู่เบื้องหลังขององค์ประกอบดังกล่าวคือ

1. สถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นสถาบันแรกที่มีความรับผิดชอบอย่างใหญ่หลวงต่อการสร้างค่านิยมและความเชื่อต่าง ๆ ต่อบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยเฉพาะหัวหน้าหรือผู้นำครอบครัวที่มีเจตคติและพฤติกรรมแบบใดอย่างไม่เปลี่ยนแปลง แล้ว มักจะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมภายในครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจของสมาชิกเป็นอย่างมาก
2. สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียน เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญเท่ากับหรือมากกว่าสถาบันครอบครัวเสียอีก เพราะภายใต้กระบวนการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอนของระบบการศึกษาในแต่ละระดับนั้น มีอิทธิพลต่อความต้องการ ค่านิยมและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีของนักเรียนโดยส่วนรวม ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม

3. สถาบันในสังคม เช่น องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน สถานประกอบการ และสื่อมวลชน ฯลฯ ล้วนแต่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้มีทางเลือกต่าง ๆ ด้วยวิธีการสื่อความ ข่าวสาร และแนวคิดในรูปแบบที่เข้าใจ อาจจะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ไม่พึงปรารถนาได้

ในการตัดสินใจของคนเราแต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ ก็ตาม ย่อมจะต้องเป็นไปตามกระบวนการอย่างเดียวกันทั้งสิ้น เว้นแต่จะใช้เวลามากน้อยต่างกันในบางขั้นตอนเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ<sup>4</sup>

John Dewey อัจฉริยะในบุญเดิม พันรอบ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาไว้เป็นขั้นตอนดังนี้คือ

1. ยอมรับสภาพของปัญหา ยอมรับว่าสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่มีปัญหาเกิดขึ้นจริง จำเป็นต้องแก้ไข
2. กำหนดขอบเขตของปัญหา ศึกษาปัญหานั้นให้เด่นชัดกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อสามารถเข้าใจปัญหาได้ตรงกับความเป็นจริง
3. แนะนำแนวทาง ทางเลือกที่สามารถแก้ไขปัญหาได้
4. ตั้งข้อสมมติฐาน เพื่อนำไปดำเนินการแนะนำทางสังเกตและรวบรวมข้อเท็จจริง สรุปความหลากหลายจากแนวคิดต่าง ๆ มาประกอบการตัดสินใจ
5. วิเคราะห์ด้วยวิจารณ์ญาณด้วยความมีเหตุผล เพื่อกำหนดแนวทางลำดับความสำคัญและแนะนำข้อสมมติฐานที่เป็นจริงในการแก้ปัญหา
6. ทดลองประเมินผลข้อสมมติฐาน เพื่อเลือกนำมาประกอบการตัดสินใจ แล้วนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้<sup>5</sup>

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวังจากการทำงาน

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความอยากหรือความต้องการของมนุษย์นั้นก็มิตฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy) ซึ่งกล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ลำดับชั้นความต้องการ เริ่มจากความต้องการที่เกิดจากร่างกาย จนถึงความต้องการที่เกิดจากจิตใจ

ทฤษฎีการจูงใจ การบำรุงรักษา ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory หรือ Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจบุคคลให้ทำงานเขาพบว่า มี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเรียกว่าปัจจัย การจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงาน (Motivators Factor) ได้แก่ความสัมฤทธิ์ผลของงานที่ทำการยอมรับผลงานสำเร็จนั้น ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้า งานที่มีความหมายและท้าทาย อีกปัจจัยหนึ่งก็คือ ปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) อันได้แก่ เงินค่าตอบแทน สถานภาพ ความมั่นคง สภาพการทำงาน ภาวะแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายหลักการบริหารของบริษัท

เมื่อนำเอาสิ่งที่เป็นสาระสำคัญของทฤษฎีของมาสโลว์และทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก มาเปรียบเทียบกัน จะพบว่าในความต้องการระดับต้น ซึ่งได้แก่ความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัย มั่นคงในชีวิตนั้น สอดคล้องกับปัจจัย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความมั่นคงดี นั่นเอง

### เปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์

ตามแนวคิดของ Maslow	ตามแนวคิดของ Herzberg
ลำดับ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self Actualization Needs)	<u>ความต้องการ</u> - ความสำเร็จในงานที่ทำ - ได้ทำงานที่ปรารถนาและชอบทำ - ได้ทำความก้าวหน้าให้กับหน่วยงานของตน
ลำดับ 4 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem Needs)	<u>ความต้องการ</u> - ความก้าวหน้าในการทำงาน - ได้รับการยกย่องสรรเสริญ - มีสถานภาพและบทบาทที่ดี

### เปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์

ตามแนวคิดของ Maslow	ตามแนวคิดของ Herzberg
ลำดับที่ 3 ความต้องการทางที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและความต้องการความรัก (Belongingness and Love Needs)	<u>ความต้องการ</u> - ให้ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือตน - ให้เพื่อนยอมรับนับถือตน - ให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือตน
ลำดับที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs)	<u>ความต้องการ</u> - ผู้บังคับบัญชาที่ดีมีความสามารถ - มีนโยบายบริหารงานที่ดี - หน่วยงานที่มีความมั่นคง
ลำดับที่ 1 ความต้องการอันเกิดจากสภาพของร่างกาย (Physiological Needs)	<u>ความต้องการ</u> - สภาพการทำงานที่ดี - เงินเดือนค่าตอบแทนที่ดี - ความมั่นคงส่วนตัวที่ดี

Vroom ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของบุคคลตามทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีการคาดหวังของวูรัม (Vroom's Expectancy theory) ว่า

บุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะเกิดขึ้นแล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ เขาได้ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจขึ้นอยู่กับ การคาดหวังของบุคคล ต่อผลที่เกิดขึ้น ทฤษฎีการคาดหวังนี้ได้ทำนายว่าบุคคลจะร่วมกิจกรรมที่เขา คาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือสิ่งของต่าง ๆ ตามที่ปรารถนา Vroom ใช้คำว่า Valence ซึ่งหมายถึง ความอยากที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ถ้ามีความอยากมากกว่า ความไม่อยาก ระดับค่า Valence เป็นบวก Vroom เปรียบเทียบว่า การกระทำของบุคคลที่จะไปสู่จุดที่คาดหวังนั้นเป็นกลไก (Instrumental) ไปสู่ความสำเร็จและความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น Vroom เรียกว่า ความคาดหวัง (Expectancy) Vroom ได้สรุปทฤษฎีของเขาเป็นสูตรดังนี้

แรงจูงใจ = ความอยาก x ความคาดหวัง

Motivational Force = Valence x Expectancy<sup>6</sup>

จากแนวความคิดนี้จะเห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งทีคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขา เขาจะเลือกการรับรู้ ตามความคาดหวัง รางวัลทีคาดหวังจะได้รับในด้ำนงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับทีผลออกมาได้รับประโยชน์มากที่สุด

ในส่วนทีเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. ทฤษฎีแรงจูงใจทีอธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน
2. ทฤษฎีแรงจูงใจทีอธิบาย กระบวนการในการทำงาน ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา การตัดสินใจ และการเลือกงาน<sup>7</sup>

Likert ได้กล่าวถึงหลักการทีก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเอาไว้ในหนังสือ New Pattern of Management ซึ่งตีพิมพ์ใน คศ. 1960 มีใจความสรุปได้ว่า

คนในองค์การจะทำงานได้ดี ถ้าหากว่างานทีทำนั้นเป็นงานทีตรงกับเป้าหมายส่วนตัวของเขา ดังนั้น ถ้าเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การตรงกัน หรือมีความใกล้เคียงกันมากที่สุดเท่าทีจะมากได้ ก็จะไปสู่การจูงใจในการทำงานทีดีได้<sup>8</sup>

บรรจง เนียมมณี อ่างเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของ Plato ไว้ว่า

มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐทีมีเหตุผลของธรรม (Rationalistic View) กล่าวคือ คนจะประพฤติปฏิบัติสิ่งใดก็ตาม ได้พิจารณาไตร่ตรอง หาทางเลือกทีดีทีสุดก่อนลงมือกระทำการใด ๆ ลงไป และยังอธิบายเพิ่มเติมว่า คนมีพฤติกรรมในการแก้ปัญหาอย่างเดียวกันหลาย ๆ พฤติกรรมนั้น เพราะมนุษย์มีความเฉลียวฉลาดและความรอบรู้ต่างกัน<sup>9</sup>

นักวิชาการชื่อ Alfred M. Cooper ได้เสนอความเห็นว่ บุคลากรมีความต้องการหลายอย่าง ซึ่งได้แก่

1. ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ
2. ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ความต้องการค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. ความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะ และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ความสะดวกในการไป-กลับ
7. ความต้องการทำงานร่วมกับนายจ้างที่เข้าใจในการควบคุมการปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ<sup>10</sup>

Miller ได้ศึกษาค่านิยมในอาชีพของนักเรียนระดับมหาวิทยาลัย โดยแบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 4 ด้านคือ

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
2. ด้านความพอใจในอาชีพ
3. ด้านเกียรติยศ
4. ด้านบริการสังคม<sup>11</sup>

Gribbons และ Lohnes ได้แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 12 ด้านคือ

1. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะรุ่งเรืองและก้าวหน้าในการทำงาน มีอนาคตดี สามารถที่จะได้เป็นผู้จัดการในองค์การและสามารถที่จะทำงานโดยไต่จากงานระดับต่ำขึ้นไปถึงงานระดับสูงได้
2. ด้านความต้องการ หมายถึง งานที่เป็นที่ต้องการของสังคม
3. สภาพทางภูมิศาสตร์และการท่องเที่ยว หมายถึง งานที่ได้ท่องเที่ยวไปในที่ต่าง ๆ และได้รับการเรียนรู้จากการท่องเที่ยว
4. ด้านความพอใจ หมายถึง งานที่ตนสนใจและกระทำอย่างแท้จริง
5. การแต่งงานและครอบครัว หมายถึง งานที่พอจะมีเวลาให้แก่ครอบครัว บ้านและสัตว์เลี้ยง
6. การบริการสังคม คือการมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น สามารถทำให้ผู้อื่นได้รับความพอใจได้

7. การเกี่ยวข้องกับบุคคล คือการมีโอกาสที่ได้พบเพื่อใหม่ ๆ ชอบพบปะกับบุคคลและการได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น
8. ด้านความสามารถ หมายถึง การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่
9. ด้านเกียรติยศ หมายถึง งานที่ทำให้บุคคลอื่นมีความชื่นชมในตนให้เกียรติยอมรับและยกย่อง
10. ด้านเงินเดือน หมายถึง งานที่มีรายได้ดีพอที่จะจ้ำจุนครอบครัวและเหลือเก็บสะสมไว้
11. ด้านความพอใจ หมายถึง งานที่ทำแล้วทำให้เกิดความสุข ความพอใจได้ทำในสิ่งที่ได้ผลคุ้มค่า
12. จุดมุ่งหมายส่วนตัว หมายถึง งานที่สามารถพัฒนาตนเองและทำให้รู้จักตนเองดีขึ้น<sup>12</sup>

Perrone แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 16 ด้านคือ

1. ด้านรายได้ดี
2. ด้านความสนใจในงานอย่างแท้จริง
3. ด้านการใช้ความสามารถพิเศษ
4. ด้านการเดินทาง
5. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น
6. ด้านการทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความสามารถ
7. ด้านความก้าวหน้า
8. ด้านการทำงานกับคน
9. ด้านการทำงานกับสิ่งของวัตถุ
10. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
11. ด้านการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
12. เป็นอิสระ
13. มีเวลาพอที่จะให้แก่ครอบครัว
14. มีเวลาพอที่จะอุทิศให้แก่งานอดิเรก
15. มีโอกาสที่จะศึกษาต่อไปได้อีก
16. มีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะในการทำงาน<sup>13</sup>

จิตอาวี เนตรหิน ได้ศึกษาเรื่องค่านิยมในอาชีพและได้แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
2. ด้านรายได้
3. ด้านความเป็นผู้นำ
4. ด้านความเป็นอิสระ
5. ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความก้าวหน้า
6. ด้านการบริการสังคม
7. ด้านความพอใจในการทำงานกับธรรมชาติ<sup>14</sup>

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการอย่างน้อย 8 ประการ คือ “ความมั่นคงในการทำงาน งานที่ตนมีความพอใจ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ค่าจ้างที่เป็นธรรม ความเสมอภาค และความพอใจในสภาพการทำงาน”<sup>15</sup>

ส่วน Brech และคณะ ก็มีความคิดเห็นว่า สิ่งที่คนงานหวังจะได้รับก็คือ

ความมั่นคงปลอดภัย ค่าจ้างที่ดี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความยุติธรรม ตำแหน่งที่ดี การรู้ว่ากำลังทำอะไรและถึงตอนไหน ผู้นำที่ดี ความสำเร็จในการทำงาน ความภูมิใจในผลงาน การมีส่วนร่วมในการแนะนำวางแผนให้ความเห็น และการให้คำปรึกษา เหล่านี้เป็นต้น<sup>16</sup>

จากทฤษฎีและผลงานวิจัย ที่ได้ยกมาอ้างแล้วนั้น สามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ว่า มนุษย์จะตัดสินใจกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น จะต้องมีการบวนการ มีข้อมูล มีความต้องการ มีความพึงพอใจ มีความคาดหวัง ประเมินตนเองให้เหมาะสมและอื่น ๆ แล้วจึงจะตัดสินใจเลือกปฏิบัติในแนวทางที่ตนคิดว่าดีที่สุดได้

### 3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเข้าสู่อาชีพ

#### ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

การมีงานทำนั้น คือความสามารถในการประกอบอาชีพ มีรายได้สำหรับการดำรงชีวิตโดยใช้ความรู้หรือทักษะที่เกิดจากระบบการศึกษา การสร้างสมประสบการณ์หรือความชำนาญที่ฝึกฝนด้วยตนเอง<sup>17</sup> ซึ่งในสังคมปัจจุบันนี้ยอมรับว่าทุกคนจะต้องทำงานหรือมีการประกอบอาชีพ ทั้งนี้ก็เพราะการทำงานจะช่วยสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างดี ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย สังคม หรือจิตใจของตนเองก็ตาม โดยอาจกล่าวได้ว่าการทำงานจะช่วยในเรื่องของเศรษฐกิจซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่จะก่อให้เกิดการตอบสนองของตนเองในด้านอื่น ๆ รวมทั้งการมองเห็นคุณค่าของตนเอง<sup>18</sup> ดังนั้น จึงทำให้มีผู้สนใจเกี่ยวกับการเลือกอาชีพและการประกอบอาชีพอย่างกว้างขวาง และตั้งเป็นทฤษฎีการเลือกอาชีพในทัศนะต่าง ๆ กันมากมาย ซึ่งผู้วิจัยของเสนอสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. ปัจจัยการเลือกอาชีพ

หากพิจารณาเกี่ยวกับการการเลือกอาชีพของบุคคลแล้วว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้บุคคลเลือกประกอบอาชีพก็พอจะจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

- ปัจจัยภายในตัวของบุคคล
- ปัจจัยภายนอก

1.1 ปัจจัยภายใน คือปัจจัยของการเลือกอาชีพที่เกิดจากอิทธิพลภายในตัวของผู้ประกอบอาชีพเอง ได้แก่

1.1.1 บุคลิกภาพ หรือบุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อการประกอบอาชีพ ตลอดจนรวมถึงลักษณะทางอารมณ์ (Emotional factors) ที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ก็มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลได้เช่นกัน

1.1.2 ค่านิยมของแต่ละบุคคล (Personal values) ก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลให้แตกต่างกันออกไป เช่น ผู้ที่มีค่านิยมชอบเสี่ยงอาจจะเลือกอาชีพประเภทที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันคือ ประเภทอาชีพธุรกิจ เป็นต้น

1.1.3 ความคิดรวบยอด (Self concept) ก็จะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล แต่ทั้งนี้บุคคลนั้นจะต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ มาช่วยในการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งบุคคลนั้นจะได้วิเคราะห์ด้วยตนเองได้ว่าอาชีพนั้น ๆ จะสนอง

ความต้องการของเขาหรือไม่ เราจะได้อะไรจากการประกอบอาชีพนั้น และเราจะต้องทำอะไร  
แก่การประกอบอาชีพนั้น ๆ ด้วย<sup>19</sup>

1.1.4 ความต้องการของตนเอง (Self needs) ที่หลากหลายของมนุษย์  
เป็นตัวกำหนดที่จะทำให้บุคคลเลือกอาชีพที่จะสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่งนั่นก็หมายถึง  
ว่าบุคคลนั้นจะต้องเข้าใจในตัวเองว่าเขาต้องการอะไรที่แท้จริง และรู้ว่าอะไรจะไปแลกเปลี่ยน  
กับสิ่งที่ต้องการนั้น

## 1.2 ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบุคคล  
ได้แก่

1.2.1 สภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม (Structural factor) ในขณะ  
นั้น ๆ จะเป็นเครื่องมือหรือข้อมูลให้บุคคลประกอบการพิจารณาตัดสินใจ เช่น ภาวะการ  
ประกอบอาชีพประเภทต่าง ๆ ความต้องการของสังคม ระบบเศรษฐกิจของสังคม  
ประสบการณ์การสัมผัสกับอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลในการเลือกอาชีพด้วย

1.2.2 กระบวนการทางการศึกษา (Education factor) คือ ระดับการ  
ศึกษาของแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนดจำกัดขอบข่ายการเลือกอาชีพของบุคคล  
โดยปริยาย เช่น จบระดับการศึกษาชั้นประถม จะเลือกประกอบอาชีพประเภทหนึ่งระดับมัธยม  
ศึกษา อาชีวศึกษา หรือปริญญา ก็จะต้องเลือกประกอบอาชีพอีกประเภทหนึ่ง

1.2.3 แรงจูงใจอื่น ๆ ในการประกอบอาชีพ เช่น อาชีพของ พ่อ แม่ ผู้  
ปกครอง เพื่อนฝูง จะมีอิทธิพลทำให้เกิดค่านิยม ทศนคติ และเกิดแรงจูงใจที่จะต้องการ  
ทำงานในอาชีพขั้นได้<sup>20</sup>

## 2. แนวทางในการเลือกอาชีพ

ในการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น ผู้เลือกอาชีพจะต้องรู้จักสิ่งสำคัญ 2 ประการ  
ด้วยกันคือ ประการแรกจะต้องรู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี เช่น ด้านความรู้ ความ  
สนใจ ทศนคติ เป็นต้น โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดละออ เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่าง  
ถูกต้องเกี่ยวกับตนเอง อีกประการหนึ่งคือจะต้องรู้จักรายละเอียดเกี่ยวกับอาชีพในสังคม เช่น  
จำนวนอาชีพในสังคม ประเภทของอาชีพ ลักษณะของอาชีพ แนวโน้มของอาชีพที่สนใจ รายได้  
และค่าตอบแทน เป็นต้น จะต้องรู้จักนำความรู้ทั้ง 2 ประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นพื้นฐาน  
ในการเลือกอาชีพ และตัดสินใจด้วยตนเอง โดยจะต้องพิจารณาด้วยตนเองว่าตนเองนั้นเหมาะ  
สมกับอาชีพใด<sup>21</sup>

จากการศึกษารายกรณีของ มานี ไชยวิธานุวัฒน์ พบว่า กระบวนการเข้าสู่อาชีพของ กรณีศึกษาเป็นช่วงฝึมนั้น ไม่ได้เกิดจากความตั้งใจที่แท้จริง หากเกิดจากความบังเอิญที่เพื่อน ชักชวน และต้องการหารายได้ ส่วนกรณีศึกษาที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการนั้นเลือกอาชีพ ด้วยการไตร่ตรอง<sup>22</sup>

จากการศึกษาเป็นรายกรณีศึกษาของกองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ พบว่า กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้ประกอบอาชีพภาคพาณิชย์กรรม และบริการนั้นมี 4 รูปแบบด้วยกันคือ

1. ประกอบอาชีพตามอย่างบิดามารดา
2. ประกอบอาชีพโดยไม่ได้ตั้งใจมาก่อนหรือทำด้วยความบังเอิญ
3. มีความตั้งใจและหาหนทางที่จะเข้าสู่อาชีพที่เลือกไว้
4. ทดลองทำหลาย ๆ อาชีพ จนกระทั่งพบว่าควรจะทำงานอะไรที่เป็นหลักและยึดเป็นอาชีพ<sup>23</sup>

Chung ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน การบังคับบัญชา ภาวะผู้นำ อิทธิพลของกลุ่ม การส่งเสริมความก้าวหน้า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การปฏิบัติงานและสิ่งตอบแทนเหล่านี้ เป็นต้น และได้สรุปว่า “ผู้บริหารจะต้องใช้สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องกระตุ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคคลและองค์การ”<sup>24</sup>

Schuster และคณะ ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า

ความสำคัญของอัตราเงินเดือนมี 2 ประการ ประการแรกคนงานจะพยายาม ทำงานหนักขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน ทั้งนี้เนื่องจากคนงานจะ พยายามทำงานหนักขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน เพราะเนื่องจาก คนงานมีความเชื่อเป็นอย่างมากว่าการปฏิบัติงานมีผลต่ออัตราเงินเดือน ประการที่สอง ถ้าหน่วยงานใดให้อัตราเงินเดือนเป็นสิ่งสร้างความพอใจแล้ว บุคลากรของหน่วยงานนั้นจะพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความพอใจ มากยิ่งขึ้น<sup>25</sup>

Hilgert ได้สำรวจทัศนคติและขวัญในโรงงานขนาดกลาง ซึ่งพนักงานมีเงินเดือนสูง คนงานทั้งชายและหญิงมีอายุน้อย ตลอดจนคนงานมีความชำนาญทางด้านเทคนิคอย่างแท้จริง ด้วยการให้คนงานจัดลำดับปัจจัยในงานที่มีความสำคัญต่อความพอใจในงานของตน จากมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด ผลปรากฏว่า “การบังคับบัญชาที่ตึงเครียดที่มีความสำคัญมากที่สุด และค่าจ้างที่ต่ำจัดอยู่ในลำดับที่มีความสำคัญน้อยที่สุด”<sup>26</sup>

วันชัย เพชรแก้ว ได้ศึกษาแนวโน้มความต้องการการบริการแนะแนวอาชีพ และจัดหางานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคน่าน พบว่า

การให้บริการด้านอาชีพสนเทศและด้านบริการให้คำปรึกษานั้น นักศึกษามีความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครงานของสถานประกอบการ การจัดการพบปะพูดคุยซักถามจากนายจ้าง การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง การช่วยสร้างความมั่นใจในการวางแผนอนาคตเป็นหัวข้อที่นักศึกษาต้องการได้รับบริการอยู่ในระดับมากที่สุด<sup>27</sup>

มัลลิกา นิตยาพร และ อรุณศรี อนันตศิริชัย ได้ศึกษาเรื่องแนวคิดของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานพบว่า

หัวหน้าพนักงานที่เข้าทำงานในโรงงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ เพราะเป็นโรงงานที่อยู่ในภูมิลำเนาของตนเอง หรือของคู่สมรส เหตุผลรองลงมาก็คือ มีรายได้ดี เพื่อนแนะนำชักชวน ตรงกับสาขาความรู้ที่เรียนมา มีผู้ฝากให้มาทำงานและโรงงานมีชื่อเสียง ตามลำดับ<sup>28</sup>

วชิรญา บัวศรี กล่าวว่า ก่อนที่จะตัดสินใจว่าตนเหมาะสมกับงานประเภทใดนั้น ควรจะได้อภิปรายถึงปัจจัยสำคัญ ๆ เกี่ยวกับตัวเองคือ “มีความสนใจชอบทำอะไรพิเศษ มีความสามารถทางด้านใด แคลไบน ทั้งทางด้านสติปัญญา สุขภาพร่างกาย มีค่านิยมในการทำงานและดำรงชีวิตอย่างไร ส่วนความสำเร็จในการทำงานนั้น เป็นเรื่องที่จะต้องหมั่นสำรวจและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการทำงานอยู่เสมอ”<sup>29</sup>

ส่วนคมเพชร ฉัตรศุภกุล กล่าวว่า

รากฐานสำคัญที่จะช่วยให้เด็กตัดสินใจได้อย่างฉลาดนั้น คือ การเรียนรู้ ข้อมูลรายละเอียดและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอาชีพ อย่างลึกซึ้งและที่สำคัญที่สุด ข้อมูลที่ได้จะต้องมีความเที่ยงตรง ถูกต้องและเป็น ปัจจุบันเสมอซึ่งสอดคล้องกับที่ Hoppock กล่าวว่า บุคคลจะเลือกอาชีพที่สนอง ความต้องการของตนเองให้มากที่สุดและดีที่สุด ทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้การเลือกอาชีพ ควรจะคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ลักษณะนิสัย และจุดเด่น จุดด้อยของตนเองประกอบกับข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ<sup>30</sup>

วัชร ทรัพย์มี กล่าวว่า

การเลือกทางชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมย่อมทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ และเป็นสุขกับชีวิตการทำงานในอนาคตของเขาและเนื่องจากการที่จะเลือกอาชีพ ได้นั้น จะต้องมีความสามารถในการใช้วิจารณญาณตัดสินใจ โดยอาศัยหลักการ วิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ทำได้ในระยะเวลา อันสั้น และยังกล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้า ในการประกอบอาชีพของบุคคล ซึ่งได้แก่ความสนใจ สัมฤทธิ์ผลในการเรียน ครอบครั้ว สถานะเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว<sup>31</sup>

วารุณี อัสรวัดณ์ ศึกษาตัวประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้น

อาชีพที่นักเรียนเลือกมากตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครู แพทย์ พยาบาล วิศวกร เกษตรกร นักธุรกิจ นักบัญชี สังคมสงเคราะห์ นักเรียนทั้งหมดให้ความสำคัญของตัวประกอบทั้ง 7 ตัวเท่ากัน คือ คุณประโยชน์ ของอาชีพ คุณค่าทางเศรษฐกิจ คุณค่าทางสังคม ความสามารถในการเรียน ความมุ่งหวังของครอบครัว โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การถือตนตามอย่างใน อาชีพ ฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกอาชีพของ นักเรียน<sup>32</sup>

จิตอารี เนตรหิน ศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมทางอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมแบบประสมภาคการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2513 พบว่า “นักเรียนมีค่านิยมทางอาชีพเรียงลำดับตามความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความก้าวหน้า เกียรติยศ ชื่อเสียง ทางด้านบริการสังคม ทางด้านความเป็นผู้นำ ความเป็นอิสระ ความมั่นคงปลอดภัย รายได้ และความพอใจ”<sup>33</sup>

Tanzer ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและการเลือกอาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย พบว่า “ระดับความสนใจและอาชีพของบิดา มีความสัมพันธ์กับระดับการเลือกอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือ ในการเลือกอาชีพของเพศชายนั้น ขึ้นอยู่กับความสนใจและอาชีพของบิดานั้นเอง”<sup>34</sup>

Murdoch ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียน ผลปรากฏว่า “ในการเลือกอาชีพของนักศึกษาในวิทยาลัยส่วนมากได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบที่เป็นความสนใจ ความสามารถของตนเอง ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้นักเรียน ส่วนมากตัดสินใจได้ดี ได้แก่ การสนทนากับบุคคลที่ประกอบอาชีพนั้น ๆ และการอ่านหนังสือ”<sup>35</sup>

Eaddy ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนเกษตรกรรมในรัฐหลุยเซียน่า พบว่า

บิดา มารดา เพื่อน บุคคลในอาชีพที่เขาเลือก ญาติ บุคคลภายนอกโรงเรียน และพระ มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเขามากน้อยตามลำดับ การเลือกอาชีพของนักเรียนสำคัญอยู่ที่ความสนใจส่วนตัว ความพึงพอใจ และรายได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ  
หมายความว่า นักเรียนมีระดับความรู้ปัญญาสูงจะสนใจเรียนวิชาชีพชั้นสูง<sup>36</sup>

Chong ได้ศึกษาการเลือกอาชีพและระบบค่านิยม พบว่า “ค่านิยมการเลือกอาชีพตามลำดับดังนี้ ความปลอดภัยในครอบครัว การยอมรับตัวเอง ความมีอิสระ ค่านิยมที่มีความสำคัญน้อยลง ได้แก่ ความปลอดภัยของชาติ เงินเดือน และการยอมรับทางสังคม”<sup>37</sup>

กมล วุฒิสวัสดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวโน้มความต้องการแรงงานช่างเทคนิคอุตสาหกรรม พบว่า

ปัญหาที่เกิดจากช่างเทคนิคของโรงงานอุตสาหกรรมส่วนหนึ่งก็คือ นักศึกษาจะต้องมีความรักในอาชีพ มีความพยายามแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงานถ้าหากนักศึกษาไม่มีเจตคติที่ดีต่องานแล้ว จะทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ง่ายเมื่อได้รับสิ่งล่อใจเบื้องต้นจากหน่วยงานอื่น ให้เปลี่ยนสถานที่ทำงานในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า จึงมีการเปลี่ยนงานไปเรื่อย ๆ<sup>38</sup>

นอกจากนี้ รายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในชุดโครงการวิจัยรูปแบบของการอาชีวศึกษาเมื่อปี 2536 พบว่า

ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. ที่เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีอัตราการย้ายงานร้อยละ 41.8 และในจำนวนผู้ที่ย้ายงานนี้มีเหตุผลของการย้ายงานคือ ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (ร้อยละ 41.7) ได้เงินเดือนต่ำ (ร้อยละ 13.8) และต้องการศึกษาต่อ (ร้อยละ 7.4)<sup>39</sup>

สมพงษ์ เกษมสิน แบ่งปัจจัยที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลในหน่วยงานเกิดความพอใจในงานแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ได้แก่ สิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพอใจในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Incentive) ได้แก่ สิ่งที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น<sup>40</sup>

Zaleznik และ คณะ ได้จำแนกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ รางวัลภายนอก เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ความปลอดภัยมั่นคงในการทำงาน รางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ เป็นต้น<sup>41</sup>

Gilmer แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 10 ประการคือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. หน่วยงานและการบริหารงาน
4. ค่าจ้าง
5. ลักษณะของงานที่ทำ
6. การนิเทศงาน
7. ลักษณะทางสังคม
8. การติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน
10. ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ<sup>42</sup>

Locke ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการทำงานมีลักษณะคล้ายคลึงกับ Gilmer หลายประการ Locke จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงาน 9 ประการดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของงาน
2. เงินเดือน
3. การเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ
5. ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง
6. สภาพการทำงาน
7. การนิเทศงาน
8. เพื่อนร่วมงาน
9. หน่วยงานและการจัดการ<sup>43</sup>

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ในประเทศที่กำลังพัฒนานั้น

การเปลี่ยนงานเป็นปัญหาอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ มนุษย์มิได้ทำงานเพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น มนุษย์ยังงานเพื่อสนองความต้องการของตน และเพื่อจุดมุ่งหมายทางสังคมอีกด้วย จากทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ (Career Development) แสดงว่าบุคคลเลือกอาชีพด้วยสาเหตุต่าง ๆ กัน เช่น ความต้องการ ความสนใจ ความถนัด ค่านิยม ประสบการณ์ บุคลิกภาพ ครอบครัวยุคสมัย สิ่งแวดล้อม และสารสนเทศเกี่ยวกับอาชีพ ความพอใจในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพกับงานที่ทำ ความสอดคล้องกันเป็นผลทำให้มีความพอใจมากขึ้น และงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ถ้าไม่มีความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพกับงานที่ทำ จะเป็นผลทำให้มีความพอใจน้อยลงและงานหย่อนประสิทธิภาพการเปลี่ยนงาน เปลี่ยนอาชีพมีสาเหตุหลายอย่างแตกต่างกัน จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าคนเปลี่ยนอาชีพ โดยหวังว่าอาชีพใหม่นั้นจะมีเงินเดือนมากขึ้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้ามากกว่าเดิม มีโอกาสที่จะใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่ สามารถที่จะทำงานด้วยวิธีอื่นซึ่งที่เดิมไม่สามารถทำได้ บุคลิกภาพอาจสอดคล้องกับนายคนใหม่ เพราะบุคลิกภาพของตนไม่สอดคล้องกับนายคนเดิม นอกจากนั้น คนเปลี่ยนงานอาจเป็นผลมาจากแรงกดดันสองประการประการแรกเป็นแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อม เช่น หย่า หม้าย บุตรย้ายไปอยู่ที่อื่น เป็นต้น ประการที่สองเป็นแรงกดดันที่เกิดจากตนเอง เช่น หางานที่มีความพอใจมากกว่า หนีไปจากสภาพการทำงานที่ไม่มีความสุข หางานที่มีสถานะทางสังคมดีขึ้น หางานที่ไม่น่าเบื่อ หางานที่มีรายได้มากขึ้น เป็นต้น

และสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จสายอาชีวศึกษา ได้แก่

1. รายได้
2. ความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ
3. งานมีความมั่นคง
4. ความพอใจกับงานที่ทำ

5. ความผูกพันกับงานที่ทำ และ
6. การทำงานในท้องถิ่นเดิม <sup>44</sup>

จากการศึกษากรณีต่าง ๆ ตามที่ได้นำเสนอมาแล้วนั้น สามารถสรุปได้อย่างกว้าง ๆ ว่า ผู้ที่ต้องการทำงานส่วนใหญ่ชอบที่จะเลือกอาชีพหรือเลือกงานทำที่สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของตนเอง โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการ ความปลอดภัย ความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน รวมไปถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และระบบการปกครองของนายจ้างด้วย ในส่วนที่เกี่ยวกับการคงอยู่ของการทำงานในหน่วยงานเดิมนั้น ก็สามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่มีงานทำแล้วต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พร้อม ๆ กับการปรับเงินค่าจ้างที่มากขึ้นอย่างเหมาะสม ตลอดจนการได้รับการยอมรับ ความอบอุ่น ความพอใจในงานที่ทำนั้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนช่วยให้ผู้ที่ทำงานมีความรักและคงอยู่ทำงานในหน่วยงานนั้นยาวนานมากขึ้น



## เชิงอรรถ

- <sup>1</sup>William Gore, *Decision Making Research* (Eagle wood Cliffs : NJ., Prentice-Hall Inc., 1962), pp. 55-57.
- <sup>2</sup>Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, *Educational Administration : Theory, Research, and Practice* (New York : Random House Inc., 1978), pp. 217-218.
- <sup>3</sup>ถวิล เกื้อกุลวงษ์, *การบริหารการศึกษสมัยใหม่* (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2530), หน้า 182.
- <sup>4</sup>จ่านง พรายแยมแซ, *จิตวิทยาสังคม* (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อมรการพิมพ์, 2530), หน้า 26-30.
- <sup>5</sup>บุญเต็ม พันรอบ, *จิตวิทยาสังคม* (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อมรการพิมพ์, 2529), หน้า 140.
- <sup>6</sup>พยอม วงศ์สารศรี, *องค์การและการจัดการ* (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2534), หน้า 217.
- <sup>7</sup>ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* (กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2535), หน้า 135.
- <sup>8</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 222.
- <sup>9</sup>บรรจง เนียมมณี, *หลักการบริหาร* (กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2523), หน้า 202.

<sup>10</sup> Alfred M. Cooper, *How to Supervise People* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1956), pp. 31-33.

<sup>11</sup> ประมวล วิทยากร, “ค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษาด้านจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520), หน้า 11.

<sup>12</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 12.

<sup>13</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 14.

<sup>14</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 15.

<sup>15</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร* (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดเกษมสุวรรณการพิมพ์, 2513), หน้า 403-407.

<sup>16</sup> L. E. F. Brech Aldrich B. M. Betham H.E. Field A.W. and Lagden R.G., *The Principles and Practice of Management* (London : Longmans, 1965), p. 508.

<sup>17</sup> บรรจง ชูสกุลชาติ, “การศึกษาเกี่ยวกับการมีงานทำ,” *วารสารมิตรครู* ฉบับที่ 4 (กุมภาพันธ์ 2529), หน้า 4.

<sup>18</sup> นวลศิริ เปาโรหิตย์, *การพัฒนาการทางอาชีพ* (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แสงจันทร์, 2528), หน้า 64.

<sup>19</sup> Super D. E. Starishevsky R. Matlin N. and Jordan J. P., *Career Development : Self Concept Theory* (Princeton N. J. : College Entrance Examination Board, 1963), p. 67.

<sup>20</sup> นวลศิริ เปาโรหิตย์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 67-68.

<sup>21</sup> Milton L. Blum and Benjamin Balinsky, *Counselling and Psychology* (N.J. : Prentice-Hall, Inc, 1975), p.18.

<sup>22</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, “การศึกษาการประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา,” รายงานการวิจัย (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535), หน้า 11.

<sup>23</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

<sup>24</sup> KAC H. Chung, “Incentive Theory and Research,” *Personnel Administration* 35 : 31-41, (January-February 1972), p. 25.

<sup>25</sup> Jay R. Schuster, Elark Barbara and Roger Miles, “Testing Portions of The Porter and Lawler Model Regarding the Motivational Role of Pay,” *Journal of Applied Psychology* 55 : 187-195, (June 1971), p. 33.

<sup>26</sup> R. L. Hilgert, “Satisfaction and Dissatisfaction in a Plant setting” *Personel Administration* 34 : 21-27, (July-August 1971), p. 45.

<sup>27</sup> วันชัย เพชรแก้ว, แนวโน้มการใช้บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางาน (น่าน : วิทยาลัยเทคนิคน่าน, 2535), หน้า 60.

<sup>28</sup> กรมวิชาการ, วารสารการวิจัยทางการศึกษา เล่มที่ 22 (เมษายน 2535), หน้า 20.

<sup>29</sup> เพ็ญศรี จินตาคักดี, “การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดชลบุรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2535), หน้า 16.

<sup>30</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

<sup>31</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

<sup>32</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 36.

<sup>33</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

<sup>34</sup> ยถา บุญเรือง, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพ วุฒิภาวะทางอาชีพ และการควบคุมภายในภายนอก,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520), หน้า 18.

<sup>35</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 19.

<sup>36</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

<sup>37</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

<sup>38</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ข่าวสารวิจัยการศึกษา (มีนาคม 2536), หน้า 7.

<sup>39</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 157.

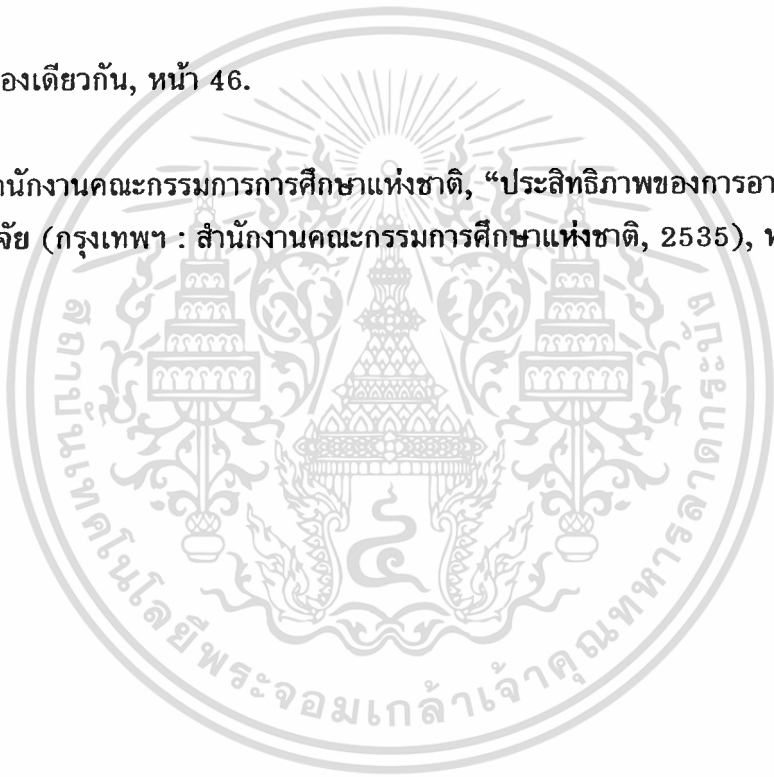
<sup>40</sup> อาริรัตน์ หิรัญโร, “แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา,” (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532), หน้า 45.

<sup>41</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

<sup>42</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 45-46.

<sup>43</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 46.

<sup>44</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, “ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา,” รายงานการวิจัย (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535), หน้า 45.



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

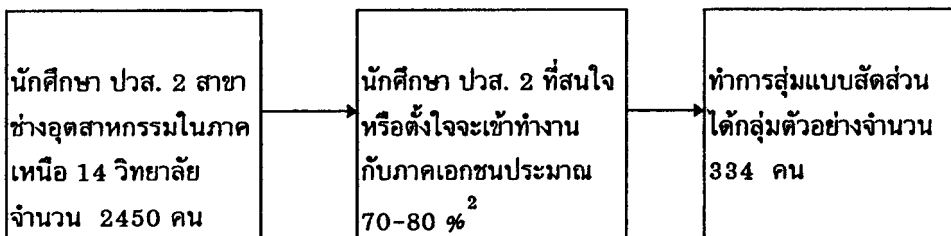
การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค ประเภทช่างอุตสาหกรรมในเขตภาคเหนือ นั้น มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับ ปวส. ปีที่ 2 ซึ่งเป็นนักศึกษาที่ศึกษาในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือ 14 จังหวัด ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์ วิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยเทคนิคลำพูน วิทยาลัยเทคนิคน่าน วิทยาลัยเทคนิคแพร่ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย และวิทยาลัยเทคนิคพะเยา รวม 14 วิทยาลัย มีจำนวนประชากรเป้าหมายรวม 2450 คน

สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างนั้นได้ใช้วิธีสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างให้เป็นไปตามตารางสำเร็จของ Krejcie และ Morgan<sup>1</sup> ที่ระบุว่า ถ้าประชากรมีจำนวน 2500 คน จะใช้ตัวอย่างจำนวน 320-335 คน โดยได้ทำการสุ่มอย่างง่ายตามอัตราส่วนของจำนวนนักศึกษา ปวส. ปีที่ 2 ที่มีอยู่จริงในสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



โดยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนตามที่ปรากฏในตารางที่ 1 รวม 334 ตัวอย่าง สำหรับขั้นตอนการให้ได้ตัวบุคคลที่เป็นตัวอย่างนั้น ได้ดำเนินการดังนี้ ยกตัวอย่างกรณีของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ซึ่งมีนักศึกษาชั้น ปวส. 2 จำนวน 3 ห้องเรียน รวม 115 คน คือ ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า และช่างก่อสร้าง ซึ่งมีจำนวนนักศึกษาห้องละ 39, 37, 39 คน ตามลำดับ ผู้วิจัยได้แยกเข้าพบนักศึกษาแต่ละห้อง ได้สอบถามเพื่อทราบตัวนักศึกษาที่ประสงค์จะทำงานกับภาคเอกชน ซึ่งก็มีเป็นจำนวนประมาณร้อยละ 75 ของนักศึกษาแต่ละห้อง และก็ได้เลือกสุ่มแบบทั่วไป เอนักศึกษาจากกลุ่มนี้ออกมา 5 คน/ห้อง เพื่อให้ตอบแบบสอบถาม และก็ได้ดำเนินการตามวิธีเดียวกันนี้ทั้ง 3 ห้อง ในที่สุดก็จะได้นักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย รวม 15 คน โดยการดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวกับทุกวิทยาลัย ทั้ง 14 แห่ง ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวนดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1  
แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  
ในวิทยาลัยเทคนิค เขตภาคเหนือ

ลำดับที่	ชื่อวิทยาลัย	จำนวนนักศึกษา	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์	407	55
2	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์	65	10
3	วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร	106	14
4	วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร	116	15
5	วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก	375	48
6	วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย	115	15
7	วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์	94	14
8	วิทยาลัยเทคนิคลำปาง	330	43
9	วิทยาลัยเทคนิคลำพูน	30	6
10	วิทยาลัยเทคนิคน่าน	33	6
11	วิทยาลัยเทคนิคแพร่	208	27
12	วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่	335	48
13	วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย	205	27
14	วิทยาลัยเทคนิคพะเยา	31	6
	รวม	2450	334

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือ คือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกเข้าทำงานของนักศึกษา

2.2 นำแนวคิดในการสร้างเครื่องมือไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจแก้ไขให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.3 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขเนื้อหา ภาษา และสำนวนที่ใช้ เพื่อให้ได้ข้อความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงในสาระสำคัญของข้อความ แล้วนำไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้สมบูรณ์ที่สุดก่อนนำไปใช้

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามประกอบด้วย

1. ดร.สังคม สุวรรณรัตน์      คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัย เชียงใหม่
2. รศ.ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต      อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. ผศ.ดร.ไชยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี      นักวิจัยคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่
4. รศ.ดร.กิตติพร ปัญญาภิบาล      หัวหน้าภาควิชาวิจัยการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5. นายทรงชัย พิริยคุณธร      ผู้จัดการฝ่ายบุคคล  
บริษัท นิยมพาณิชย์ จำกัด เชียงใหม่

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) มีจำนวน 5 ข้อคำถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 40 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale)<sup>3</sup> โดยมีเกณฑ์การประเมินค่าดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของนักศึกษานี้ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- |   |         |                             |
|---|---------|-----------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีผลต่อการตัดสินใจอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | มีผลต่อการตัดสินใจมาก       |
| 3 | หมายถึง | มีผลต่อการตัดสินใจปานกลาง   |
| 2 | หมายถึง | มีผลต่อการตัดสินใจน้อย      |
| 1 | หมายถึง | มีผลต่อการตัดสินใจน้อยมาก   |

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชน มีจำนวน 6 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การประเมินค่า ดังนี้

- |   |         |                               |
|---|---------|-------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยหรือต้องการมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยหรือต้องการมาก        |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยหรือต้องการปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยหรือต้องการน้อย       |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยหรือต้องการน้อยที่สุด |

2.5 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับนักศึกษาระดับ ปวส. 2 ของวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามเป็นรายข้อ และทั้งหมดด้วย ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.96

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อจัดเตรียมแบบสอบถามที่ได้มาตรฐานเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตกรณมาชีวิตศึกษาสำรวจข้อมูลจากนักศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือ 14 แห่ง
2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคเหนือโดยทางไปรษณีย์ เพื่อดำเนินการให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามแล้วส่งคืน
3. ผู้วิจัยได้ติดตามรวบรวมแบบสอบถามโดยรอรับผลทางไปรษณีย์ และโดยทางผู้รู้จักนำมาส่งคืน ส่วนที่คงค้างผู้วิจัยไปติดตามรับคืนเอง โดยได้รับแบบสอบถามคืนตามรายละเอียดในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2**  
**แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย**

กลุ่มตัวอย่าง	ส่งไป	รับคืน	แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์	ร้อยละ
นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในเขต ภาคเหนือ 14 แห่ง	340	337	334	98.23

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Science/Personel Computer Plus) โดยดำเนินการวิเคราะห์เป็นลำดับดังนี้

1. นำข้อมูลอันเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

2. นำข้อมูลอันเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์ตีความหมายของระดับการตัดสินใจเขาทำงานกับภาคเอกชนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อยที่สุด<sup>4</sup>

3. นำข้อมูลอันเกี่ยวกับความต้องการ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์ตีความหมายของระดับความคิดเห็นหรือความต้องการดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็น/ความต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความคิดเห็น/ความต้องการมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความคิดเห็น/ความต้องการปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความคิดเห็น/ความต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มี ความคิดเห็น/ความต้องการน้อยที่สุด

4. ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อพยากรณ์ว่าด้วยตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคที่จะเข้าทำงานกับภาคเอกชน โดยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Method)



## เชิงอรรถ

- <sup>1</sup> รวีวรรณ ชินะตระกูล, วิธีวิจัยการศึกษา (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2535), หน้า 80.
- <sup>2</sup> กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, “ภาวะการมีงานทำ 34,” (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2535), หน้า 31.
- <sup>3</sup> บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, 2535), หน้า 69.
- <sup>4</sup> ประคอง วรรณสุด, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2525), หน้า 43.



## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง คำอธิบายผลความหมาย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะทำการวิเคราะห์เป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม อันเป็นการสอดคล้องกับข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลอันเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ รวม 7 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจของนักศึกษาที่จะเข้าทำงานกับภาคเอกชน โดยแยกการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่แบ่งออกเป็นปัจจัยด้านต่าง ๆ คือ

2.1 ปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ

2.2 ปัจจัยด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

2.3 ปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือน

2.4 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.5 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี

2.6 ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ

2.7 ปัจจัยด้านนายจ้าง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลอันเกี่ยวกับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นความคิดเห็น ความต้องการของนักศึกษาในอันที่จะทำงานกับภาคเอกชน ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 3

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อหาว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในอันที่จะเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ใช้ค่าร้อยละ ส่วนในตอนที่ 2 และ 3 นั้นใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนในตอนที่ 4 นั้น ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression method)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3  
สรุปข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ลำดับ
1	อายุ	สูงสุด 32 ปี ต่ำสุด 17 ปี	20.52	-	-
2	คะแนนเฉลี่ยสะสม	สูงสุด 3.87 ต่ำสุด 1.80	2.72	-	-
3	ที่อยู่ของผู้ปกครอง				
	3.1 อยู่ในจังหวัดที่นักศึกษาศึกษาอยู่	-	-	77.5	1
	3.2 อยู่นอกจังหวัดที่นักศึกษาศึกษาอยู่	-	-	22.5	2
4	อาชีพของผู้ปกครอง				
	4.1 รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ	-	-	24.8	2
	4.2 ทำงานภาคเอกชนในสาขาที่ไม่เกี่ยวกับ สาขาวิชาที่นักศึกษาเรียนอยู่	-	-	7.2	4
	4.3 ทำงานภาคเอกชนในสาขาที่เกี่ยวข้องกับ สาขาวิชาที่นักศึกษาเรียนอยู่	-	-	0.6	5
	4.4 ประกอบอาชีพส่วนตัวอื่น ๆ	-	-	52.9	1
	4.5 อื่น ๆ	-	-	14.5	3
5	สถานที่ฝึกงานตามหลักสูตร				
	5.1 เคยฝึกในจังหวัดที่กำลังศึกษาอยู่	-	-	63.4	1
	5.2 เคยฝึกนอกจังหวัดที่กำลังศึกษาอยู่	-	-	35.7	2
	5.3 ไม่เคยฝึกงาน	-	-	0.9	3
6	การใช้บริการจากห้องแนะแนว				
	6.1 ไม่เคยใช้บริการ	-	-	2.4	3
	6.2 ไปดูประกาศข่าวสารเป็นครั้งคราว	-	-	71.0	1
	6.3 ไปใช้บริการและพบเจ้าหน้าที่บ่อย ๆ	-	-	26.6	2

จากตารางที่ 3 แสดงถึงข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 334 ฉบับ ซึ่งมีข้อมูลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นนักศึกษาระดับชั้น ปวส. 2 สาขาช่างอุตสาหกรรม เป็นผู้มีอายุสูงสุด 32 ปี อายุต่ำสุด 17 ปี และมีอายุเฉลี่ย 20.52 ปี

ด้านคะแนนเฉลี่ยสะสมนั้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.87 ต่ำสุดเท่ากับ 1.80 และมีคะแนนสะสมเฉลี่ยของนักศึกษาทั้งหมดเท่ากับ 2.72

ด้านที่อยู่ของผู้ปกครองของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาที่มีผู้ปกครองอาศัยอยู่ในจังหวัดที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ เป็นจำนวนร้อยละ 77.5 และอยู่นอกจังหวัดที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่เป็นจำนวนร้อยละ 22.5 นั้นแสดงว่า นักศึกษาส่วนมากศึกษาในสถานศึกษาที่ ผู้ปกครองอยู่ในจังหวัดนั้น ๆ

ด้านอาชีพของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองประกอบอาชีพส่วนตัวมากที่สุดเป็น อันดับ 1 คือ ร้อยละ 52.9 รองลงมาเป็นอันดับ 2 ประกอบอาชีพรับราชการ หรือ รัฐวิสาหกิจร้อยละ 24.8 รองลงมาเป็นอันดับ 3 คือผู้ปกครองประกอบอาชีพอื่น ๆ คิด เป็นร้อยละ 14.5 ส่วนที่ผู้ปกครองประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่นักศึกษา กำลัง ศึกษาอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 0.6 เท่านั้น

ด้านสถานที่ฝึกงาน (ตามหลักสูตร) ของนักศึกษานั้น พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ เคยฝึกงานในจังหวัดที่นักศึกษาเรียนอยู่คิดเป็นร้อยละ 63.4 รองลงมาคือนักศึกษาฝึก งานนอกจังหวัดที่นักศึกษาเรียนอยู่ คิดเป็นร้อยละ 35.7 และปรากฏว่ามีนักศึกษาไม่เคย ฝึกงานจำนวนน้อยมา คิดเป็นร้อยละ 0.9

ด้านการใช้บริการจากห้องแนะแนวและจัดหางาน พบว่า นักศึกษาไปใช้บริการ จากห้องแนะแนวบ้างเป็นครั้งคราว คิดเป็นจำนวนสูงสุดคือ ร้อยละ 71.0 ส่วนนักศึกษาที่ ไปใช้บริการจากห้องแนะแนวบ่อย ๆ มีจำนวนร้อยละ 26.6 ส่วนนักศึกษาที่ไม่เคยไปใช้ บริการจากห้องแนะแนวเลยมีจำนวนน้อยคิดเป็นร้อยละ 2.4

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลอันเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ รวม 7 ด้านที่มีความ สัมพันธ์กับการตัดสินใจของนักศึกษาที่จะเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน ซึ่งจะเสนอตาราง การวิเคราะห์พร้อมแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมายและลำดับของปัจจัย แต่ละด้านตามลำดับต่อไป

**ตารางที่ 4**  
**แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน**  
**เกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ**

ที่	ลักษณะของปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ	N = 334		ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1	เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา	4.20	0.88	มาก	3
2	เป็นงานที่ตรงตามความชอบและสนใจมาก่อน	4.34	0.73	มาก	1
3	เป็นงานของบริษัทห้างร้านโรงงานที่มั่นคง	4.31	0.83	มาก	2
4	เป็นบริษัท ห้างร้าน โรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน	3.10	0.98	ปานกลาง	4
5	เป็นบริษัท ห้างร้าน โรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว	3.10	1.00	ปานกลาง	4
6	เป็นบริษัท ห้างร้าน โรงงานที่พ่อแม่ผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก	2.91	1.09	ปานกลาง	6
7	เป็นบริษัท ห้างร้าน โรงงานที่เปิดดำเนินการใหม่	2.89	1.02	ปานกลาง	7
	รวม	3.55	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.55$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากทั้งหมด 7 ลักษณะ พบว่า ลักษณะที่ว่าเป็นงานที่ตรงตามความชอบและสนใจมาก่อน มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.73) รองลงมาเป็นอันดับ 2 ก็คือ ลักษณะของงานที่ว่าเป็นงานของบริษัท ห้างร้าน โรงงานที่มั่นคง ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. = 0.83) ส่วนลักษณะงานที่ว่าเป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมามีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในอันดับ 3 ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D. = 0.88) ส่วนข้อลักษณะงานที่ว่าเป็นบริษัท ห้างร้าน โรงงานที่เปิดดำเนินการใหม่ มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับสุดท้ายที่ 7 ( $\bar{x} = 2.89$ , S.D. = 1.02)

**ตารางที่ 5**  
**แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน**  
**เกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน**

ที่	ลักษณะของปัจจัยด้านความต้องการ อุปกรณ์ที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน	N = 334		ระดับที่มีผล ต่อการ ตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1	เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน	4.27	0.77	มาก	2
2	เครื่องมือ เครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียง ต่อการทำงาน	4.41	0.80	มาก	1
3	ระบบควบคุมเครื่องมือ ทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่	4.05	0.81	มาก	3
4	เป็นเครื่องมือตรงกับที่เคยฝึกมาก่อน	3.80	1.00	มาก	4
	รวม	4.13	0.27	มาก	

จากตารางที่ 5 แสดงว่าปัจจัยด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาตามลักษณะเป็นรายข้อจากทั้งหมด 4 ลักษณะพบว่า ลักษณะที่ว่า มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่อการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D. = 0.80) ส่วนที่เป็นอันดับ 2 ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D. = 0.77) รองลงมาก็คือ ลักษณะงานที่ว่า มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน ส่วนลักษณะงานที่ว่า มีระบบควบคุมเครื่องมือที่ทันสมัย มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับ 3 ( $\bar{x} = 4.05$ , S.D. = 0.81) และอันดับสุดท้ายคือ ลักษณะที่ว่าเป็นเครื่องมือตรงกับที่เคยฝึกมาก่อน ( $\bar{x} = 3.80$ , S.D. = 1.00) ซึ่งอยู่ในอันดับ 4

ตารางที่ 6  
แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือน

ที่	ลักษณะของปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือน	N = 334		ระดับที่มีผล ต่อการ ตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1	งานที่ให้เงินเดือนสูงที่สุด สูงกว่าบริษัทอื่น ๆ	3.98	0.87	มาก	4
2	โอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส	4.09	0.83	มาก	3
3	งานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา	3.96	0.89	มาก	5
4	โอกาสการได้ขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม	4.49	0.69	มาก	1
5	การจ่ายค่าเบี่ยงเลี้ยง ที่หักเดินทาง	4.36	0.75	มาก	2
	รวม	4.17	0.24	มาก	

จากตารางที่ 6 แสดงว่าปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือนมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาตามลักษณะเป็นรายชื่อจากทั้งหมด 5 ข้อแล้วพบว่า ลักษณะที่ว่า มีโอกาสได้รับการขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.49$ , S.D. = 0.69) สูงที่สุด ส่วนอันดับรองลงมาเป็นอันดับ 2 ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.24) คือลักษณะที่ว่า การจ่ายค่าเบี่ยงเลี้ยงที่หัก ค่าเดินทางเมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ส่วนอันดับ 3 ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = 0.83) ก็คือลักษณะที่ว่า มีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน ส่วนลักษณะที่ว่าเป็นงานที่ให้เงินเดือนสูงที่สุด สูงกว่าบริษัทอื่น ๆ อยู่ในอันดับที่ 4 ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 0.87) และอันดับที่ 5 ( $\bar{x} = 3.96$ , S.D. = 0.89) คือลักษณะงานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา

ตารางที่ 7  
แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ที่	ลักษณะของปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	N = 334		ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	4.32	0.78	มาก	1
2	โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมศึกษาต่อในประเทศ	4.10	0.87	มาก	2
3	โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ	3.93	1.02	มาก	4
4	โอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงาน ณ สาขาที่ใหญ่และดีกว่าเดิม	3.95	0.85	มาก	3
	รวม	4.07	0.18	มาก	

จากตารางที่ 7 แสดงว่าปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาตามลักษณะเป็นรายชื่อจากทั้งหมด 4 ข้อแล้ว พบว่า ลักษณะที่ว่าโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษามากที่สุดเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. = 0.78) ส่วนลักษณะโอกาสที่เป็นอันดับ 2 ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.87) ก็คือ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในประเทศ ส่วนลักษณะข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 3 ( $\bar{x} = 3.95$ , S.D. = 0.85) คือโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงาน ณ สาขาที่ใหญ่และดีกว่าเดิม ส่วนอันดับที่ 4 สุดท้าย ( $\bar{x} = 3.93$ , S.D. = 1.02) คือโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ

ตารางที่ 8  
แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี

ที่	ลักษณะของปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี	N = 334		ระดับที่มีผล ต่อการ ตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในร่างกาย	4.73	0.85	มากที่สุด	1
2	ความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะของห้องหรือสถานที่ทำงาน	4.47	0.66	มาก	4
3	ความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต	4.64	0.60	มากที่สุด	2
4	สภาพความกดดัน ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ	4.20	0.92	มาก	6
5	การเกิดมลพิษต่อภาวะแวดล้อม	4.40	0.88	มาก	5
6	การป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพตามมาตรฐานที่กำหนด	4.50	0.74	มากที่สุด	3
7	การไปทำงาน ณ สถานที่นอกจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนาเดิม	3.49	1.13	ปานกลาง	7
8	สถานที่ทำงานเป็นสถานที่เคยไปฝึกงานมาก่อน	2.91	1.09	ปานกลาง	8
	รวม	4.16	0.64	มาก	

จากตารางที่ 8 แสดงว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาตามลักษณะเป็นรายข้อย่อยจากจำนวนทั้งหมด 8 ข้อย่อย แล้วพบว่า มีอยู่ 3 ลักษณะข้อย่อยที่มีผลอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด โดยมีลักษณะข้อที่ว่า ความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในของร่างกายมีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{x} = 4.73$ , S.D. = 0.85) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 ( $\bar{x} = 4.64$ , S.D. = 0.60) คือลักษณะความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต รองอันดับที่ 3 ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.74) คือลักษณะที่ว่า การป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ส่วนลักษณะรายข้อที่มีระดับผลต่อการตัดสินใจอยู่ในเกณฑ์มาก มี 3 รายข้อย่อย คือ อันดับที่ 4 ( $\bar{x} = 4.47$ , S.D. = 0.66) คือลักษณะที่ว่า ความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะของห้องหรือสถานที่ทำงาน ส่วนอันดับที่ 5 ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.88) คือลักษณะที่ว่า การเกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม อันดับที่ 6 ( $\bar{x} = 4.20$ ,

S.D. = 0.92) ได้แก่ลักษณะสภาพความกดดันความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ ส่วนอีก 2 ลักษณะที่เหลือนั้น มีระดับผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีลักษณะที่ว่าสถานที่ทำงานเป็นสถานที่เคยไปฝึกงานมาก่อนอยู่ในอันดับสุดท้ายที่ 8 ( $\bar{x} = 4.91$ , S.D. = 1.09)

ตารางที่ 9  
แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ

ที่	ลักษณะของปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ	N = 334		ระดับที่มีผล ต่อการ ตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	บริการรถรับส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก	3.89	0.95	มาก	4
2	การให้คำปรึกษาพยาบาลและประกัน อุบัติเหตุ	4.47	0.75	มาก	1
3	การมีบ้านพักให้พนักงาน	4.07	0.88	มาก	2
4	การให้บริการอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี	3.75	0.99	มาก	6
5	การให้ค่าเล่าเรียนบุตร	3.97	0.97	มาก	3
6	บริการให้เงินกู้ยืม เช่น กู้เงินสร้างบ้าน	3.80	1.01	มาก	5
	รวม	3.99	0.24	มาก	

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาตามลักษณะเป็นรายชื่อ พบว่า ลักษณะที่มีผลต่อการตัดสินใจสูงสุดเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D. = 0.75) คือการให้คำปรึกษาพยาบาลและประกันอุบัติเหตุ อันดับ 2 ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.88) คือลักษณะสวัสดิการที่ว่าการมีบ้านพักให้พนักงาน อันดับ 3 ( $\bar{x} = 3.97$ , S.D. = 0.97) คือลักษณะสวัสดิการที่ว่าการให้ค่าเล่าเรียนบุตร อันดับ 4 ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 0.95) คือการมีบริการรถรับส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ อันดับ 5 ( $\bar{x} = 3.80$ , S.D. = 1.01) คือลักษณะสวัสดิการที่ว่า บริการให้เงินกู้ยืม เช่น กู้เงินสร้างบ้าน และอันดับที่ 6 สุดท้าย ( $\bar{x} = 3.79$ , S.D. = 0.99) คือลักษณะสวัสดิการที่ว่า การให้บริการอาหารกลางวัน-น้ำดื่มฟรี

**ตารางที่ 10**  
**แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน**  
**เกี่ยวกับปัจจัยด้านนายจ้าง**

ที่	ลักษณะของปัจจัยด้านนายจ้าง	N = 334		ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย <sup>๕</sup>
		$\bar{X}$	S.D.		
1	นายจ้าง/หัวหน้างาน เป็นคนดีมีคุณธรรม	4.66	0.58	มากที่สุด	1
2	การพิจารณาความดีความชอบ หรือลงโทษ อย่างมีหลักเกณฑ์ยุติธรรม	4.56	0.68	มากที่สุด	2
3	การมีนโยบายบริหารงานแน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	4.54	0.67	มากที่สุด	3
4	ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างเป็นชาวต่างชาติ	2.96	1.11	ปานกลาง	5
5	การกีดกันความก้าวหน้าจากนายจ้างต่างชาติ	3.65	1.25	มาก	4
	รวม	4.07	0.76	มาก	

จากตารางที่ 10 แสดงว่า ปัจจัยด้านนายจ้างมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาตามลักษณะรายข้อย่อยจากจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ พบว่า มีลักษณะของปัจจัยด้านนายจ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด เป็นจำนวนถึง 3 ใน 5 ข้อย่อย กล่าวคือ ลักษณะที่มีผลมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.66$ , S.D. = 0.58) คือลักษณะด้านนายจ้างที่ว่า นายจ้าง/หัวหน้างานเป็นคนดี มีคุณธรรม รองลงมาที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 2 ( $\bar{x} = 4.56$ , S.D. = 0.68) คือลักษณะที่ว่า การพิจารณาความดีความชอบหรือการลงโทษอย่างมีหลักเกณฑ์ยุติธรรม รองลงมาเป็นอันดับ 3 ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = 0.67) คือลักษณะที่ว่า การมีนโยบายด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ส่วนลักษณะการกีดกันความก้าวหน้าจากนายจ้างต่างชาติ มีผลในเกณฑ์มาก และเป็นอันดับที่ 4 ( $\bar{x} = 3.65$ , S.D. = 1.25) ส่วนที่มีผลอยู่ในอันดับสุดท้าย อยู่ในเกณฑ์ปานกลางคืออันดับที่ 5 ( $\bar{x} = 2.90$ , S.D. = 1.11) คือลักษณะด้านนายจ้างที่ว่า ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างเป็นชาวต่างชาติ

ในส่วนของข้อคำถามที่ถามว่า ท่านต้องการทำงานกับนายจ้างชาติใดนั้น ปรากฏผลดังนี้

**ตารางที่ 11**  
**แสดงผลสรุปเกี่ยวกับความต้องการทำงานกับนายจ้างชาติใด**

ที่	ลักษณะความต้องการทำงานกับ	ร้อยละ	ลำดับ
1	อันดับ 1 นายจ้างชาติไทย อันดับ 2 นายจ้างต่างชาติ	72.4	1
2	อันดับ 1 นายจ้างต่างชาติ อันดับ 2 นายจ้างชาติไทย	27.6	2

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสงค์จะทำงานกับนายจ้างชาติไทยก่อน เป็นจำนวนสูงสุดคือ เป็นจำนวนถึงร้อยละ 72.4 ส่วนที่ประสงค์จะเลือกทำงานกับนายจ้างกับชาวต่างชาติก่อนนั้น มีเป็นจำนวนร้อยละ 27.6

ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อความคำถามที่ว่า ถ้าจำเป็นต้องทำงานกับนายจ้างชาวต่างชาติ นั้น ต้องการทำงานกับนายจ้างชาติใดมากที่สุด ปรากฏผลดังนี้

**ตารางที่ 12**  
**สรุปผลความต้องการที่จะทำงานกับนายจ้างชาวต่างชาติ**

ที่	นายจ้างชาวต่างชาติ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
1	อเมริกา	97	33.0	1
2	ญี่ปุ่น	87	29.6	2
3	อังกฤษ	30	10.2	3
4	เยอรมัน	27	9.2	4
5	ไต้หวัน	8	2.7	5
6	ฝรั่งเศส	7	2.4	6
7	อื่น ๆ	38	12.9	
		N = 294		

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าถ้าจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับนายจ้างชาวต่างชาติแล้ว ก็จะเลือกทำงานกับนายจ้างชาติอเมริกามากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 (ร้อยละ 33.0) รองลงมาเป็นอันดับ 2 (ร้อยละ 29.6) นายจ้างชาติญี่ปุ่น อันดับ 3 (ร้อยละ

10.2) เป็นนายจ้างชาติอังกฤษ อันดับ 4 (ร้อยละ 9.2) เป็นนายจ้างชาติเยอรมัน อันดับ 5 (ร้อยละ 2.7) เป็นนายจ้างชาติไต้หวัน แล้วอันดับสุดท้าย อันดับ 6 (ร้อยละ 2.4) คือนายจ้างชาติฝรั่งเศส

เมื่อนำปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน รวม 7 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ 2) ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน 3) ด้านค่าจ้างเงินเดือน 4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านสภาพการทำงานที่ดี 6) ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และ 7) ด้านนายจ้าง มาทำการเปรียบเทียบกันเพื่อดูว่าแต่ละด้านมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับใดนั้น ปรากฏผลและการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 13  
สรุปผลเปรียบเทียบระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ  
ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ รวม 7 ด้าน

ที่	ลักษณะปัจจัยด้านต่าง ๆ	N=334		ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านค่าจ้างเงินเดือน	4.17	0.24	มาก	1
2	ด้านสภาพการทำงานที่ดี	4.16	0.64	มาก	2
3	ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	4.13	0.27	มาก	3
4	ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.07	0.18	มาก	4
5	ด้านนายจ้าง	4.07	0.76	มาก	4
6	ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.99	0.24	มาก	6
7	ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ	3.55	0.69	มาก	7

จากตารางที่ 13 แสดงว่าปัจจัยทั้ง 7 ด้านมีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในอันที่จะเลือกทำงานกับภาคเอกชน อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17$  ถึง 3.55) ด้วยกันทั้งสิ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือนเป็นด้านที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษามากที่สุดเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.24) รองลงมาคือปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี เป็นอันดับ 2 ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.64) ส่วนอันดับ 3 ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.27) ได้แก่ปัจจัยด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน อันดับ 4 ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.76) มีด้วยกัน 2 ด้านคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำมาเผยแพร่ในเชิงพาณิชย์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านนายจ้าง อันดับที่ 6 ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.24) คือปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ ส่วนอันดับสุดท้ายที่ 7 ( $\bar{x} = 3.55$ , S.D. = 0.69) คือปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตื้นสนใจ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลอันเกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชนที่ถือเป็นตัวแปรตาม โดยอาศัยข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งจะเสนอตารางการวิเคราะห์ โดยมีค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมาย และลำดับของปัจจัยในด้านนี้ต่อไป

ตารางที่ 14  
แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชน

ที่	ลักษณะของปัจจัยด้านความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชน	N = 334		ระดับความคิดเห็นหรือความต้องการ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ข้าพเจ้ามีความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชน	3.93	0.82	มาก	2
2	งานในภาคเอกชนเหมาะสมกับความรู้ที่ข้าพเจ้าได้เรียนมา	3.89	0.79	มาก	3
3	ข้าพเจ้าคิดว่าจะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าเมื่อทำงานกับภาคเอกชน	3.85	0.83	มาก	4
4	ข้าพเจ้าตั้งใจจะทำงานกับภาคเอกชนให้ยาวนานที่สุด	3.64	0.93	มาก	5
5	งานเอกชนส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	4.01	0.81	มาก	1
6	ข้าพเจ้าจะเลือกสมัครเข้าทำงานกับภาคเอกชนเท่านั้น	3.09	0.95	ปานกลาง	6
	รวม	3.73	0.34	มาก	

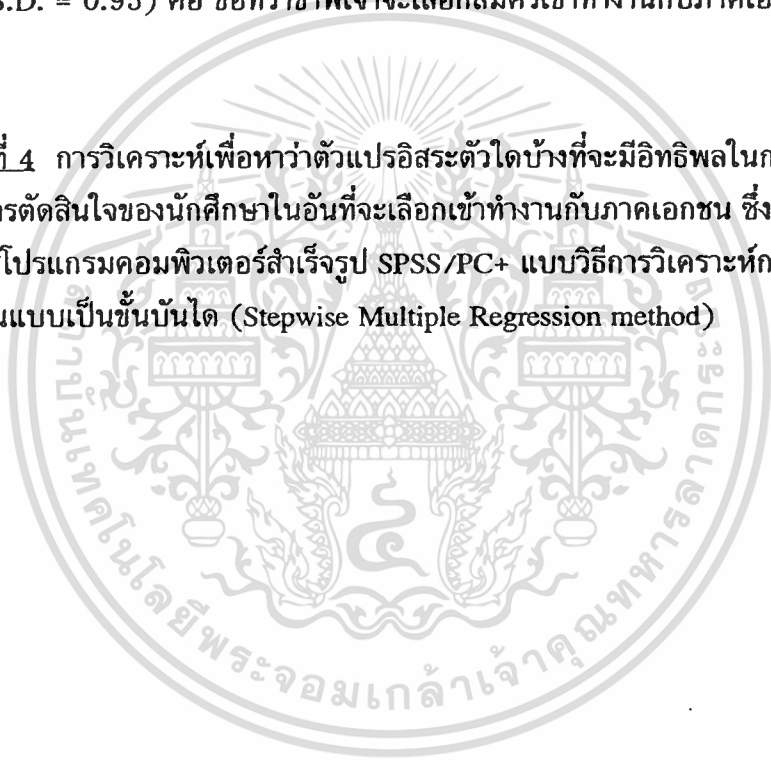
จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นและมีความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชนอยู่เกณฑ์ระดับมาก ( $\bar{x} = 3.73$ , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านนี้ตามลักษณะเป็นรายชื่อทั้ง 6 ข้อแล้วพบว่า ในเรื่องความคิดเห็นและความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชนนี้ ปรากฏว่า ลักษณะที่มีค่าสูงสุดเป็นอันดับ 1

( $\bar{x} = 4.01$ , S.D. = 0.81) คือลักษณะความคิดเห็นที่ว่า งานเอกชนส่งเสริมและเปิด

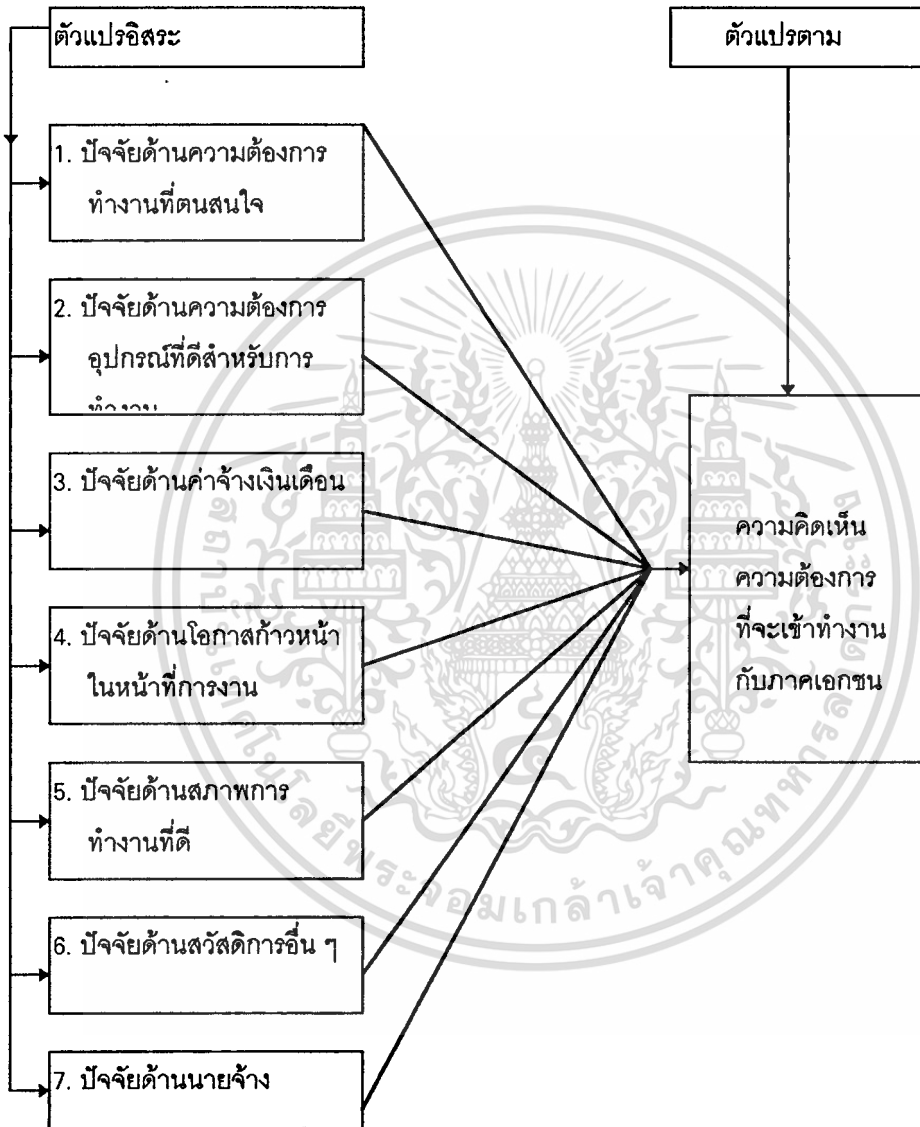
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 ( $\bar{x} = 3.93$ , S.D. = 0.82) ก็คือ การแสดงเจตนาว่า ข้าพเจ้ามีความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 3 ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 0.79) คือความคิดเห็นที่ว่า งานในภาคเอกชนเหมาะสมกับความรู้ที่ข้าพเจ้าได้เรียนมา ส่วนอันดับที่ 4 ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D. = 0.83) ก็คือลักษณะความคิดเห็นที่ว่า ข้าพเจ้าคิดว่าจะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าเมื่อทำงานกับภาคเอกชน ค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่ 5 ( $\bar{x} = 3.64$ , S.D. = 0.93) ก็คือ ข้าพเจ้าตั้งใจจะทำงานกับภาคเอกชนให้ยาวนานที่สุด และที่อยู่ในอันดับสุดท้ายที่ 6 ( $\bar{x} = 3.09$ , S.D. = 0.95) คือ ข้อที่ว่าข้าพเจ้าจะเลือกสมัครเข้าทำงานกับภาคเอกชนเท่านั้น

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อหาว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่จะมีอิทธิพลในการพยากรณ์ต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในอันที่จะเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ แบบวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression method)



**แผนภูมิที่ 1**  
**แสดงปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม**



การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันไดนั้น เป็นวิธีการทางสถิติที่มีจุดประสงค์เพื่อการพยากรณ์ค่าตัวแปรตาม โดยอาศัยตัวแปรอิสระ และอาศัยค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวช่วยในการพยากรณ์ เมื่อป้อนข้อมูลของตัวแปรอิสระ 7 ตัว และตัวแปรตาม 1 ตัว ลงไปในกระบวนการคำนวณ ผ่านโปรแกรมคำนวณโดยเครื่องคอมพิวเตอร์แล้ว พบว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัว ถูกตัดออกจากสมการพยากรณ์ค่าตัวแปรตาม ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ 5 ตัว  
ที่ถูกตัดออกจากสมการพยากรณ์

ตัวแปรอิสระ	Beta In.	Partial	Min Toler.	T	Sig T
ด้านความต้องการอุปกรณ์ ที่ดีสำหรับการทำงาน	.021298	.019849	.758895	.336	.7373
ด้านค่าจ้างเงินเดือน	.015821	.013250	.612760	.224	.82228
ด้านสภาพการทำงานที่ดี	-.118485	-.110216	.755978	-1.875	.0618
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	-.020561	-.018352	.695991	-.310	.7565
ด้านนายจ้าง	.059864	.057950	.815981	.982	.3271

จากตารางที่ 15 จะเห็นว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนย่อยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig T. มากกว่า 0.05 ทุกตัว) ดังนั้น ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวจึงถูกตัดออกจากสมการพยากรณ์หาค่าตัวแปรตาม

ส่วนตัวแปรอิสระที่เหลืออีก 2 ตัวนั้น มีค่าสหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญในระดับที่เชื่อถือได้ คือมีค่า Beta เท่ากับ 0.228996 และเท่ากับ 0.212029 ตามลำดับ และยังมีค่า Sig T เท่ากับ 0.0001 และเท่ากับ 0.0003 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เกินกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้น ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวนี้ จึงถูกนำเข้าสู่สมการพยากรณ์หาค่าตัวแปรตามต่อไป การแสดงค่าตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญนั้น สามารถแสดงรายละเอียดของตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวนั้น ได้อย่างเป็นขั้นตอนตามปรากฏในตารางที่ 16 และตารางที่ 17 ตามลำดับ

## ตารางที่ 16

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยด้านความต้องการทำงาน  
ที่ตนสนใจ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน

แหล่งความแปรปรวน	DF	Sum of Square	Mean Square	F
การถดถอย	1	9.78820	9.78820	26.87529
ส่วนที่เหลือ	288	104.89197	0.36421	-
รวม	289	114.68017	-	Signif.F 0.0000

ตัวแปรอิสระที่อยู่ใน สมการพยากรณ์	B	SE.B	Beta	T	Sig T
ปัจจัยด้านความต้องการ ทำงานที่ตนสนใจ	0.328311	0.063330	0.292151	5.184	0.0000
ค่าคงที่	2.582815	0.228137	-	11.321	0.0000

Multiple Correlation ( R ) = 0.292151

R Square ( R<sup>2</sup> ) = 0.08535

Adjusted R<sup>2</sup> = 0.08218

Standard Error = 0.60350

P < 0.05

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือ ความต้องการทำงานกับภาคเอกชน โดยตัวแปรอิสระตัวนี้มีอำนาจพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 8.54 ( R<sup>2</sup> = 0.08535)

สำหรับสมการที่ใช้ในการพยากรณ์ หรือใช้ทำนายตัวแปรตาม คือความต้องการทำงานกับภาคเอกชน สามารถแสดงได้ดังนี้

ความต้องการทำงาน

กับภาคเอกชน = 2.5828 + 0.3283 X (ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ)

ซึ่งมาจากสมการวิเคราะห์ความถดถอย คือ

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ  $Y =$  ตัวแปรตาม = ความต้องการทำงานกับภาคเอกชน  
 $a =$  ค่าคงที่จากตาราง = 2.5828  
 $b_1 =$  สัมประสิทธิ์การถดถอย = 0.3283  
 $x_1 =$  ตัวแปรตัวที่ 1 = ปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ

### ตารางที่ 17

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า  
 ในหน้าที่การงาน ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน

แหล่งความแปรปรวน	DF	Sum of Square	Mean Square	F
การถดถอย	2	14.48736	7.24368	20.74936
ส่วนที่เหลือ	287	100.19281	0.34910	-
รวม	289	114.68017	-	Signif.F 0.0000

ตัวแปรอิสระที่อยู่ใน สมการพยากรณ์	B	SE.B	Beta	T	Sig T
1. ปัจจัยด้านความต้องการ ทำงานที่ตนสนใจ	0.257339	0.064950	0.228996	3.962	0.0001
2. ปัจจัยด้านโอกาสก้าว หน้าในหน้าที่การงาน	0.197701	0.053886	0.212049	3.669	0.0003
ค่าคงที่	2.027872	0.269753	-	7.518	0.0000

Multiple Correlation ( R ) = 0.35543

R Square ( R<sup>2</sup> ) = 0.12633

Adjusted R<sup>2</sup> = 0.12024

Standard Error = 0.59085

P < 0.01

**ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ**  
**โดยเลือกใช้ตัวพยากรณ์เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ**

ตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ที่เพิ่ม	สัมประสิทธิ์การถดถอย		T	Sig T
				B	Beta		
ความต้องการทำงานที่ตุนสนใจ	0.2926	0.0854	0.0854	0.2573	0.2290	3.962	0.0001
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.3554	0.01263	0.0409	0.1977	0.2120	3.669	0.0003
ค่าคงที่				2.0279		7.518	0.0000

$$F = 20.7493 \text{ และ } P < .01$$

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได พบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์และสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 2 ตัวเท่านั้น โดยมีความสำคัญตามลำดับคือ ปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตุนสนใจ และปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระด้านความต้องการทำงานที่ตุนสนใจและตัวแปรอิสระด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะมีอิทธิพลต่อค่าตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นและความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของค่าตัวแปรตามได้ร้อยละ 12.63 ซึ่งนับว่ายังไม่สูงนัก และพบว่า เฉพาะปัจจัยตัวแปรอิสระด้านความต้องการทำงานที่ตุนสนใจ สามารถอธิบายค่าตัวแปรตามได้ร้อยละ 8.54 ส่วนตัวแปรอิสระตัวที่สอง คือด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอธิบายค่าตัวแปรตามได้ผลเพิ่มขึ้นมาอีกร้อยละ 4.09 เท่านั้น

สำหรับสมการที่ใช้ในการพยากรณ์เพื่อทำนายค่าตัวแปรตามนั้น สามารถดูได้จากตารางที่ 17 และเขียนแสดงได้ดังนี้

จากสมการวิเคราะห์ถดถอย คือ

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

เมื่อ  $Y =$  ค่าตัวแปรตาม  
 $=$  ความคิดเห็นและต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชน  
 $a =$  ค่าคงที่จากตาราง  $= 2.0279$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$b_1 = \text{สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรตัวที่ 1 ที่อยู่ในสมการ} \\ = 0.2573$$

$$x_1 = \text{ตัวแปรอิสระตัวที่ 1} \\ = \text{Independent Variable 1} = \text{IV1}$$

$$b_2 = \text{สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรตัวที่ 2 ที่อยู่ในสมการ} \\ = 0.1977$$

$$x_2 = \text{ตัวแปรอิสระตัวที่ 2} \\ = \text{Independent Variable 2} = \text{IV2}$$

$$\text{จะได้ } Y = 2.0279 + 0.2573 (\text{IV1}) + 0.1977 (\text{IV2})$$

ซึ่งเป็นสมการที่ใช้ในการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

ส่วนสมการพยากรณ์มาตรฐานหรือสมการวิเคราะห์การถดถอยมาตรฐาน ในรูปของคะแนนมาตรฐาน สามารถเขียนได้ดังนี้

$$Z = B_1 Z_1 + B_2 Z_2 + \dots + B_n Z_n$$

เมื่อ  $Z$  = ค่าตัวแปรตามในรูปคะแนนมาตรฐาน  
= ความคิดเห็นและความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชน

$B_1$  = สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ 1  
= 0.2290 (ค่า Beta)

$Z_1$  = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ที่อยู่ในสมการ  
= ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ

$B_2$  = สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ 2  
= 0.2120 (ค่า Beta)

$Z_2$  = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 ที่อยู่ในสมการ  
= โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แทนค่าจะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยมาตรฐานคือ

$$Z = 0.2290(Z_1) + 0.2120(Z_2)$$

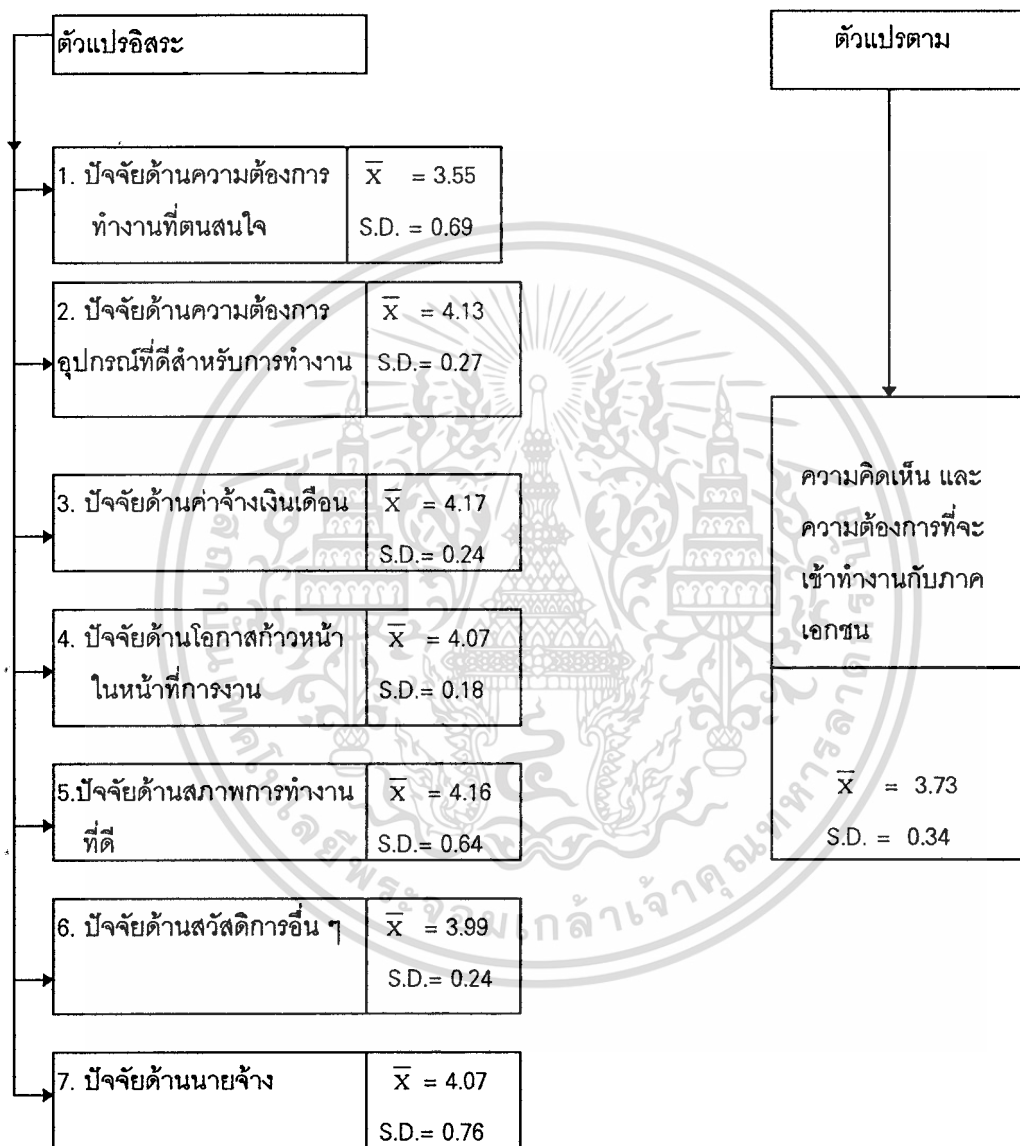
$$\text{หรือ} \begin{bmatrix} \text{ความต้องการ} \\ \text{ที่จะเข้าทำงาน} \\ \text{กับภาคเอกชน} \end{bmatrix} = 0.2290 \begin{bmatrix} \text{ความต้องการ} \\ \text{ทำงานที่ตน} \\ \text{สนใจ} \end{bmatrix} + 0.2120 \begin{bmatrix} \text{โอกาสก้าวหน้า} \\ \text{ในหน้าที่} \\ \text{การงาน} \end{bmatrix}$$

สมการพยากรณ์ที่ได้ทั้งสองแบบ คือแบบที่อยู่ในรูปของคะแนนดิบ และในรูปของคะแนนมาตรฐาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการคำนวณหาค่าตัวแปรตามได้ โดยเลือกใช้ให้สอดคล้องกับชนิดของคะแนนที่ได้จากตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว

เมื่อรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 มารวมกันแล้ว จะได้ภาพรวมของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

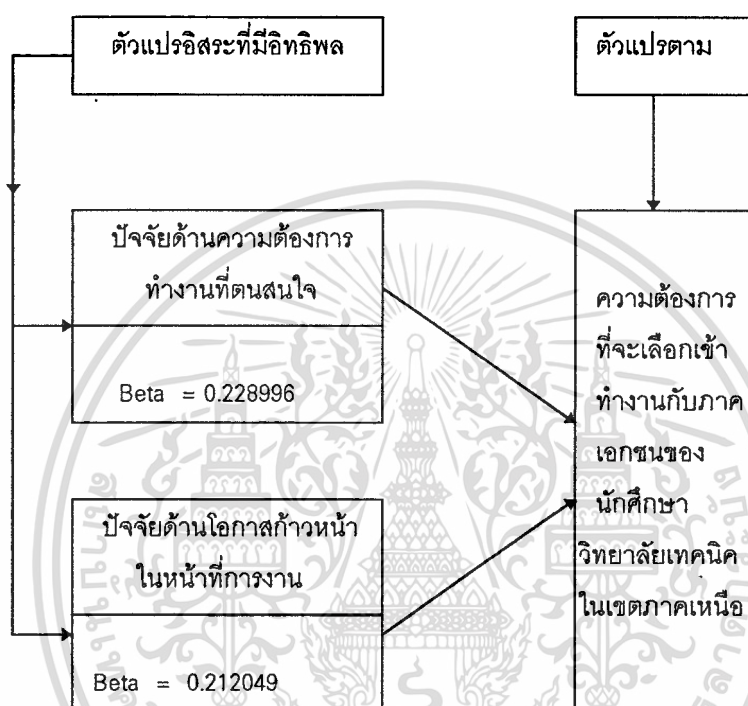


**แผนภูมิที่ 2**  
**แสดงค่าสรุปของปัจจัยด้านต่าง ๆ**



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แผนภูมิที่ 3**  
**แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน**



โดยที่ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ค่าตัวแปรตามโดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 12.63

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะได้กล่าวถึงเนื้อหาสาระสำคัญที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยมาทั้งหมด โดยจะให้เห็นภาพรวมของการวิจัยที่ได้ดำเนินมาเป็นลำดับ โดยจะแยกนำเสนอ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคเหนือ

#### สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านคือ

1. ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ด้านความต้องการค่าจ้างเงินเดือน
4. ด้านความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดี
6. ด้านความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ
7. ด้านความต้องการนายจ้างที่ดี

ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค

#### การดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรคือนักศึกษาระดับชั้น ปวส. 2 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคทุกจังหวัดในเขตภาคเหนือ ที่มีจำนวน 14 แห่ง และมีจำนวนนักศึกษาชั้น ปวส. 2 ในปีการศึกษา 2537 จำนวน

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของศูนย์วิจัยและพัฒนาส่งเสริมประโชชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2450 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างนั้นได้สุ่มแบบสัดส่วนตามจำนวนนักศึกษาชั้น ปวส. 2 ของแต่ละวิทยาลัย ซึ่งก็ได้จำนวนตัวอย่างรวม 334 คน โดยยึดเกณฑ์จำนวนตัวอย่างตามที่ระบุไว้ในตารางจำนวนตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้ และรวมถึงข้อมูลที่ปรากฏในแบบฟอร์มการสมัครเข้าทำงานกับสถานประกอบการเอกชน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามรวมทั้งได้รับการตรวจสอบจากที่ปรึกษาการวิจัย และจากผู้เชี่ยวชาญ จึงได้แบบสอบถามออกมาใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน รวม 51 ข้อคำถาม

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามข้อมูลอันเป็นข้อมูลส่วนตัว มี 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยตัวแปรอิสระด้านต่าง ๆ มี 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชน มี 6 ข้อ

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาความเชื่อมั่นตามวิธีการของ Cronbach ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากกรมอาชีวศึกษา และหนังสือชี้แจงของผู้วิจัย ไปถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 14 แห่งในเขตภาคเหนือรวมทั้งการขอความอนุเคราะห์ไปยังเพื่อนข้าราชการในแต่ละวิทยาลัยให้ช่วยกำกับและดูแลในการให้นักศึกษากลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์มากที่สุด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปเป็นจำนวน 340 ฉบับ ได้คืนในสภาพสมบูรณ์ 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.23

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการแยกวิเคราะห์เป็นส่วน ๆ ดังนี้ ข้อมูลที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้ใช้ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยมาสรุปและอธิบายผล ในส่วนที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามนั้น ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกณฑ์ระดับความหมาย พร้อมคำอธิบายเป็นรายข้อโดยถือเกณฑ์ระดับความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50– 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50– 4.49 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50– 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย 1.50- 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

และในส่วนที่เกี่ยวกับการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามนั้น ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และทดสอบความมีนัยสำคัญของข้อมูล พร้อมทั้งหาค่าสมการการพยากรณ์ ค่าตัวแปรตาม โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้อาศัยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลสรุปจากข้อมูลอันเป็นสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า
  - ในด้านอายุของนักศึกษาชั้น ปวส. 2 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมนี้ มีอายุเฉลี่ย 20.52 ปี โดยผู้ที่มีอายุสูงสุดเท่ากับ 32 ปี และผู้ที่มีอายุน้อยที่สุดเท่ากับ 17 ปี
  - ในด้านคะแนนผลการเรียนเกรดเฉลี่ยสะสมนั้นมีคะแนนสะสมเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 โดยมีผู้ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.87 และผู้ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1.80
  - ในด้านที่อยู่ของผู้ปกครองพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีพ่อแม่ผู้ปกครองอยู่ในจังหวัดเดียวกันกับจังหวัดที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่เป็นจำนวนร้อยละ 77.5 ส่วนนักศึกษาที่ต้องแยกจากพ่อแม่ผู้ปกครองไปเรียนต่างจังหวัดนั้น มีเป็นจำนวนร้อยละ 22.5
  - ในด้านอาชีพของผู้ปกครองนั้นพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีผู้ปกครองประกอบอาชีพส่วนตัวอื่น ๆ สูงสุดถึงร้อยละ 52.9 รองลงมาก็คือผู้ปกครองมีอาชีพรับราชการหรือทำงานรัฐวิสาหกิจร้อยละ 24.8 และส่วนที่มีผู้ปกครองทำงานภาคเอกชนนั้นมีเพียงร้อยละ 7.8 เท่านั้น
  - ในด้านประสบการณ์และสถานที่ที่นักศึกษาเคยไปฝึกงานนั้นพบว่า นักศึกษาชั้น ปวส. 2 ช่างอุตสาหกรรมในเขตภาคเหนือ เคยฝึกงานตามหลักสูตรมาแล้ว โดยฝึกงานในจังหวัดที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่เป็นจำนวนสูงที่สุดถึงร้อยละ 63.4 และที่เคยไปฝึกงานนอกจังหวัดที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่เป็นจำนวนร้อยละ 35.7 และคงมีเพียงนักศึกษาน้อยที่สุด ร้อยละ 0.3 เท่านั้นที่ไม่เคยได้ไปฝึกงานตามหลักสูตร
  - ในด้านที่เกี่ยวกับการไปใช้บริการจากห้องแนะแนวของแต่ละวิทยาลัยนั้นพบว่า นักศึกษาชั้น ปวส. 2 ช่างอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เคยไปห้องแนะแนวโดยไปใช้บริการ เช่น ดูประกาศ ข่าวสารบ้างเป็นครั้งคราว เป็นจำนวนสูงสุตร้อยละ 71.0 ส่วนนักศึกษากลุ่มที่ไปใช้บริการจากห้องแนะแนวบ่อย ๆ โดยได้ไปพบครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ห้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนะด้วยนั้นมีเป็นจำนวนร้อยละ 26.6 ส่วนนักศึกษาที่ไม่เคยไปใช้บริการจากห้องแนะแนวเลยมีเพียงจำนวนน้อย คือร้อยละ 2.4

2. สรุปผลจากข้อมูลอันได้จากปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านนั้น ในแต่ละด้านมีผลสรุปดังนี้

ในระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านอันได้แก่ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง ปรากฏว่า ทั้ง 7 ด้านต่างก็มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากทั้งสิ้น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17 ถึง 3.55 ส่วนด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจในอันดับสูงสุดโดยได้ค่า  $\bar{x} = 4.17$  S.D. = 0.24 คือด้านค่าจ้างเงินเดือน

ส่วนอันดับ 2 คือด้าน สภาพการทำงานที่ดีมีค่า  $\bar{x} = 4.16$  S.D. = 0.64 อันดับ 3 คือด้าน ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน  $\bar{x} = 4.13$  S.D. = 0.27 อันดับ 4 คือด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  $\bar{x} = 4.07$  S.D. = 0.18 อันดับ 5 คือด้านนายจ้าง  $\bar{x} = 4.07$  S.D. = 0.76 อันดับ 6 คือด้าน สวัสดิการอื่น ๆ  $\bar{x} = 3.99$  S.D. = 0.24 และอันดับสุดท้ายที่ 7 คือด้าน ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ  $\bar{x} = 3.55$  S.D. = 0.69

เมื่อดูในรายละเอียดถึงส่วนที่เป็นปัจจัยย่อยในแต่ละด้านนั้นพบว่า ในปัจจัยอิสระด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจสูงสุดคือด้านค่าจ้างเดือนนั้น ปัจจัยย่อยที่ว่า โอกาสการได้ขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม ได้คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) สูงสุด = 4.49 S.D. = 0.69

ส่วนในด้านที่ได้อันดับ 2 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดีนั้น ปัจจัยย่อยที่ว่า ความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในร่างกาย ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด  $\bar{x} = 4.73$  S.D. = 0.35

ส่วนในด้านที่ได้อันดับ 3 คือด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานนั้น ปัจจัยย่อยที่ว่า เครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่อการทำงาน เป็นข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด  $\bar{x} = 4.27$  S.D. = 0.77

ส่วนในด้านที่ได้อันดับ 4 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น ปัจจัยย่อยในด้านนี้ที่ว่า โอกาสที่จะได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ  $\bar{x} = 4.32$  S.D. = 0.78

ส่วนในด้านที่ได้อันดับ 5 คือด้านนายจ้างนี้ ข้อปัจจัยย่อยที่ว่า นายจ้างหรือหัวหน้างานเป็นคนดีมีคุณธรรม ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ  $\bar{x} = 4.66$  S.D. = 0.58

ส่วนในด้านที่ได้เป็นอันดับ 6 คือด้านสวัสดิการอื่น ๆ นั้น ปรากฏว่าข้อปัจจัยย่อยในด้านนี้ที่ว่า การให้ค่ารักษาพยาบาลและการประกันอุบัติเหตุเป็นข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ  $\bar{x} = 4.47$  S.D. = 0.75

ส่วนในด้านที่เป็นอันดับสุดท้ายที่ 7 คือด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ นั้น ปัจจัยย่อยในด้านนี้ที่ว่า เป็นงานที่ตรงตามความชอบและสนใจมาก่อนได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ  $\bar{x} = 4.34$  S.D. = 0.73

จากสรุปผลการวิจัยด้านปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ทำให้เราทราบว่า แต่ละด้านมีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากน้อยเรียงลำดับกันอย่างไร ไปแล้วนั้น และพร้อมกันนั้นก็ได้ทราบว่า ในแต่ละด้านนั้นมีข้อปัจจัยย่อยอะไรที่มีผลสูงสุดในด้านนั้น ๆ อีกด้วย ซึ่งสามารถรวมนำเสนอในรูปตารางดังนี้

#### ตารางที่ 18

แสดงลำดับของปัจจัยอิสระทั้ง 7 ด้าน ที่มีผลต่อการตัดสินใจ

ลำดับ	ปัจจัยอิสระที่มีผลต่อการตัดสินใจมากน้อยตามลำดับ	ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในแต่ละด้านนั้น
1	ด้านค่าจ้างเงินเดือน	โอกาสการได้ขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม
2	ด้านสภาพการทำงานที่ดี	ความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในร่างกาย
3	ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	เครื่องมือ เครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่อการทำงาน
4	ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	โอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
5	ด้านนายจ้าง	นายจ้างหรือหัวหน้างานเป็นคนดีมีคุณธรรม
6	ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	การให้ค่ารักษาพยาบาล และการประกันอุบัติเหตุ
7	ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ	เป็นงานที่ตรงตามความชอบและสนใจมาก่อน

ส่วนข้อคำถามที่ว่า นักศึกษาต้องการทำงานกับนายจ้างชาวไทยหรือชาวต่างชาติ นั้นพบว่า นักศึกษาต้องการทำงานกับนายจ้างคนไทยมากที่สุดถึงร้อยละ 72.4 ที่เหลือร้อยละ 27.6 ต้องการทำงานกับนายจ้างชาวต่างชาติ

และในส่วนที่ถามว่า ถ้าจำเป็นต้องทำงานกับนายจ้างชาวต่างชาติแล้ว จะเลือกทำงานกับนายจ้างต่างชาติชาติใด พบว่า

อันดับ 1 เลือกนายจ้างชาติ อเมริกา

อันดับ 2 เลือกนายจ้างชาติ ญี่ปุ่น

อันดับ 3 เลือกนายจ้างชาติ อังกฤษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อันดับ 4 เลือกนายจ้งชาติ เฮอร์มัน

อันดับ 5 เลือกนายจ้งชาติ ไต้หวัน

'สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านนั้นพบว่า ปัจจัยอิสระทั้ง 7 ด้านต่างก็มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนในระดับ "มาก" ทั้งสิ้น

3. สรุปผลจากข้อมูลอันได้จากปัจจัยตัวแปรตามในด้านความรู้สึก ความคิดเห็น และความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชน ซึ่งมีข้อคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 6 ข้อย่อย พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่ต้องการทำงานภาคเอกชนอยู่ในเกณฑ์มากคือ ได้ค่าเฉลี่ย  $\bar{x} = 3.73$  ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  $S.D. = 0.34$  โดยเมื่อดูผลของความคิดเห็นเป็นรายข้อย่อยในด้านนี้แล้วพบว่า งานเอกชนส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.01 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ส่วนข้อที่ได้เป็นอันดับ 2 คือความคิดเห็นที่ว่า ข้าพเจ้ามีความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชนโดยได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 และข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านนี้คือข้อความคิดเห็นที่ว่า ข้าพเจ้าจะเลือกสมัครเข้าทำงานกับภาคเอกชนเท่านั้น ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

4. สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า มีเพียงตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัวเท่านั้น มีความสัมพันธ์และมีอำนาจพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวนั้น เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญแล้วได้ดังนี้

1. ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวนี้มีอำนาจพยากรณ์ ค่าตัวแปรตามคือ ความคิดเห็นความต้องการที่จะเข้าทำงานกับภาคเอกชนได้ร้อยละ 12.63 โดยมีสมการพยากรณ์มาตรฐานคือ

$$Z = 0.2290 Z_1 + 0.2120 Z_2$$

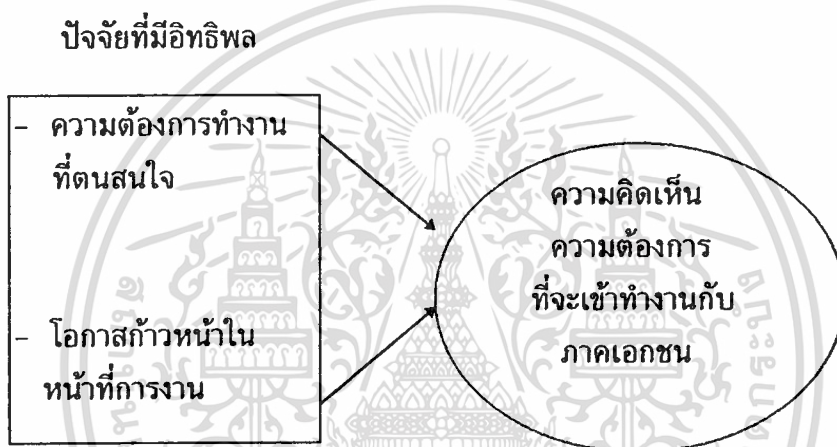
ส่วนตัวแปรอิสระที่เหลืออีก 5 ตัวคือ ด้านความต้องการอุปกรณที่ตีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้าน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นายจ้างนั้น ต่างก็มีความสัมพันธ์และมีอำนาจพยากรณ์ ค่าตัวแปรตาม ณ ระดับที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติตามที่กำหนด จึงถูกตัดออกจากสมการพยากรณ์ไป

#### แผนภูมิที่ 4

##### แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ความต้องการที่จะเข้าทำงานกับภาคเอกชน



สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ผลดังนี้

ข้อ 1 ในการศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านคือ

1. ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ด้านค่าจ้างเงินเดือน
4. ด้านความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดี
6. ด้านความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ และ
7. ด้านนายจ้าง นั้น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยอิสระ 2 ด้านคือ ข้อ 1 ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ และปัจจัยอิสระข้อ 4 ด้านความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อ 2 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน กับปัจจัยตัวแปรตามคือความคิดเห็น ความต้องการที่จะเข้าทำงานกับภาคเอกชน โดยการวิเคราะห์ไม่พบความสัมพันธ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได พบว่ามีเพียงปัจจัยอิสระ 2 ด้านเท่านั้น คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ และด้านความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ค่าตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยอิสระทั้ง 2 ด้านนั้น มีอำนาจพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้ร้อยละ 12.63 และมีสมการพยากรณ์ค่าตัวแปรตามในรูปของคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z = 0.2290 (\text{ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ}) + 0.2120 (\text{ความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน})$$

### อภิปรายผล

ผู้วิจัยจะอภิปรายผลไปตามลำดับของการสรุปผลการวิจัย ซึ่งเรียงลำดับตามข้อคำถามในแบบสอบถามคือ

1. อภิปรายผลจากสรุปผลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. อภิปรายผลจากสรุปผลเกี่ยวกับปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน
3. อภิปรายผลจากสรุปผลเกี่ยวกับปัจจัยตัวแปรตาม และ
4. อภิปรายผลจากสรุปผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์และอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

1. การอภิปรายผลจากสรุปผลเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเมื่อดูสรุปผลด้านนี้แล้วพบว่า นักศึกษาชั้น ปวส. 2 แผนกช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคเขตจังหวัดภาคเหนือ มีอายุต่ำสุด 17 ปี สูงสุด 32 ปี และอายุเฉลี่ย 20.52 ปี ก็อยู่ในภาวะปกติของอายุนักศึกษาในระดับนี้ ส่วนที่มีอายุสูงสุด 32 ปีนั้น คาดว่าเป็นผู้ที่ทำงานมาแล้วแต่เข้ามาเรียนต่อเพื่อปรับวุฒิ จึงมีอายุมาก เพราะโดยปกติในวิทยาลัยเทคนิคแต่ละแห่งก็มีผู้ที่มีคนทำงานแล้วสมัครเข้ามาเรียนเพื่อปรับวุฒิกันทุกวิทยาลัย

ในส่วนที่เกี่ยวกับที่อยู่ของผู้ปกครองนั้นพบว่า ร้อยละ 77.5 ที่นักศึกษาและผู้ปกครองอาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกัน ส่วนนักศึกษาที่ไปเรียนต่างจังหวัดนั้น มีเป็นจำนวนร้อยละ 22.5 ซึ่งเป็นตัวเลขที่แสดงผลที่สอดคล้องกับความเป็นจริง เพราะปัจจุบันนักศึกษาไม่จำเป็นต้องไปเรียนต่างจังหวัด เพราะวิทยาลัยเทคนิคในทุกจังหวัดก็เปิดสอนระดับปวส.กันแทบทุกสาขาวิชาอยู่แล้ว

ในส่วนที่เกี่ยวกับอาชีพของผู้ปกครองพบว่า นักศึกษา ปวส. ช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคของรัฐบาลมีบิดา มารดา ประกอบอาชีพส่วนตัวมากที่สุด ถึงร้อยละ 52.9 และที่เป็นข้าราชการหรือรัฐวิสาหกิจ เป็นจำนวนรองลงมาคือร้อยละ 24.8 ซึ่งข้อนี้แตกต่างจากข้อมูลของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยที่ปรากฏในรายงานของฝ่ายกิจการนักศึกษา

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ระบุว่า “ผู้ปกครองของนักศึกษาที่เข้าเรียนที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นั้น กว่าร้อยละ 50 มีอาชีพเป็นข้าราชการหรือรัฐวิสาหกิจ และมีเพียงร้อยละ 25 เท่านั้น ที่พ่อแม่ประกอบอาชีพส่วนตัว”<sup>1</sup>

ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษาระดับ ปวส. นั้น พบว่า ร้อยละ 99 เคยผ่านการฝึกงานมาแล้ว ซึ่งก็เป็นปกติเพราะหลักสูตร ปวช. 2530 และปวช. 2538 ของกรมอาชีวศึกษานั้น เป็นหลักสูตรที่บังคับให้นักศึกษาต้องผ่านการฝึกงานจึงจะจบตามหลักสูตรได้ ส่วนที่ว่านักศึกษาส่วนน้อยร้อยละ 0.9 ไม่เคยฝึกงานนั้น น่าจะเป็นนักศึกษาที่จบระดับ ปวช. จากโรงเรียนอาชีวะเอกชน ซึ่งบางแห่งไม่บังคับให้นักศึกษาต้องไปฝึกงานในระดับ ปวช.

ในส่วนเกี่ยวกับการไปใช้บริการห้องแนะแนวของวิทยาลัยนั้นพบว่า นักศึกษา ปวส. 2 ส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 97.6 ได้ไปใช้บริการจากห้องแนะแนว นั้นแสดงว่านักศึกษาในปัจจุบันนี้เป็นผู้ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานหรือตำแหน่งงานกันมาก อันหมายถึงการทำงานของคุณค่ากรห้องแนะแนว สามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษามากยิ่งขึ้น

## 2. การอภิปรายผลจากสรุปผลเกี่ยวกับปัจจัยอิสระทั้ง 7 ด้าน

จากตารางสรุปผลตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือน ยังมีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในการที่จะเข้าทำงานกับภาคเอกชน อยู่ในระดับสูงสุด คือมีค่าเฉลี่ย 4.17 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาก และเมื่อพิจารณาในข้อปัจจัยย่อยในด้านนี้ก็พบว่า โอกาสการได้ขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรมเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.49 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาก เช่นกันนั้น ย่อมแสดงว่าปัจจัยด้านรายได้เป็นเงินเดือนยังจะมีความสำคัญในอันดับสูงสุด ซึ่งเป็นข้อบ่งชี้ว่านักศึกษาอาชีวศึกษาคำนึงถึงรายได้หรือมีความต้องการรายได้เพื่อยังชีพ ซึ่งถือว่ามีผลสำคัญต่อการดำรงชีวิตมากที่สุด ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Perrone “ที่แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 16 ด้าน และด้านที่มีค่านิยมเป็นอันดับแรกก็คือด้านรายได้ดีนั่นเอง”<sup>2</sup>

จากรายงานการวิจัยของวัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรม ก็ได้มีบทสรุปว่า

บัณฑิตระดับปริญญาตรีมีความต้องการทำงานในภาคเอกชนโดยพิจารณา  
ตัดสินใจจาก งานที่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ร้อยละ 39.0 และเป็น  
งานที่มีรายได้ดีกว่าเป็นจำนวนร้อยละ 36.8<sup>3</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาก็ได้มีบทสรุปว่า “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในอาชีพก็คือ อันดับ 1 รายได้”<sup>4</sup> นอกจากนี้แล้ว ยังปรากฏตามรายงานเรื่อง ภาวะการทำงานทำของบัณฑิต ที่สรุปข้อความสำคัญว่า “บัณฑิตที่ยังทำงานทำไม่ได้นั้นมีเหตุผลที่ว่า งานทำที่ถูกต้องไม่ได้จำนวน ร้อยละ 35.1 และมาจากเหตุผลที่ว่า ตำแหน่งงานนั้นให้เงินเดือนน้อยจำนวนร้อยละ 25.2”<sup>5</sup> นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าตามรายงานวิจัยฉบับนี้ว่า นักศึกษาปวส. ช่างอุตสาหกรรมจะตัดสินใจเข้าทำงานกับภาคเอกชน โดยพิจารณาจากปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือนและโอกาสการได้ขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ก็เป็นไปในทางที่สอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยที่ได้อ้างอิงดังกล่าว

เมื่อพิจารณาปัจจัยตัวแปรอิสระด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจในลำดับที่ 2 ก็คือด้านสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย  $\bar{x} = 4.16$  จัดอยู่ในเกณฑ์มาก เท่าเทียมกับลำดับที่ 1 และในปัจจัยที่เป็นข้อย่อยในด้านนี้พบว่า ความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในร่างกายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด  $\bar{x} = 4.73$  ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด นั้นย่อมแสดงว่าปัจจุบันนี้ นักศึกษาได้คำนึงถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะกันมากขึ้น ปัจจุบัน นักศึกษาได้ติดตามข่าวสารด้านความปลอดภัยในโรงงานอยู่เสมอ จึงทำให้มีความตระหนักในเรื่องนี้กันมากขึ้น จึงทำให้ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการพิจารณาตัดสินใจสูงเท่าเทียมกับปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือน สอดคล้องกับผลงานของจิตรอารี เนตรหิน ในเรื่องค่านิยมในอาชีพ ซึ่งได้แบ่งมาเป็น 7 ด้าน คือ 1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย 2. ด้านรายได้<sup>6</sup>

ส่วน Miller ได้ศึกษาค่านิยมในอาชีพของนักเรียนระดับมหาวิทยาลัยพบว่า “มีค่านิยมในอาชีพ 4 ด้าน คือ ลำดับที่ 1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย”<sup>7</sup> ซึ่งก็เป็นการสอดคล้องกับการตัดสินใจของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคด้วย

จากรายงานของกองคุ้มครองและสวัสดิการแรงงานได้ระบุเกี่ยวกับการประสพภัยอันตรายเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างว่า

ในช่วงปี พ.ศ. 2531-2536 อัตราการประสพภัยอันตรายของลูกจ้างเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละร้อยละ 20 และในปี 2537 มีลูกจ้างประสพอันตรายเนื่องจากการทำงานเป็นจำนวน 186,053 ราย และคาดว่าในปี 2538 จะเพิ่มขึ้นถึงสองแสนราย ทั้งนี้มีลูกจ้างที่ประสพอันตรายจนถึงขั้นเสียชีวิตเป็นจำนวนเฉลี่ย 25 คนต่อจำนวนลูกจ้าง 1 แสนคน<sup>8</sup>

ปัจจุบันนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคเหนือที่จะสมัครเข้าทำงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ต่างก็คำนึงถึงปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี ความปลอดภัย ต่อชีวิตของตนเอง โอกาสการเจ็บป่วยเนื่องจากมลพิษ หรือสภาพการทำงานที่ต้องข้อง เกี่ยวกับสารเคมีมากยิ่งขึ้น โดยได้สอบถามหาข้อมูลจากเพื่อนนักศึกษารุ่นพี่ที่ได้ทำงานอยู่ ในโรงงานนั้นมาก่อน ว่ามีข้อมูล ข้อเท็จจริงอย่างไร และได้ใช้ข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณา ประกอบการยื่นใบสมัครเข้าทำงานในแต่ละโรงงานด้วย

ในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านสารพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมนี้ ปรากฏ ตามรายงานการวิจัยของ นภพงษ์ โรหะทัศน์ ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาค่าจ้างและ สวัสดิการของพนักงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ได้มีบทสรุปตอน หนึ่งว่า “ในปี 2537 พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนที่มีที่ตั้งโรงงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นที่มีความกลัวในเรื่องสารพิษที่เกิดหรือเกี่ยวเนื่อง มาจากการทำงานในโรงงานเป็นจำนวนถึงร้อยละ 75.75”<sup>9</sup>

ปัจจุบันปัญหาด้านมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมได้ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องต่างก็ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว และได้ออกระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ มาควบคุมมากยิ่งขึ้น ปัญหาด้านความปลอดภัยต่อสุขภาพของผู้ที่ทำงาน และด้านสภาพการทำงานที่ดีได้ส่งผลกระทบต่อถึงจำนวนพนักงานที่เข้าออกจากโรงงาน มากขึ้น จึงทำให้ปัจจัยด้านนี้เป็นสิ่งที่นักศึกษาต้องคำนึงถึงมากที่สุดด้านหนึ่ง ซึ่งก็เป็นการ สอดคล้องกับรายงานการวิจัยและข้อมูลที่ได้อ้างอิงดังกล่าว

ปัจจัยตัวแปรอิสระด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจในลำดับที่ 3 คือ ด้านความ ต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน และพบว่าปัจจัยข้อย่อยในด้านนี้ได้คะแนนเฉลี่ย สูงสุด  $\bar{x} = 4.13$  คือข้อที่ว่า เครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่อการทำงาน นั้น ย่อมสะท้อนถึงความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีความต้องการจะได้ทำงานในสถานประกอบการ ที่มีเครื่องมือครบถ้วน พอเพียงต่อการทำงาน อันจะส่งผลถึงการได้ผลผลิต ผลงานที่ ครบถ้วนทั้งปริมาณและคุณภาพ ตามแผนการผลิตที่กำหนด ปัจจุบันนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค ยังมีปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือในการฝึกงานตามหลักสูตร อยู่ โดยความขาดแคลนเครื่องมือที่ว่านี้เป็นไปทั้งในเชิงเครื่องมือขาดคุณภาพไม่ทันสมัย และทั้งเชิงปริมาณคือ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษา จึงทำให้นักศึกษาไม่มี ประสบการณ์ตรง และมีความตระหนักในเรื่องความขาดแคลนเครื่องมือพอสมควร จึง ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของนักศึกษาว่า ถ้าได้ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มี เครื่องมือที่พอเพียงแล้ว ก็ยากที่จะทำให้ผลงานหรือผลผลิตปรากฏออกมาดี เป็นที่พอใจ ของนายจ้างได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในเรื่องความพอเพียงของเครื่องมือเครื่องจักรนี้ สุวรรณ จำเดิม กล่าวว่า

เครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ต้องจัดหาไว้ใช้สอนนักเรียน ให้เพียงพอ และตรงตามจุดประสงค์ของนักเรียน การสอนโดยพิจารณาถึงความจำเป็น ประหยัด คงทนถาวร และเวลาในการซ่อมบำรุงรักษา สามารถสอนองค์ประกอบของอาชีพได้ครบตามความรู้และทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>10</sup>

นอกจากนี้แล้ว คงศักดิ์ สองหลวง ยังกล่าวไว้ว่า

โรงฝึกงานช่างอุตสาหกรรมจะสนองต่อการฝึกงานได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นกับตัวอาคารที่เหมาะสม การมีเครื่องมือ เครื่องจักรที่เพียงพอ การจัดวางตำแหน่งของพื้นที่ต่าง ๆ ที่เหมาะสม ซึ่งจะอำนวยความสะดวกให้การฝึกมีประสิทธิภาพ และลดอุบัติเหตุ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติการได้ดีด้วย<sup>11</sup>

ซึ่งเป็นความเห็นที่สอดคล้องกับความคิดเห็นและความต้องการของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม ที่ต้องการจะเลือกเข้าทำงานกับสถานประกอบการที่มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการทำงานทั้งนี้ก็เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเต็มที่ รวมทั้งผลผลิตที่ผลิตออกมาครบถ้วนทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

ปัจจัยตัวแปรอิสระด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจในลำดับที่ 4 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย  $\bar{x} = 4.07$  และเมื่อดูถึงปัจจัยที่เป็นข้อย่อยในด้านนี้พบว่า โอกาสที่จะได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเท่ากับ 4.32 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์มาก ย่อมแสดงให้เห็นว่า นักศึกษาระดับ ปวส. ที่จะเข้าทำงานต่างก็มุ่งหวังถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน องค์กรใดที่มีโครงสร้างของตำแหน่งงานที่เลื่อนไหลไปได้ตามโอกาสและความสามารถ ย่อมจะเป็นที่ดึงดูดให้ผู้ทำงานสนใจและตั้งใจอยู่ในองค์กรนั้นเป็นเวลานานกว่าองค์กรอื่น องค์กรที่มีความมั่นคงก็เป็นสิ่งที่สร้างศรัทธาให้กับผู้ที่จะเลือกเข้ามาทำงานด้วย ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงขององค์กร และโอกาสแห่งความเจริญก้าวหน้าของสมาชิกองค์กรนี้ได้มีรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาและมูลเหตุจูงใจในการเปลี่ยนงาน ของเสาวครุช ชัยฤทธิ์ และวิจิตรา ชมชื่นสุข กล่าวว่า

นักศึกษาต้องการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงเป็นจำนวนร้อยละ

59.4 และต้องการทำงานในองค์กรที่ให้สวัสดิการดี และ ส่งเสริมความ

เอกสารนี้เป็นจำนวนร้อยละ 28.1 และยังกล่าวต่อไปว่า นักศึกษาที่เปลี่ยนไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานนั้นมีสาเหตุมาจากเรื่องเงินเดือนร้อยละ 22 มีสาเหตุมาจากความ  
ก้าวหน้าในหน้าที่การงานร้อยละ 27 และมีสาเหตุมาจากการเดินทาง  
ประจำวันร้อยละ 22<sup>12</sup>

นอกจากนี้จากรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิง  
พฤติกรรม ของวัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ ได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า

บัณฑิตที่เข้าทำงานกับภาคเอกชนต้องการเปลี่ยนงาน เพราะเหตุผลที่ว่า  
งานที่ทำนั้นไม่มีรายได้ไม่ดี มีจำนวนร้อยละ 36.8 และเพราะเหตุผลที่ว่างานที่  
ทำนั้นไม่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิตการงาน มีจำนวนถึงร้อยละ 39.0<sup>13</sup>

จากรายงานผลงานวิจัยที่กล่าวถึง ย่อมเป็นเหตุผลที่สอดคล้องกันกับผลงานวิจัย  
ในเรื่องนี้ที่นักศึกษา ปวส. ช่างอุตสาหกรรมจะตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรเอกชนที่ให้  
โอกาสแก่ผู้ทำงานที่จะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ในส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการตัดสินใจในลำดับที่ 5 คือ  
ด้านนายจ้างนั้น ปัจจัยย่อยในด้านนี้ที่ว่า นายจ้างหรือหัวหน้างานเป็นคนดีมีคุณธรรมมี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ  $\bar{x} = 4.66$  ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่า นักศึกษา  
ปวส. ช่างอุตสาหกรรม มีความประสงค์ที่จะทำงานในองค์กรเอกชนที่มีนายจ้างหรือหัวหน้า  
งานที่เป็นคนดีมีคุณธรรม ซึ่งก็สอดคล้องกับความรู้สึกนึกคิดของทัศนคติของคนทำงาน  
ทั่ว ๆ ไป การได้ทำงานกับนายจ้างหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีมีคุณธรรม ย่อมจะ  
สร้างความอบอุ่นใจ ความมั่นใจใน ความมั่นคงแห่งการดำรงชีวิตของผู้ที่ทำงานได้ใน  
ระดับหนึ่ง ความเป็นคนดีมีคุณธรรม ถือเป็นคุณสมบัติที่ดีของนายจ้างและผู้บังคับบัญชา  
ทุกคนจะพึงมีประจำตน ถ้านายจ้างหัวหน้างานไม่มีคุณธรรมแล้วย่อมไม่สามารถดึงดูดให้  
ผู้ร่วมงานอยู่ทำงานกับตนเองได้ ผู้ที่ทำงานร่วมในองค์กรที่มีนายจ้างลักษณะนี้ ก็จะพยายาม  
ลาออกหรือเปลี่ยนงานย้ายงานแน่นอน

ในเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชานี้ มีผลงานวิจัย  
เรื่อง การศึกษามูลเหตุจูงใจในการเปลี่ยนงาน ของเสาวครุฑ ชัยฤทธิ์ และวิจิตรา ชมชื่นสุข  
กล่าวว่า

บุคคลในองค์กรที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของสมาชิกในองค์กรมาจาก

นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 70 มาจากเพื่อนร่วมงานร้อยละ 16 นี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยอมแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลสำคัญยิ่งต่อความ  
คงอยู่ของผู้ร่วมทำงานในองค์กรนั้น ๆ <sup>14</sup>

แน่นอนในเรื่องความเป็นคนดีมีคุณธรรมของนายจ้างนั้น สำหรับผู้ที่จะเข้า  
ทำงานใหม่กับองค์กรนั้นคงไม่สามารถทราบได้แน่ชัดนัก นอกเสียจากจะศึกษาสอบถาม  
ข้อมูลจากผู้ที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ ก่อนแล้วเท่านั้น และต่อเมื่อได้เข้าร่วมทำงานในองค์กร  
นั้น ๆ แล้วจึงจะประสพด้วยตนเอง และก็จะส่งผลให้ต้องลาออกหรือเปลี่ยนงานไปใน  
ที่สุด

ดังนั้น จึงสรุปได้ตามผลการวิจัยเรื่องนี้ว่า นักศึกษา ปวส. ช่างอุตสาหกรรมของ  
กรมอาชีวศึกษา ต้องการที่จะเข้าทำงานกับองค์กรเอกชนที่มีนายจ้างหรือหัวหน้างานที่เป็น  
คนดีมีคุณธรรมมากที่สุด

ในส่วนที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของนักศึกษาที่ว่า เมื่อจำเป็นต้องทำงานกับนาย  
จ้างต่างชาติแล้ว จะเลือกนายจ้างชาติใดนั้น ผลปรากฏตามตารางที่ 12 พบว่า ลำดับที่ 1  
เลือกนายจ้างชาติอเมริกา ลำดับที่ 2 เลือกนายจ้างชาติญี่ปุ่น จากความคิดเห็นของนักศึกษา  
ในเรื่องนี้นั้น ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการลงทุนในปัจจุบัน เพราะปรากฏ  
ตามรายงานการวิจัยของ นภพงษ์ โรหะทัศน์ ได้สรุปไว้ว่า “ที่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ  
จังหวัดลำพูนนั้น พบว่า มีบริษัท โรงงานที่มีผู้ลงทุนเป็นคนสัญชาติญี่ปุ่น คิดเป็นร้อยละ  
75.0 และเป็นคนสัญชาติอื่น ๆ เช่น ไทย เกาหลี สวิสเซอร์แลนด์อีกร้อยละ 25.0” <sup>15</sup>

ซึ่งเห็นได้ชัดว่า โอกาสที่นักศึกษาจะได้ทำงานกับนายจ้างชาวอเมริกันนั้นแทบไม่  
มีเลย และโอกาสความเป็นไปได้มากที่สุดที่นักศึกษาจะได้ทำงานกับนายจ้างต่างชาตินั้นก็  
คือ ชาติญี่ปุ่นนั่นเอง การแสดงความคิดเห็นของนักศึกษาในประเด็นดังกล่าว อาจเป็นผล  
มาจากค่านิยมของวัยรุ่นที่ถูกอิทธิพลครอบงำจากการไหลบ่าของวัฒนธรรม แฟชั่นนิยม  
ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มาจากประเทศอเมริกา จึงแสดงความคิดเห็นให้ปรากฏ  
ตามตารางที่ 12

ปัจจัยตัวแปรอิสระด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน  
ลำดับที่ 6 คือด้านสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากเช่นกัน เมื่อดูถึงข้อปัจจัย  
ย่อยในด้านนี้แล้วพบว่า ข้อปัจจัยย่อยที่ว่า การให้ค่ารักษาพยาบาลและการประกันอุบัติเหตุ  
เป็นข้อที่ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด  $\bar{x} = 4.47$  ในข้อนี้สามารถบ่งชี้ได้ว่า นักศึกษา ปวส.  
ช่างอุตสาหกรรมมีข้อพิจารณาในการจะเข้าทำงานกับหน่วยงานเอกชนที่มีการให้สวัสดิการ  
คุ้มครองไปถึงการให้ค่ารักษาพยาบาล เมื่อยามเจ็บป่วย มีการให้การประกันอุบัติเหตุเมื่อ  
เกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานและอุบัติเหตุจากการเดินทางและอื่น ๆ  
ทั้งนี้ในการดำเนินชีวิตประจำวันของคนไทยในปัจจุบัน มีอุบัติเหตุจากการจราจรเกิดขึ้นมาก  
ไม่ทราบถึงสาเหตุใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุคนพลั้งเผลอ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทุกวัน มีผลถึงความทุพพลภาพของร่างกาย และสิ้นชีวิตจำนวนมาก ซึ่งรัฐบาลก็ได้ตระหนักในเรื่องนี้ถึงกับมีการออกกฎหมายบังคับให้ผู้ขับขี่ยานพาหนะ สวมใส่หมวกกันน็อค และรัดเข็มขัดนิรภัย ซึ่งมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นไป อีกประการหนึ่งเมื่อดูจากรายงานสถิติอุบัติเหตุจากการจราจร ซึ่งรวบรวมโดยฝ่ายพัฒนาการศึกษา กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ซึ่งสรุปได้ว่า ในปีการศึกษา 2538 นักศึกษาในสังกัดวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 97 แห่งนั้น มีนักศึกษาประสบอุบัติเหตุจากการจราจรจำนวน 5130 ราย แยกเป็นเสียชีวิต 467 ราย บาดเจ็บ 4,663 ราย และเมื่อดูเฉพาะวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคเหนือ 14 จังหวัดแล้วพบว่า มีนักศึกษาประสบอุบัติเหตุจากการจราจร รวม 903 ราย แยกเป็นเสียชีวิต 105 ราย และบาดเจ็บ 798 ราย เมื่อคิดถัวเฉลี่ยแล้ว แต่ละวิทยาลัยในเขตภาคเหนือจะมีนักศึกษาเสียชีวิตปีละ 7.5 ราย และบาดเจ็บปีละ 57 ราย ข้อมูลเหล่านี้ส่งผลให้นักศึกษา ปวส. ที่จะเข้าทำงานมีความตระหนักและคำนึงถึงความมั่นคงในด้านนี้มากที่สุด ในส่วนที่เกี่ยวกับการประสบอันตรายของลูกจ้างนั้น จากสถิติของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ปี 2531-2536 พบว่า จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายที่มายื่นขอค่าชดเชยจากกองทุนเงินทดแทนเพิ่มขึ้นปีละร้อยละ 4 และในส่วนของลูกจ้างประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน เพิ่มปีละถึงร้อยละ 20 ซึ่งในจำนวนนี้ส่วนใหญ่เป็นอุบัติเหตุจากการทำงานภาคงานก่อสร้างและเป็นของลูกจ้างระดับกรรมกร และช่างฝีมือ

จึงสรุปได้ว่านักศึกษา ปวส. วิทยาลัยเทคนิคมีความต้องการที่จะให้องค์กรเอกชนที่ตนจะเข้าทำงานด้วยการให้สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล และมีประกันภัยอุบัติเหตุทั้งนี้ก็เพราะเพื่อเป็นหลักประกันที่มั่นคงต่อตนเองและครอบครัวนั่นเอง

เมื่อดูถึงปัจจัยตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาที่จะเข้าทำงานกับภาคเอกชน ในลำดับที่ 7 คือปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ในปัจจัยอิสระด้านนี้นั้น ปัจจัยย่อยที่ได้รับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดก็คือ ข้อที่ว่า เป็นงานที่ตรงตามความชอบและสนใจมาก่อนได้ค่าเฉลี่ย  $\bar{x} = 4.34$  ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาก นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่า เหตุผลที่สำคัญนักศึกษา ปวส. ช่างอุตสาหกรรมที่จะเลือกเข้าทำงานก็คือ การได้ทำงานที่ตรงตามความชอบและความสนใจของตนเองมาก่อน ในปัจจุบันนี้นักศึกษามีความเป็นปัจเจกมากกว่าแต่ก่อนคือ นิยมเอาความรักความชอบความคิดเห็นของตนเองเป็นหลักสำคัญ ในอันที่จะเลือกหรือตัดสินใจกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง การจะทำงานหรือเลือกตำแหน่งงานตามความคิดเห็น ตามคำแนะนำของบุคคลอื่น ๆ คงทำได้ยาก และทำได้ไม่ยืนยาว และสุดท้ายเขาเหล่านั้นก็ต้องเปลี่ยนไปทำงานที่ตนเองชอบแน่นอน

จากผลงานการวิจัยเรื่อง ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบ  
อุดมศึกษา มีข้อสรุปว่า “นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาแล้วจะมีความก้าวหน้าในการทำงานก็  
ต้องอาศัยตัวแปรที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการทำงาน”<sup>16</sup>

นอกจากนี้แล้ว ในผลงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตใน  
เชิงพฤติกรรม ได้สรุปไว้ตอนหนึ่งว่า

บัณฑิตทั้งที่มีงานทำแล้วหรือกำลังหางานทำอยู่ก็ตาม ได้พยายามหางาน  
ทำที่ตรงกับความชอบหรือความถนัดของตนเอง โดยจะสืบหาข้อมูลเกี่ยวกับ  
แหล่งงานที่ชอบอยู่ตลอดเวลา หรือมีละนั้นก็พยายามไปสมัครเข้างานที่ชอบ  
อยู่เสมอ เมื่อมีงานทำแล้วก็อาจจะทดลองทำไปและเปลี่ยนงานไปเรื่อย ๆ จน  
กว่าจะได้งานที่ตนพอใจในที่สุด ซึ่งก็มักจะเป็นงานที่ตนชอบหรือตรงกับแขนง  
วิชาที่ศึกษามา ซึ่งมีสถิติที่แสดงให้เห็นว่าในตลาดแรงงานรวมของนักศึกษา  
ระดับปริญญาตรี ต้องการงานที่ตรงกับความชอบของตนเอง ร้อยละ 44.7  
และในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ในอัตราร้อยละ 65.6 และยิ่งรายงานเพิ่มเติม  
อีกว่า ถ้าบัณฑิตได้งานทำที่ไม่ตรงตามความชอบของตนเองแล้ว จะต้องการ  
ย้ายงานเปลี่ยนงานมีจำนวนถึงร้อยละ 81.3<sup>17</sup>

สรุปตามผลการวิจัยในเรื่องนี้ว่า นักศึกษา ปวส. ช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัย  
เทคนิคจะเลือกเข้าทำงานในภาคเอกชนโดยพิจารณาว่างานนั้นเป็นงานที่ตรงตามความ  
ชอบและความสนใจของตนเองมาก่อนหรือไม่

ในปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านนั้น ในแต่ละด้านยังมีข้อคำถามย่อยที่นัก  
ศึกษาได้แสดงความคิดเห็นว่าข้อใดเป็นข้อที่มีความสำคัญสูงสุด ซึ่งดูได้จากคะแนนเฉลี่ยที่  
ปรากฏและสามารถรวบรวมนำข้อย่อยเหล่านั้นมาเปรียบเทียบกันได้ดังนี้

#### ตารางที่ 19

##### เปรียบเทียบความสำคัญของข้อย่อยในปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน

ลำดับ ที่	ข้อย่อยที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรอิสระ แต่ละด้านนั้น	$\bar{X}$	S.D.	มีผล ระดับใด
1	ความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในร่างกาย	4.73	0.85	มากที่สุด
2	นายจ้างหรือหัวหน้างานเป็นคนดีมีคุณธรรม	4.66	0.58	มากที่สุด
3	โอกาสการได้ขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	4.49	0.69	มาก
4	การให้คำปรึกษาพยาบาลและประกันอุบัติเหตุ	4.47	0.75	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อย่อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรอิสระ แต่ละด้านนั้น	$\bar{X}$	S.D.	มีผล ระดับใด
5	เครื่องมือ เครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่อการทำงาน	4.41	0.80	มาก
6	เป็นงานที่ตรงตามความชอบและสนใจมาก่อน	4.34	0.73	มาก
7	โอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	4.32	0.78	มาก

จะเห็นได้ว่า ข้อย่อที่ได้คะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ใน 2 ลำดับแรกคือ ข้อที่ 5 ว่า ความปลอดภัยต่อวัยระยาะนอกและภายในร่างกาย ( $\bar{X} = 4.73$ , S.D. = 0.85) และข้อที่ 6 นายจ้างหรือหัวหน้างานเป็นคนดีมีคุณธรรม ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = 0.58) ย่อมสะท้อนให้ทราบถึงความคิดเห็นของนักศึกษาที่เห็นว่าในปัจจุบันนี้ ความปลอดภัยของร่างกาย เป็นสิ่งสำคัญที่สุดข้อหนึ่งในการที่จะเลือกงานทำ ความคิดเห็นในด้านความต้องการความปลอดภัยต่อร่างกายนี้ จัดเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นต่อเนื่องกันคือ เริ่มจากความต้องการที่เกิดจากร่างกาย จนถึงความต้องการที่เกิดจากจิตใจคือ 1) ความต้องการอันเกิดจากสภาพร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น และ 2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เช่น ความปลอดภัยในร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สิน ซึ่งก็เป็นการสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาที่ต้องการความปลอดภัยในชีวิตร่างกาย ที่จัดอยู่ในลำดับมากที่สุด

ส่วนข้อย่อข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับที่ 2 คือ นายจ้างหรือหัวหน้างานเป็นคนดีมีคุณธรรม ก็สะท้อนให้ทราบว่า นักศึกษาถือว่าความสำเร็จหรือความพึงพอใจในผลงานที่ทำนั้น จักต้องได้ร่วมทำงานกับหัวหน้างานที่ดีมีคุณธรรม มีความสามารถ ซึ่งในเรื่องนี้ปรากฏตามทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษาของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) ที่กล่าวว่า มีปัจจัย 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงาน (Motivator Factor) และปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene Factor) ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ ส่วนหนึ่งก็คือ ปัจจัยการจูงใจและการบำรุงรักษาในขั้นต้น เช่น สภาพการทำงานที่ดี เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดี หน่วยงานมีความมั่นคงและอื่น ๆ ซึ่งความคิดเห็นของนักศึกษาที่ปรากฏตามผลงานวิจัยนี้คือความต้องการนายจ้างที่เป็นคนดีมีคุณธรรม ต้องการเงินเดือนและได้ขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ก็จัดเป็นความต้องการหรือความพึงพอใจที่สอดคล้องกับสาระสำคัญของทฤษฎีเฮอริชเบิร์ก ดังกล่าว

เมื่อได้พิจารณาจากผลการสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาตามผลงานวิจัยฉบับนี้แล้ว โดยพิจารณาตามปัจจัยตัวแปรอิสระทุกด้านทั้ง 7 ด้าน จะเห็นได้ว่า นักศึกษามีความคิดเห็นว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ด้านความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้างนั้น ต่างก็มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในอันที่จะเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.17$ , ถึง 3.55) ซึ่งเป็นผลสอดคล้องและยืนยันกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคเหนือ

3. อภิปรายผลจากสรุปผลที่ได้จากปัจจัยด้านตัวแปรตาม เมื่อดูตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 14 แล้วจะเห็นว่า นักศึกษามีความคิดเห็นและมีความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในเกณฑ์มาก (ค่า  $\bar{x} = 3.73$  S.D. = 0.34) ซึ่งก็เป็นไปตามที่ได้คาดหวังไว้ เพราะจากข้อมูลของกองแผนงานกรมอาชีวศึกษา ปี 2536 พบว่า “นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากกรมอาชีวศึกษา เข้าทำงานกับภาคเอกชนเป็นจำนวนสูงสุดร้อยละ 71.59 และเข้าทำงานภาครัฐการร้อยละ 6.88 และประกอบธุรกิจส่วนตัวร้อยละ 7.95”<sup>18</sup>

จากตารางที่ 14 จะเห็นได้ว่าข้อที่เป็นเหตุผลสนับสนุนความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชนก็คือ

1. งานเอกชนส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ( $\bar{x} = 4.01$ )
2. งานเอกชนเหมาะสมกับความรู้ที่ข้าพเจ้าได้เรียนมา ( $\bar{x} = 3.93$ )
3. คิดว่าจะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าเมื่อทำงานกับภาคเอกชน ( $\bar{x} = 3.85$ )

จากความสำคัญของเหตุผลตามลำดับข้างต้นย่อมสะท้อนให้เห็นว่า นักศึกษามีความคิดเห็นมีความต้องการที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ในภาคเอกชน อันเป็นผลมาจากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ และมีการเปรียบเทียบภาวะการทำงานระหว่างภาครัฐการกับภาคเอกชนแล้ว ทำให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นปรากฏออกมาตามรายงานดังกล่าว

ในปัจจุบันความคิดเห็นและทัศนคติของผู้ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน

มีแนวโน้มว่า ชอบที่จะทำงานกับภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ โดยมีเหตุผลมาจากความคิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เดิมที่ว่างงานราชการล่าช้า ไม่คล่องตัว ไม่สนองต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี อีกทั้งมีรายได้น้อย และก้าวหน้าในหน้าที่การงานช้ากว่าเอกชน

ในเรื่องที่เกี่ยวกับผู้ที่สำเร็จการศึกษาชอบที่จะทำงานในภาคเอกชนนี้ มีปรากฏตามรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรม ที่สรุปใจความตอนหนึ่งว่า

ในส่วนของผู้ที่ชอบงานธุรกิจเอกชน ส่วนใหญ่ร้อยละ 34.7 ให้เหตุผลว่าเป็นงานที่ดำเนินการได้รวดเร็วฉับไว ต่างกับงานราชการที่มีกระบวนการขั้นตอนมากมาย อีกร้อยละ 24.6 เห็นว่าการทำงานธุรกิจเอกชนทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ และร้อยละ 18.2 ชอบงานเอกชนเพราะให้รายได้ดีกว่า ที่เหลือมาจากเหตุผลอื่น ๆ เช่น การทำงานเอกชนมีความก้าวหน้าเร็ว ได้ความรู้และประสบการณ์จากการทำงานมาก<sup>19</sup>

จากเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้ที่เลือกทำงานเอกชนมิใช่เนื่องมาจากการมองในแง่รายได้เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุดอย่างที่หลายคนมักจะคิดกัน ที่จริงแล้วลักษณะและสภาพของงานกลับมีความสำคัญมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะยาว การได้รับรายได้สูงเป็นเพียงส่วนประกอบที่สำคัญอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งช่วยเพิ่มความพอใจในงานให้มีมากขึ้น และยังให้รายละเอียดต่ออีกว่า “สถานภาพการมีงานทำของบัณฑิตนั้น ส่วนใหญ่จะทำงานในภาคเอกชนร้อยละ 81.0”<sup>20</sup>

เมื่อพิจารณาดูในแง่ของความต้องการของตลาดแรงงานไทยแล้วจะพบว่า มีความขาดแคลนแรงงานสูงขึ้นโดยตลอด และจะรุนแรงมากยิ่งขึ้นในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ทั้งนี้เพราะธุรกิจภาคเอกชนมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว แต่อัตราการเพิ่มของกำลังแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน เริ่มตั้งแต่ปี 2535 ได้ลดลงอย่างรวดเร็ว จนกระทั่งในปี 2538 เหลือร้อยละ 1.51 และจะลดลงเหลือร้อยละ 1.41 ในปี 2539<sup>21</sup> ด้วยสถานการณ์ด้านแรงงานเช่นนี้จึงทำให้นักศึกษามีโอกาสเลือกและมีอำนาจต่อรองสูงในอันที่จะตัดสินใจเข้าทำงานกับภาคเอกชน และก็เป็นภาระที่หนักอึ้งที่นักศึกษาเหล่านี้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าการทำงานในภาครัฐ

นอกจากนี้แล้ว ยังมีรายงานเกี่ยวกับภาวะแรงงานในภาคเอกชนที่กล่าวเพิ่มเติม

ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การคาดหมายจำนวนแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนลดลง โดยลดลงจากจำนวน 559,000 คนในปี 2536 เหลือเพียงจำนวน 420,000 คน ในปี 2543 และอัตราค่าแรงของแรงงานไทยโดยเฉลี่ยจะเพิ่มขึ้นเป็นอันดับที่ 41 ของโลก ซึ่งส่งผลให้คนรุ่นใหม่หรือแรงงานใหม่ ไม่นิยมรับราชการ เพราะการทำงานภาคเอกชนมีรายได้ดีกว่า และมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่านั่นเอง<sup>22</sup>

จากเหตุผลตามรายงานทางวิชาการดังกล่าว จึงเป็นเหตุผลที่สนับสนุนผลการวิจัยฉบับนี้ที่แสดงให้เห็นว่า นักศึกษา ปวส. ช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการที่จะเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในเกณฑ์มาก ทั้งนี้ก็เพราะมีความคิดเห็นว่างานเอกชนจะส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่นั่นเอง จะอย่างไรก็ตามในสรุปผลตามตารางที่ 14 นั้น หัวข้อสุดท้ายที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ  $\bar{x} = 3.05$  ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คือข้อที่ว่า ข้าพเจ้าจะเลือกสมัครเข้าทำงานกับภาคเอกชนเท่านั้น นั้นย่อมแสดงว่า นักศึกษาก็ยังเปิดช่องทางให้ตนเองได้มีโอกาสเปลี่ยนใจ เปลี่ยนงาน ที่จะทำงานกับหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากงานเอกชนได้บ้าง เช่น งานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรืองานส่วนตัวอื่น ๆ อีกด้วย

4. อภิปรายผลจากสรุปผลที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

จากการวิเคราะห์ผลในบทที่ 4 ตามตารางที่ 15 และ 17 จะเห็นได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านต่างก็ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากด้วยกันทั้งสิ้น นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่านักศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นว่างานเอกชนดีกว่างานราชการ แต่เมื่อดูค่าสหสัมพันธ์ (Multiple Correlation) จะพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวต่างก็มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างกันเองทุกตัว และบางคู่ก็มีค่าสหสัมพันธ์กันสูงอีกด้วย และเกือบทั้งหมดก็มีค่าสหสัมพันธ์กับค่าตัวแปรตามอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จึงส่งผลให้เมื่อนำตัวแปรเหล่านี้มาเข้าโปรแกรมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันไดแล้ว จึงถูกตัดออกไปจากสมการพยากรณ์ คงมีเพียงตัวแปรอิสระเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่มีค่าความสัมพันธ์กับค่าตัวแปรตามสูงกว่าตัวอื่น ๆ ( $R=0.2926$  และ  $R=0.3554$ ) และมีอำนาจพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ด้านนี้ก็คือ

ปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจและปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าใน

เอกหน้าที่การงาน ทั้ง 2 ตัวแปรมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้ร้อยละ 8.56 และ 12.63 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การคัดเลือกเข้าทำงานของนักศึกษาในปัจจุบันนี้ให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานมากกว่าการพิจารณาถึงความต้องการทำงานที่ตนสนใจ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12.63 จะเห็นได้ว่าปัจจัยตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ ที่ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นของนักศึกษาที่คิดว่ามีผลต่อการตัดสินใจของตนเองสูง ซึ่งก็คือ ปัจจัยอิสระที่ได้คะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ปัจจัยค่าจ้างเงินเดือน อันดับ 2 คือ ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี และอันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน กลับไม่มีค่าความสัมพันธ์กับค่าตัวแปรตาม ในระดับนัยสำคัญที่ยอมรับได้เลย ทั้งนี้เพราะปัจจัยเหล่านี้มีค่าสหสัมพันธ์กันเองในระดับสูง โดยเฉพาะมีความสัมพันธ์สูงกับตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการพยากรณ์แล้ว จึงทำให้ไม่มีนัยสำคัญต่อการพยากรณ์ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อค่าตัวแปรตาม โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้ร้อยละ 12.63 นั่นก็คือ ปัจจัยด้านความต้องการการทำงานที่ตนสนใจและด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ก็เพราะว่านักศึกษาที่จบการศึกษาในยุคปัจจุบันต่างก็มีความคิดเห็นเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น จะพยายามเรียนรู้ฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถเฉพาะทาง ในด้านที่ตนชอบและสนใจ ถ้าได้งานทำในสาขาที่ไม่ตรงตามความชอบของตนเองก็จะทำได้ไม่นานแล้วก็จะคิดหาทางเปลี่ยนงาน และเมื่อดูลงไปในช่วงย่อยของด้านนี้ก็พบว่า นักศึกษาต้องการการทำงานที่ตรงตามความชอบและที่ตนสนใจมาก่อน

ในเรื่องนี้ วชิรญา บัวศรี มีผลงานวิจัยที่กล่าวว่า “ก่อนที่จะตัดสินใจว่าตนเหมาะสมกับงานประเภทใดนั้น ควรจะได้พิจารณาถึงปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับตัวเองคือ มีความสนใจช่วยทำอะไรเป็นพิเศษ มีความสามารถด้านใด แคไหน”<sup>23</sup> ซึ่งสอดคล้องกับ Hoppock ที่กล่าวว่า “บุคคลจะเลือกอาชีพที่สนองความต้องการของตนเองให้มากที่สุด และการเลือกอาชีพควรคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดของตนเอง”<sup>24</sup>

วัชรีย์ ทรัพย์มี กล่าวว่า “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคคลได้แก่ ความสนใจ”<sup>25</sup> นอกจากนี้ Murdoch มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียน ปรากฏว่า “ในการเลือกอาชีพของนักศึกษาในวิทยาลัยส่วนมากได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบที่เป็นความสนใจ ความสามารถของตนเอง”<sup>26</sup> และ Eaddy ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนเกษตรกรรมในรัฐหลุยเซียน่า พบว่า “การเลือกอาชีพของนักเรียนนั้นสำคัญอยู่ที่ความสนใจส่วนตัว ความพึงพอใจ และรายได้ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ”<sup>27</sup>

นอกจากนี้แล้ว จากรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรมก็ระบุว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แม้แต่งานที่บัณฑิตกำลังทำอยู่ในปัจจุบันก็ยังมีบัณฑิตส่วนหนึ่งประมาณร้อยละ 30 ที่ยังคงทำงานไม่สอดคล้องกับความพอใจของตนเองอยู่ หรือไม่ตรงตามความชอบหรือความถนัดของตนเอง ซึ่งในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ต้องการที่จะย้ายงานใหม่มีเพียงร้อยละ 7.6 เท่านั้น ที่คิดว่าจะฝืนใจทำงานเดิมต่อไป กลุ่มที่ต้องการย้ายงานส่วนใหญ่ระบุว่า จะพยายามทุกหนทางที่จะย้ายไปทำงานที่ชอบ ให้ได้ โดยจะสืบหาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงานที่ชอบหรือสนใจอยู่ตลอดเวลา หรือหาทางฝึกอบรมทักษะทางด้านงานที่ตนชอบและสนใจเพิ่มตลอดเวลา และมีตัวเลขสถิติระบุว่า บัณฑิตที่ทำงานปัจจุบันส่วนใหญ่ร้อยละ 60.2 ระบุว่าได้ทำงานที่ตนสนใจและมีความถนัด<sup>28</sup>

จากผลงานวิจัยที่ได้อ้างอิงดังกล่าว ก็สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องนี้ที่ได้ว่า ปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ มีค่าความสัมพันธ์และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้สูงสุดคิดเป็นร้อยละ 8.54

ส่วนปัจจัยตัวที่ 2 ที่มีความสัมพันธ์และมีอำนาจพยากรณ์ค่าตัวแปรตามรองลงมา ก็คือปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจุบันเป็นยุคที่ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นผลโดยตรงจากความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างจากสมัยก่อนที่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่า จึงทำให้เขาเหล่านั้นต้องมองลึกเข้าไปในองค์กรที่จะตัดสินใจเข้าร่วมทำงานด้วยนั้นว่า จะเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่และเป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งถ้าเขาไม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เขาก็จะต้องลาออก เปลี่ยน ย้ายงานไปหางานทำใหม่แน่นอน ซึ่งในประเด็นนี้มีผลงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เมื่อปี 2536 กล่าวว่า

ผู้ที่สำเร็จ ปวช. ปวส. ที่เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีเหตุผลของการย้ายงานถึงร้อยละ 41.7 ว่าต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และร้อยละ 13.8 มีเหตุผลว่า ได้เงินเดือนต่ำ และร้อยละ 7.4 มีเหตุผลว่า ต้องการศึกษาคือ<sup>29</sup>

ส่วน Gilmer แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 10 ประการคือ “ลำดับ 1 ความมั่นคงในการทำงาน ลำดับ 2 คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน”<sup>30</sup>

เมื่อพูดถึงหัวข้อย่อยในปัจจัยด้านนี้พบว่า ข้อที่ว่าโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นั้นย่อมสะท้อนความคิดเห็นของนักศึกษาที่ประสงค์ต้องการที่จะให้ตนเองมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และปัจจัยด้านนี้ก็สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของค่าตัวแปรตามได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 4.09

ในสภาพความเป็นจริงของสถานภาพการทำงาน ปัจจุบันคนรุ่นใหม่ย่อมหวังที่จะก้าวหน้ามีตำแหน่งงานที่ใหญ่โตไปตามลำดับ ทุกคนต่างก็พยายามที่จะหางานที่ดีกว่าเดิม คือมีรายได้และมีตำแหน่งที่ดีกว่าเดิม มีนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วมีงานทำแล้ว แต่ก็ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ให้มีตำแหน่งก้าวหน้ากว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นงานในภาครัฐหรือเอกชน มีตัวเลขสถิติจากผลการวิจัยระบุว่า “บัณฑิตที่ทำงานในภาครัฐร้อยละ 42.3 และที่ทำงานในภาคเอกชน ร้อยละ 39.0 ระบุว่า สาเหตุที่ทำให้พวกเขาคิดเปลี่ยนงานใหม่ก็เพราะว่า งานที่ทำอยู่ขณะนี้ไม่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในชีวิตหน้าที่การงาน”<sup>31</sup>

นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ ได้มีผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษากล่าวว่า “การเปลี่ยนงาน เปลี่ยนอาชีพ มีสาเหตุหลายอย่างแตกต่างกัน โดยหวังว่าอาชีพใหม่นั้นจะมีเงินเดือนมากขึ้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้ามากกว่าเดิม มีโอกาสที่จะใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่”<sup>32</sup>

นั้นย่อมแสดงให้เห็นเป็นการสอดคล้องและเป็นการสนับสนุนผลการวิจัยในเรื่องนี้ที่ระบุว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นและความต้องการของนักศึกษาที่จะตัดสินใจเข้าทำงานกับภาคเอกชน ซึ่งถ้ามองในแง่ของกระบวนการทางสถิติแล้วก็พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวมีอำนาจพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่เชื่อถือได้ นอกจากตัวแปรอิสระ 2 ด้านนี้แล้ว ส่วนที่เหลืออีก 5 ด้านนั้น แม้จะมีผลและมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอยู่บ้างก็ตาม แต่ก็ยังเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่มีอำนาจพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่เชื่อถือได้

อย่างไรก็ดี ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ด้านที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ค่าตัวแปรตามนั้น ก็มีประสิทธิภาพเพียงร้อยละ 12.63 เท่านั้น

## ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้นั้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเป็น 3 ประเด็นคือ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานประกอบการภาคเอกชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานประกอบการภาคเอกชนควรที่จะได้จัดวางระบบการคัดเลือกผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา ให้เข้าทำงานกับหน่วยงานของตนใหม่ โดยให้เน้นความสำคัญในข้อเสนอด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงานที่ดีเป็นลำดับแรก ซึ่งจะเป็นข้อเสนอที่นักศึกษาให้ความสนใจมากที่สุด และเพื่อที่สถานประกอบการภาคเอกชนจะสามารถรักษาพนักงานไว้ให้ทำงานกับหน่วยงานของตนให้ยาวนานที่สุด ก็ควรที่จะได้พยายามมอบหมายงานที่เป็นงานที่เขาสนใจให้เขาได้ทำมากที่สุด และควรมีระบบการบริหารงานบุคคลที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างเป็นธรรมมากที่สุด

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานแนะแนวและจัดหางานในสถานศึกษา

จากผลการวิจัยในเรื่องนี้ทำให้ทราบว่านักศึกษาที่กำลังจะจบหลักสูตรได้ให้ความสำคัญไปติดต่อกัน ไปดูประกาศข่าวสารจากห้องแนะแนวเป็นจำนวนถึงร้อยละ 97.6 จึงขอเสนอให้ทีมงานห้องแนะแนวในสถานศึกษาได้ปรับระบบจัดหาข้อมูลที่อยู่ในความสนใจของนักศึกษา โดยให้ความสำคัญและรวบรวมข้อเสนอจากสถานประกอบการภาคเอกชนในด้านอัตราค่าจ้างเงินเดือน ด้านสวัสดิการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มาให้นักศึกษาได้ทราบในรายละเอียดเป็นพิเศษ ซึ่งจะอำนวยความสะดวกให้นักศึกษาได้ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานได้อย่างถูกต้อง และมีความสุขจากการทำงานกับภาคเอกชนได้ยาวนานที่สุด

## 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

3.1 ควรดำเนินการวิจัยในลักษณะนี้ กับนักศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมในเขตภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศ เพื่อจะได้เปรียบเทียบกันได้ว่า นักศึกษาที่แตกต่างกันในแต่ละภูมิภาคมีความคิดเห็น ความต้องการต่างกันเพียงใด

3.2 ควรดำเนินการวิจัยในลักษณะนี้กับนักศึกษาสาขาพาณิชยกรรม ซึ่งเป็นสาขาที่มีจำนวนนักศึกษาทำงานกับภาคเอกชนมากที่สุดสาขาหนึ่ง ว่าจะมีมีความคิดเห็น ความต้องการแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด

3.3 ควรดำเนินการวิจัยโดยใช้พนักงานของสถานประกอบการภาคเอกชนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะทำได้ทราบการเปลี่ยนแปลงด้านความคิดเห็น ความต้องการของพนักงานว่า เปลี่ยนแปลงไปเพียงใดหรือไม่ และผลการวิจัยในลักษณะนี้น่าจะเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup> กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, “ข้อมูลนักศึกษาใหม่ 2537,” (เชียงใหม่ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537, หน้า 8.

<sup>2</sup> ประมวล วิทยากร, “ค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520), หน้า 14.

<sup>3</sup> วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ, “การศึกษาลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรม,” รายงานผลการวิจัย (กรุงเทพฯ : สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532), หน้า 91.

<sup>4</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, “ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา,” รายงานการวิจัย (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535), หน้า 45.

<sup>5</sup> สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, “ภาวะการทำงานทำของบัณฑิต,” รายงานประจำปี (กรุงเทพฯ : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536), หน้า 11.

<sup>6</sup> เพ็ญศรี จินตาคักดิ์, “การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดชลบุรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2535), หน้า 36.

<sup>7</sup> ประมวล วิทยากร, “ค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520), หน้า 11.

<sup>8</sup> กรมแรงงาน กระทรวงแรงงาน, “วารสารแรงงาน,” รายงานประจำปี (กรุงเทพฯ : กองคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน, 2538), หน้า 31-36.

<sup>9</sup> นภพงษ์ โรหะทัศน์, “การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538), หน้า 71.

<sup>10</sup> สุวรรณ จำเดิม, “การจัดและบริหารโรงฝึกงาน,” (กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2524), หน้า 130.

<sup>11</sup> คงศักดิ์ สองหลวง, “การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พื้นที่โรงฝึกงานช่างก่อสร้าง ของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533), หน้า 12.

<sup>12</sup> เสาวครศรี ชัยฤทธิ์ และวิจิตรา ชมชื่นสุข, “การศึกษามูลเหตุจูงใจในการเปลี่ยนงาน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536), หน้า 60-62.

<sup>13</sup> วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 91.

<sup>14</sup> เสาวครศรี ชัยฤทธิ์ และวิจิตรา ชมชื่นสุข, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 60-62.

<sup>15</sup> นภพงษ์ โรหะทัศน์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 134.

<sup>16</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, “ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา,” รายงานการวิจัย (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537), หน้า จ-ฉ.

<sup>17</sup> วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 58-90

<sup>18</sup> กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, “ภาวะการมีงานทำ’36,” (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537), หน้า 37.

<sup>19</sup> วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว* หน้า 54-55.

<sup>20</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

<sup>21</sup> ธนาคารกรุงไทย, “ภาวะแรงงานของไทยในอนาคต,” *วารสารวิชาการ เศรษฐกิจไทย* ฉบับที่ 1 (มกราคม 2539), หน้า 14.

<sup>22</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “วิกฤตการณ์ด้านแรงงานของไทย,” *วารสารเศรษฐกิจและสังคม* ฉบับที่ 6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2537), หน้า 18-19.

<sup>23</sup> เพ็ญศรี จินตศักดิ์, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 16.

<sup>24</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

<sup>25</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน

<sup>26</sup> ยดา บุญเรือง, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพ วุฒิภาวะทางอาชีพ และการควบคุมภายในภายนอก,” (*วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร*, 2520), หน้า 19.

<sup>27</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

<sup>28</sup> วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 55-90.

<sup>29</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, “รายงานการวิจัยรูปแบบของการอาชีวศึกษา สาขาอาชีพอุตสาหกรรม,” (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536), หน้า 180.

<sup>30</sup> อาริรัตน์ หิรัญโร, “แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา,” (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532), หน้า 46.

<sup>31</sup> วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ, สิ่งที่ได้ฮ้างมาแล้ว หน้า 91.

<sup>32</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, “ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา,” รายงานการวิจัย (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535), หน้า 45.



### บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. วารสารการวิจัยทางการศึกษา. เล่มที่ 22 (เมษายน 2535).

กรมแรงงาน กระทรวงแรงงาน. “วารสารแรงงาน.” รายงานประจำปี. กรุงเทพฯ : กองคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน, 2538.

กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. “ข้อมูลนักศึกษาใหม่ 2537.” เชียงใหม่ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.

กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา. “ภาวะการมีงานทำ’34.” กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535.

ธนาคารกรุงไทย. “ภาวะแรงงานของไทยในอนาคต.” วารสารวิชาการเศรษฐกิจไทย. ฉบับที่ 1 (มกราคม 2539), หน้า 14.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. เอกสารวิชาการ : ภาวะเศรษฐกิจทั่วไป. ธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาภาคเหนือ, 2535.

จักรรินทร์ ดีบุชา, “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดอุบัติเหตุในโรงฝึกงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทอุตสาหกรรมในเขต กทม..” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

จำนง พรายแยมแซ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อมรการพิมพ์. 2529.

ถวิล เกื้อกลางศ์. การบริหารการศึกษสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2530.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. การพัฒนาการทางอาชีพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แสงจันทร์, 2528.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นภพษ์ โรหะทัศน์. “การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. “การศึกษาเกี่ยวกับการมีงานทำ.” วารสารมิตรครู. ฉบับที่ 4 (กุมภาพันธ์ 2529).
- บรรจง เนียมมณี. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2523.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, 2535.
- บุญเต็ม พันรอบ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อมรรการพิมพ์, 2530.
- ประมวล วิทยากร. “ค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2535.
- พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2534.
- เพ็ญศรี จินดาศักดิ์. “การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2535.
- ยดา บุญเรือง. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพวุฒิภาวะทางอาชีพและการควบคุมภายในภายนอก.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520.

รวีวรรณ ชินะตระกูล. วิธีวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์,  
2535.

วันชัย เพชรแก้ว. แนวโน้มการใช้บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางาน. น่าน :  
วิทยาลัยเทคนิคน่าน, 2535.

วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ. “การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิง  
พฤติกรรม.” รายงานผลการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันทรัพยากรมนุษย์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน จำกัด เกษมสุวรรณการพิมพ์,  
2513.

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. “ภาวะการทำงานทำของ  
บัณฑิต.” รายงานประจำปี. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

สภาการศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-  
2539).  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาหลักสูตร, 2535.

เสาวครธ์ ชัยฤทธิ์ และวิจิตรา ชมชื่นสุข. “การศึกษามูลเหตุจูงใจในการเปลี่ยนงาน.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง,  
2536.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สรุปผลการสัมมนาเรื่อง การจัดการ  
อาชีวศึกษาของไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,  
2535.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. รายงานการวิจัยรูปแบบของการ  
อาชีวศึกษา สาขาอาชีวอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติ, 2536.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. “การศึกษาการประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา.” รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. “ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา.” รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ข่าวสารวิจัยการศึกษา. (มีนาคม 2536).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. “ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา.” รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. “รายงานการวิจัยรูปแบบของการอาชีวศึกษาสาขาอาชีวอุตสาหกรรม.” กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “วิกฤตการณ์ด้านแรงงานของไทย.” วารสารเศรษฐกิจและสังคม. ฉบับที่ 6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2537), หน้า 18-19.

อารีรัตน์ หิรัญโร. “แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532.

Blum, Milton L. and Benjamin Balinsky. *Counselling and Psychology*. N.J. : Prentice-Hall, Inc, 1975.

Brech, L. E. F., Aldrich B. M., Betham H. E., Field A. W. and Lagden R. G. *The Principles and Practice of Management*. London : Longmans, 1965.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Chung, KAC H. "Incentive Theory and Research." **Personnel Administration** 35 : 31-41, (January-February 1972).
- Cooper, Alfred M. **How to Supervise People**. New York : McGraw-Hill Book Company, 1958.
- Gore, William . **Decision Making Research**. Eagle wood cliffs : NJ., Pren tice-Hall Inc., 1962.
- Hilgert, R. L. "Satisfaction and Dissatisfaction in a Plant setting," **Personel Administration** 34 : 21-27, (July-August 1971).
- Hoy, Waync K. and Cecil G. Miskel. **Educational Administration : Theory, Research, and Practice**. New York : Random House Inc., 1978.
- Schuster, Jay R., Elark. Barbara and Roger. Miles. "Testing Portions of The Porter and Lawler Model Regarding the Motivational Role of Pay." **Journal of Applied Psychology** 55 : 187-195, (June 1971).
- Super, E D. Starishevsky R. Matlin N. & Jordan J. P. **Career Development : Self Concept Theory**. Princeton N.J. : College Entrance Examination Board, 1963.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2537

1. นายสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค” โดยมี รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.โสภณ รมนัย เป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2537

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ 54/2537

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ  
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย  
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์  
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
 

รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร. โสภณ ธนมัย	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
 

รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์	ประธานประจำสาขาวิชา
ผศ.ดร.สมพร ไชยะ	กรรมการประจำสาขาวิชา
อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย	กรรมการประจำสาขาวิชา
รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	กรรมการ
ดร. โสภณ ธนมัย	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2537

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี



ที่ ทม 1504.7/ว.152

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์, รายชื่อสถานศึกษา

ด้วยนายสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ เป็นนักศึกษานิสิตชั้นปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ของบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค" ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2537

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านตามที่แนบมานี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642 โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.146

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

26 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่

ด้วยนายสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ เป็นนักศึกษาหลักสูตรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ของบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค”

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมาก โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิฉันทานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642 โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.130

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

7 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน รศ.ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค”

งานบัณฑิต หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642 โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.130

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

7 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร. ไชยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค”

งานบัณฑิต หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิฉันทนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642 โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.130

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

7 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน รศ.ดร. กิตติพร ปัญญาภิบาล

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค”

งานบัณฑิต หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642 โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.130

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

7 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน ดร. สังคม สุวรรณรัตน์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค"

งานบัณฑิตหวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642 โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.130

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

7 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นายทรงชัย พริยคุณธร

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสิทธิพงศ์ เที่ยงใหม่ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค”

งานบัณฑิต หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642 โทรสาร 3269040



ที่ ศธ 0907/53

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

5 มกราคม 2538

เรื่อง การขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค (เขตภาคเหนือ)

ด้วยนายสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค” ในกรณีนี้ บุคคลดังกล่าวได้ขออนุญาตแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว

อนึ่ง การกรอกแบบสอบถามขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาอนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นต้นฉบับบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้วโปรดส่งคืนผู้วิจัย ณ วิทยาลัยเทคนิค เชียงใหม่ด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายวิชัย สงวนพงศ์ )

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร 2822551-2

โทรสาร 2829354



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชน  
ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค

**คำชี้แจง**

1. ผู้ที่จะตอบแบบสอบถามนี้คือ นักศึกษา ระดับ ปวส. ปีที่ 2 แผนกช่างอุตสาหกรรมที่สนใจหรือตั้งใจจะเข้าทำงานกับบริษัท ห้างร้าน โรงงาน ของภาคเอกชน
2. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อให้ได้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องหรือมีผลต่อการตัดสินใจ ของท่านในการที่ท่านจะตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทห้างร้านใด
3. ผลการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ จะใช้เป็นประโยชน์ในการแนะแนวและจัดทางานให้นักศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค รวมทั้งเป็นข้อมูลด้านการรับสมัครพนักงานของบริษัทเอกชนต่อไป
4. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน รวม 51 ข้อ  
ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลอันเป็นสถานภาพส่วนตัวมี 5 ข้อ  
ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของท่านมี 40 ข้อ  
ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชน มี 6 ข้อ

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อตามสภาพความเป็นจริง แล้วทำเครื่องหมายลงในช่อง [ ] หน้าข้อที่ต้องการ หรือเขียนเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนด

- ชื่อวิทยาลัย.....  
อายุ.....ปี เรียนแผนกวิชาช่าง.....  
ปัจจุบันคะแนนเฉลี่ยสะสมของท่านเท่ากับ .....
- ที่อยู่ปัจจุบันของพ่อแม่หรือผู้ปกครองของท่าน  
[ ] อยู่ในจังหวัดนี้  
[ ] อยู่นอกจังหวัดนี้
- เกี่ยวกับอาชีพของพ่อแม่หรือผู้ปกครองของท่าน  
[ ] พ่อแม่หรือผู้ปกครองรับราชการ รัฐวิสาหกิจ  
[ ] พ่อแม่หรือผู้ปกครองทำงานภาคเอกชน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ท่านเรียนอยู่  
[ ] พ่อแม่หรือผู้ปกครองทำงานภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ท่านเรียนอยู่  
[ ] พ่อแม่หรือผู้ปกครองประกอบอาชีพส่วนตัวอื่น ๆ  
[ ] อื่น ๆ .....
- ท่านเคยไปฝึกงานตามหลักสูตรครั้งสุดท้ายที่ไหน ?  
[ ] เคยฝึกงานในจังหวัดนี้  
[ ] เคยฝึกงานนอกจังหวัดนี้  
[ ] ไม่เคยฝึกงาน
- ท่านเคยใช้บริการจากห้องแนะแนวเพียงใด ?  
[ ] ไม่เคยใช้บริการจากห้องแนะแนว  
[ ] ไปดูประกาศต่าง ๆ บ้างเป็นครั้งคราว  
[ ] ไปดูประกาศต่าง ๆ บ่อย และพบเจ้าหน้าที่หรืออาจารย์ฝ่ายแนะแนวหลายครั้ง



**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ  
ภาคเอกชน**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกนึกคิดที่เป็นจริงของท่าน  
รายการในข้อนี้มีผลที่เกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจของท่านหรือไม่ ? เพียงใด

**ตัวอย่าง** ในการเลือกคู่ชีวิต ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจเลือกคู่ชีวิตของท่านเพียงใด

ข้อที่	รายการที่ใช้ในการพิจารณา	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
		มีผลมาก ที่สุด	มีผลมาก	มีผลปาน กลาง	มีผลน้อย	มีผลน้อย ที่สุด
ตัวอย่าง คำอธิบาย	ต้องเป็นคนมีฐานะดี..... * ถ้าท่านคิดว่าเรื่องฐานะของคู่ครอง ต้องมีความสำคัญที่สุด... ท่านก็ต้อง กา ✓ ลงในช่องแรก* แต่ถ้า ท่านคิดว่าเรื่องฐานะไม่ใช่เรื่อง สำคัญ... ท่านก็ต้องกา ✓ ลง ในช่องท้าย ๆ	..... ✓	.....	.....	..... ✓	.....



ข้อที่	รายการที่ใช้ในการพิจารณา	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
		มีผลมากที่สุด	มีผลมาก	มีผลปานกลาง	มีผลน้อย	มีผลน้อยที่สุด
1	ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา					
2	เป็นงานที่ตรงตามความชอบและความสนใจมาก่อน					
3	เป็นงานของบริษัท ห้างร้าน โรงงาน ที่มั่นคง					
4	เป็นบริษัท ห้างร้าน โรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน					
5	เป็นบริษัท ห้างร้าน โรงงาน ที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว					
6	เป็นบริษัท ห้างร้าน โรงงานที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก					
7	เป็นบริษัท ห้างร้าน โรงงานที่เปิดดำเนินกิจการใหม่					
8	ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดี สำหรับการทำงาน เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน					
9	เครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่อการทำงาน					
10	ระบบการควบคุมเครื่องมือทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่					
11	เป็นเครื่องมือตรงกับที่เคยฝึกมาก่อน					
12	ด้านค่าจ้าง เงินเดือน งานที่ให้เงินเดือนสูงที่สุด สูงกว่าบริษัทอื่น ๆ					
13	โอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	รายการที่ใช้ในการพิจารณา	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
		มีผลมากที่สุด	-มีผลมาก	มีผลปานกลาง	มีผลน้อย	มีผลน้อยที่สุด
14.	งานที่ท่านนั้น มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา					
15.	โอกาสการได้ขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม					
16.	การจ่ายค่าเบี่ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าเดินทาง เมื่อออกปฏิบัติงานนอกสำนักงาน					
17.	ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสที่จะได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
18.	โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อภายในประเทศ					
19.	โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ					
20.	โอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงาน ณ สาขาที่ใหญ่และดีกว่าเดิม					
21.	ด้านสภาพการทำงานที่ดี ความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในของร่างกาย					
22.	ความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะของห้องหรือสถานที่ทำงาน					
23.	ความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต					
24.	สภาพความกดดัน ความเครียดที่เกิดขึ้นกับร่างกายและจิตใจ (เนื่องมาจากการทำงาน)					
25.	การเกิดมลพิษต่อภาวะแวดล้อม					
26.	การป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกายตามมาตรฐานที่กำหนด					
27.	การไปทำงาน ณ สถานที่นอกจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนาเดิม					
28.	สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่เคยไปฝึกงานมาก่อน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	รายการที่ใช้ในการพิจารณา	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
		มีผลมากที่สุด	มีผลมาก	มีผลปานกลาง	มีผลน้อย	มีผลน้อยที่สุด
29.	งานสวัสดิการอื่น ๆ บริการรับ-ส่งระหว่างที่ทำงานกับ บ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทาง ทางไป-กลับ					
30.	การให้ค่ารักษาพยาบาล (การ ประกันสุขภาพ/และประกันอุบัติเหตุ)					
31.	การมีบ้านพักให้พนักงาน					
32.	การให้บริการ อาหารกลางวัน น้ำดื่ม ฟรี					
33.	การให้ค่าเล่าเรียนบุตร					
34.	บริการให้เงินกู้ยืมเพื่อความมั่นคง ในครอบครัว เช่น กู้เงินสร้างบ้าน					
35.	ด้านนายจ้าง นายจ้าง/หัวหน้างานที่เป็นคนดี					
36.	การพิจารณาความดี ความชอบหรือ ลงโทษอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติ ธรรม					
37.	การมีนโยบายในด้านการบริหารงาน ที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับ พนักงาน					
27.	การไปทำงาน ณ สถานที่นอกจังหวัด ที่เป็นภูมิลำเนาเดิม					
38.	ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างเป็นชาว ต่างชาติ					
39.	การกีดกันความก้าวหน้าจากนายจ้าง ต่างชาติ					
40.	ท่านต้องการทำงานกับนายจ้างชาติใด ? [ ] อันดับ 1 นายจ้าง ชาติไทย อันดับ 2 นายจ้าง ต่างชาติ [ ] อันดับ 1 นายจ้าง ต่างชาติ อันดับ 2 นายจ้าง ชาติไทย และถ้าจำเป็นต้องทำงานกับนายจ้างต่างชาติ ท่านต้องการนายจ้างชาติใดมากที่สุด (ตามลำดับ) 1. .... 2..... 3.....					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือความต้องการในการที่จะทำงานกับ  
ภาคเอกชน (บริษัท ห้างร้าน โรงงาน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกนึกคิดที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อที่	รายการที่ใช้ในการพิจารณา	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้ามีความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชน					
2.	งานในภาคเอกชนเหมาะสมกับความรู้ที่ข้าพเจ้าได้เรียนมา					
3.	ข้าพเจ้าคิดว่าจะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำงานกับภาคเอกชน					
4.	ข้าพเจ้าตั้งใจจะทำงานกับภาคเอกชนให้ยาวนานที่สุด					
5.	งานเอกชนส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
6.	ข้าพเจ้าจะเลือกสมัครเข้าทำงานกับภาคเอกชนเท่านั้น					

## ประวัติผู้เขียน

นายสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ เกิดเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2491 ที่จังหวัด เชียงใหม่ เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (แผนกวิทยาศาสตร์) จากโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ฟิสิกส์) จากคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อปี 2514 เริ่มรับราชการในตำแหน่งครุตรี หน่วยงานวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ กรมอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2516 ต่อมาได้สำเร็จการศึกษานิติศาสตร์บัณฑิต จากคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อปี พ.ศ. 2527 และเคยได้รับทุนจากรัฐบาลญี่ปุ่น ไปเป็นนักศึกษาวิจัย โดยได้รับประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง สาขาการสอนวิทยาศาสตร์ จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชิบะ ประเทศญี่ปุ่น เมื่อปี พ.ศ. 2525 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ กรมอาชีวศึกษา

