

ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ คณะวิทยาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต

ภาควิชาสถิติประยุกต์

คณะวิทยาศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปีการศึกษา 2546

เลขหมู่.....

เลขทะเบียน..... 51765

วัน,เดือน,ปี 29 ก.ค. 2547



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด การค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**Factors for Job Selection of Graduated Students in the Faculty of
Science at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang**



**A Special Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for
The Degree of Bachelor of Science
Department of Applied Statistics
Faculty of Science
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Academic Year 2003**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าอนุมัติ

หัวข้อปัญหาพิเศษ

ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ คณะวิทยาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

โดย

นายจิรัชย์ คล้ายเจริญสุข

นายภวิศร์ ภู่เพชร

นายภาสุวัฒน์ หวังอารยกุล

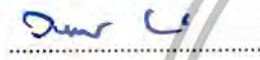
ภาควิชา

สถิติประยุกต์

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์พรชัย หลายพสุ

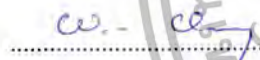
ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
อนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต
ลายมือชื่อ



(ผศ.วารรัตน์ เรืองรัตนเมธี)

หัวหน้าภาควิชา

คณะกรรมการปัญหาพิเศษ



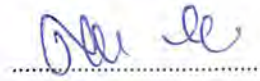
(อ.พรชัย หลายพสุ)

ประธานกรรมการ



(ผศ.ชูใจ คูหารัตนไชย)

กรรมการ



(อ.ชลชาติ ตันติวานิช)

กรรมการ

ลิขสิทธิ์ของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาพิเศษ	ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
นักศึกษา	นายจิรัชย์ คล้ายเจริญสุข นายภวิศร์ ภู่เพชร นายภาสุวัฒน์ หวังอารยกุล
ภาควิชา	สถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์
สาขาวิชา	สถิติประยุกต์
ปีการศึกษา	2546
อาจารย์ที่ปรึกษา	อ.พรชัย หลายพสุ

บทคัดย่อ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2545 จำนวน 355 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตใหม่ และข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน ข้อมูลที่รวบรวมได้ นำมาวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่าบัณฑิตใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยใช้สถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ (Nonparametric Statistics) คือ การทดสอบของแมนท์วิทนี (The Mann-Whitney Test) และการทดสอบของครัสคาลและวอลลิส (The Kruskal-Wallis Test) ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ภาควิชา ประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษ และภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนบัณฑิตใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เกรดเฉลี่ยสะสมที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Special Problem Title	Factors for Job Selection of Graduated Students in the Faculty of Science at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Name	Jirachai Klaycharoensook Pawis Phoopetch Pasuwat Wangarayagul
Department	Applied Statistics
Program	Applied Statistics
Academic Year	2003
Special Project Advisor	Pornchai Laipasu

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine factors for job selection of graduated students in the faculty of science of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL). The sample of 355 alumni who graduated in academic year 2002 from the faculty of science of KMITL is selected. Data were collected by using questionnaires and analysed by Nonparametric Statistics which are the Mann-Whitney Test and the Kruskal-Wallis Test. The questionnaires consist of two parts included the personal data and factors for job selection data. The results indicated that the graduated students with these personal data: sex, major of field, the method of university entering, and hometown are not statistical significant difference for job selection at $\alpha = 0.05$, but the graduated students which are different in grade point average are statistical significant difference for job selection at $\alpha = 0.05$.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน และบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งคณะผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณทุกๆท่านไว้ ณ ที่นี้ คือ

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่เคยอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตั้งแต่เบื้องต้นจนถึงปัจจุบัน

อ.พรชัย หลายพสุ อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำต่างๆ ซึ่งแนะแนวทาง ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไข ในการจัดทำปัญหาพิเศษจนเสร็จสมบูรณ์

ผศ.ชูใจ กุหารัตนไชย และ อ.คชชาติ ต้นตวนิช ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ซึ่งแนะแนวทางการรวมทั้งสนับสนุนในการทำปัญหาพิเศษนี้

เจ้าหน้าที่ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ ที่ช่วยเหลือในการจัดหาอุปกรณ์ในการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้

บิดา มารดา ของพวกเรา ที่ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจมาโดยตลอด
สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ซึ่งให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือจนปัญหาพิเศษเสร็จลุล่วงได้ด้วยดี

นายจิรัชย์ คล้ายเจริญสุข

นายภวิศร์ ภูเพชร

นายภาสูวัฒน์ หวังอารยกุล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อปัญหาพิเศษภาษาไทย	ก
บทคัดย่อปัญหาพิเศษภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 สมมติฐาน	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา	2
1.5 ตัวแปรและนิยามศัพท์	3
1.6 ขั้นตอนการดำเนินงาน	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 ผลงานวิจัยและวรรณกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ความหมายของแรงจูงใจ	7
2.2 ความหมายของความพึงพอใจในงาน	7
2.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน	8
2.4 งานวิจัยในประเทศไทย	10
2.5 ผลงานวิจัยที่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย	11
2.6 การทดสอบสมมติฐาน	12
2.7 การทดสอบของแมนน์-วิทนี (The Mann-Whitney Test)	15
2.8 การทดสอบของครัสคาลและวอลลิส (The Kruskal-Wallis Test)	17

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	วิธีการดำเนินงานวิจัย	20
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
	3.2 วิธีการสร้างแบบสอบถาม	20
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	20
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	22
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
	4.1 ข้อมูลทั่วไป	25
	4.2 การทดสอบสมมติฐาน	31
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	48
	5.1 การสรุปผลการศึกษา	48
	5.2 สรุปผลการวิจัย	49
	5.3 ข้อเสนอแนะ	51
บรรณานุกรม		53
ภาคผนวก		54
แบบสอบถาม		55
ประวัติผู้จัดทำ		60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศและสาขาวิชาที่ศึกษา	20
4.1	ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตใหม่	25
4.2	แสดงลักษณะขององค์กรที่บัณฑิตใหม่มุ่งหวังเข้าทำงานในอนาคต จำแนกตามภาควิชา	28
4.3	ปัจจัยที่บัณฑิตใหม่ให้ความสำคัญในการพิจารณาเลือกงาน	29
4.4	แสดงจำนวนและผลรวมของลำดับของบัณฑิตใหม่เพศชายและหญิง	31
4.5	การทดสอบของแมนท์วินีของปัจจัยสูงใจ 10 ปัจจัย ของเพศชายและหญิง	32
4.6	แสดงลำดับเฉลี่ยและจำนวนบัณฑิตใหม่จำแนกตามภาควิชา	32
4.7	การทดสอบของคริสกาลและวอลลิส ของปัจจัยสูงใจ 10 ปัจจัย จำแนกตาม ภาควิชา	32
4.8	แสดงลำดับเฉลี่ยและจำนวนของบัณฑิตใหม่จำแนกตามช่วงเกรดเฉลี่ยสะสม	33
4.9	การทดสอบของคริสกาลและวอลลิส ของปัจจัยสูงใจ 10 ปัจจัย จำแนกตาม ช่วงเกรดเฉลี่ยสะสม	33
4.10	แสดงความแตกต่างของกลุ่มที่ทำการเปรียบเทียบกัน	34
4.11	แสดงลำดับเฉลี่ยและจำนวนบัณฑิตใหม่จำแนกตามประเภทการคัดเลือกเข้า รับการศึกษา	34
4.12	การทดสอบของคริสกาลและวอลลิส ของปัจจัยสูงใจ 10 ปัจจัย จำแนกตาม ประเภทการคัดเลือกเข้ารับการศึกษา	35
4.13	แสดงจำนวนและผลรวมของลำดับจำแนกตามภูมิลำเนาของบัณฑิตใหม่	35
4.14	การทดสอบของแมนท์วินี ของปัจจัย 10 ปัจจัย จำแนกตามภูมิลำเนา	35
4.15	ปัจจัยสูงใจในการเลือกหางานของบัณฑิตใหม่	36
4.16	ปัจจัยสูงใจในการเลือกหางานของบัณฑิตใหม่จำแนกตามเพศ	37
4.17	ปัจจัยสูงใจในการเลือกงาน จำแนกตามภาควิชา	39
4.18	ปัจจัยสูงใจในการเลือกงานจำแนกตามเกรดเฉลี่ยสะสม	42
4.19	ปัจจัยสูงใจในการเลือกงานจำแนกตามประเภทการคัดเลือกเข้ารับการศึกษา	44
4.20	ปัจจัยสูงใจในการเลือกงานจำแนกตามภูมิลำเนา	46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

โลกธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันในทางด้านเทคโนโลยีการผลิต มาตรฐานการผลิต การตลาด และการบริหาร แต่สิ่งเดียวที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและสามารถเจริญเติบโตต่อไปในอนาคตได้ก็คือทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าเทคโนโลยีจะเจริญไปเพียงใดถ้าหากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพมีความรู้ที่เหมาะสม และขาดการจัดการที่ดีแล้ว ก็ยากที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ ดังนั้นการแข่งขันทางด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีสูงเหมือนกัน ในอดีตประเทศไทยประสบปัญหาการว่างงานสูงเนื่องจากตลาดแรงงานไทยในอดีตนั้นคนที่มีคุณวุฒิสูงๆ ไม่สามารถที่จะเลือกงานได้ แต่ในปัจจุบันนั้นแตกต่างกันเพราะว่าธุรกิจในปัจจุบันมีความต้องการแรงงานที่มีความรู้ความสามารถมาก จึงเกิดการแย่งชิงบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานกับองค์กรของตน และใช้สิ่งจูงใจในการที่จะดึงดูดให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำงานอยู่กับองค์กรของตนนั้นๆ ในส่วนของแรงจูงใจที่องค์กรให้กับบุคลากรของตนเองนั้น ต้องสามารถดึงดูดใจให้บุคลากรของตนเองมีความพึงพอใจ จึงจะสามารถทำให้บุคลากรของตนผลิตและสร้างสรรค์ผลงานออกมามีคุณภาพดีที่สุดในเชิงที่เป็นประโยชน์อย่างมากแก่องค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การทำงานคล่องไปด้วยดี ซึ่งในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น มีการศึกษากันอย่างมากมายแล้วแต่สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานนั้น น่าสนใจเพราะว่าในสังคมไทยในปัจจุบันนั้นเต็มไปด้วยการแข่งขัน องค์กรแต่ละองค์กรจึงพยายามที่จะดึงดูดให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาอยู่ในองค์กรของตนเอง งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาว่าบัณฑิตใหม่มีความพึงพอใจในสิ่งใด เพื่อเป็นประโยชน์กับองค์กรที่จะหาทางตอบสนองความต้องการของบุคลากร

ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัยถึง ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เนื่องด้วยเป็นสถาบันที่มีการผลิตบัณฑิตมากมายหลากหลายสาขาวิชา ตัวแปรส่วนบุคคลในที่นี้หมายถึง เพศ ภาควิชา เกรดเฉลี่ยสะสม(GPA) ประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษ และภูมิลำเนา ซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นว่ามีผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานในการวิจัยนี้หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของ

หน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในงาน

ผลการศึกษาที่ได้นี้เป็นแนวทางในการปรับใช้ขององค์กร ให้องค์กรสามารถจูงใจบัณฑิตใหม่ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรของตน

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาตัวแปรส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ ภาควิชา เกรดเฉลี่ยสะสม(GPA) ประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษ และภูมิลำเนาของบัณฑิตใหม่ที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ที่แตกต่างกันหรือไม่

2. เพื่อเป็นการเสนอแนะแนวทางแก่ผู้บริหารในการปรับปรุง เสริมสร้างปัจจัยจูงใจในองค์กรให้สามารถดึงดูดบัณฑิตใหม่ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร

1.3 สมมติฐาน

1. บัณฑิตใหม่เพศชายและหญิง จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน
2. บัณฑิตใหม่ภาควิชาต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน
3. บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน
4. บัณฑิตใหม่ที่มีประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน
5. บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้จะศึกษถึงตัวแปรส่วนบุคคล ซึ่ง ได้แก่ เพศ ภาควิชา เกรดเฉลี่ยสะสม(GPA) ประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษ และภูมิลำเนา กับปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน 10 ประการ ซึ่ง ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในงาน ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อ การจูงใจในบัณฑิตเหล่านี้ให้มาสมัครงานในองค์กร และปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความพึงพอใจ คณะผู้วิจัยกำหนดให้กลุ่มประชากรครั้งนี้ คือ บัณฑิตที่จบการศึกษาจาก คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้ง 5 ภาควิชา ซึ่ง ได้แก่ ภาควิชาคณิตศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และวิทยาการคอมพิวเตอร์ ภาควิชาฟิสิกส์ประยุกต์ ภาควิชาสถิติประยุกต์ ภาควิชาเคมี และภาควิชาชีววิทยาประยุกต์

1.5 ตัวแปรและนิยามศัพท์

ตัวแปรอิสระได้แก่

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. ภาควิชาของบัณฑิตใหม่ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้แก่

- คณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์
- ฟิสิกส์ประยุกต์
- สถิติประยุกต์
- เคมี
- ชีววิทยาประยุกต์

3. เกรดเฉลี่ยสะสม (GPA)

- 2.00 - 2.50
- 2.51 - 3.00
- 3.01 - 3.50
- 3.51 - 4.00

4. ประเภทของการเข้ารับการศึกษ

- สอบเอนทรานซ์ (Entrance)
- สอบโควตา
- ภาคพิเศษ (สมทบ)

5. ภูมิลำเนา

- กรุงเทพมหานคร หรือเขตปริมณฑล เขตปริมณฑลประกอบไปด้วย นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
- ต่างจังหวัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน 10 ปัจจัย ได้แก่

1. ค่าตอบแทน
2. สวัสดิการ
3. ลักษณะงาน
4. สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน
5. ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน
6. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
7. โอกาสในการพัฒนาตนเอง
8. การปกครองบังคับบัญชา
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
10. ความมั่นคงในงาน

นิยามศัพท์

เพศ	หมายถึง	เพศชายและเพศหญิง
ภาควิชา	หมายถึง	ภาควิชาต่างๆ ในคณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หลักสูตรปริญญาตรี ซึ่งแบ่งเป็น 5 ภาควิชา คือ คณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ ฟิสิกส์ประยุกต์ สถิติประยุกต์ เคมี และชีววิทยาประยุกต์
เกรดเฉลี่ยสะสม	หมายถึง	เกรดเฉลี่ยสะสม ซึ่งคำนวณได้โดยจะนำผลคูณของหน่วยกิตกับระดับของคะแนนของทุกวิชารวมกัน และหารด้วยผลบวกของหน่วยกิตทุกวิชา
เอนทรานซ์	หมายถึง	การสอบคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยผ่านทบวงมหาวิทยาลัย
โควตา	หมายถึง	การรับนักศึกษาเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งทางสถาบันจัดสอบคัดเลือกเอง ก่อนการสอบเอนทรานซ์โดยไม่ผ่านทบวงมหาวิทยาลัย
สมทบ	หมายถึง	การรับนักศึกษาเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งสถาบันจัดสอบคัดเลือกเอง หลังการสอบเอนทรานซ์โดยไม่ผ่านทบวงมหาวิทยาลัย
ภูมิปัญญา	หมายถึง	พื้นที่ซึ่งเป็นที่พักอาศัยของครอบครัว
ค่าตอบแทน	หมายถึง	ความเหมาะสมของเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ลักษณะงาน และความรู้ความสามารถ รวมทั้งความเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพ สามารถจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับตัวเองและครอบครัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดิการ หมายถึง การจัดให้มีสวัสดิการเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น การประกันสังคม การประกันชีวิต การจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพ การจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น มีรถรับ-ส่งพนักงาน มีที่พักสำหรับพนักงาน มีการให้บริการการศึกษา เป็นต้น ตลอดจนมีสวัสดิการพิเศษในด้านการพยาบาลและการกำหนดเวลาการทำงาน เลิกงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ตลอดจนเป็นงานที่ทำหายความสามารถและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง มีบริเวณที่ทำงานที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ มีการถ่ายเทอากาศ แสงสว่างที่ดีและเหมาะสม และมีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเดินทางไปทำงานได้ไม่ลำบาก และไม่ไกลเกินไป

ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน หมายถึง ภาพพจน์ขององค์กรเป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไปและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันดีในสังคม

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ตลอดจนมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมาก และเป็นไปได้โดยง่าย

โอกาสในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ความชำนาญให้กับตนเองให้ทันสมัยขึ้นในรูปแบบต่างๆ เช่น ฝึกอบรม ศึกษาคู่เป็นต้น

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ปฏิบัติในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือ การยอมรับ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา การมอบความรับผิดชอบ เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือ ไม่มีการแบ่งพรรคพวก ตลอดจนสามารถประสานงานกัน และเข้ากันได้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดอยู่ตลอดจนความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน สามารถเชื่อมั่นได้ว่าตราบไคที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลงานได้มาตรฐาน ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป

บัณฑิตใหม่ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีไม่เกิน 1 ปี นับจากวันสำเร็จการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. เลือกหัวข้อเรื่องและประเด็นปัญหา เพื่อที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ที่ศึกษา และขอบเขตการศึกษา
2. ศึกษาปัญหาเพื่อที่จะค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมจากเอกสาร และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. เสนอภูมิหลังและความสำคัญของปัญหา
4. กำหนดขอบเขตและข้อจำกัดของการทำปัญหาพิเศษ
5. ตั้งสมมติฐานของการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
6. กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เหมาะสม
7. สร้างแบบสอบถาม
8. ปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามให้มีความถูกต้องเหมาะสม
9. เลือกกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาโดยทำการสุ่มตัวอย่างในรูปแบบที่มีความถูกต้องเหมาะสม
10. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษา
11. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่
2. ทำให้ทราบว่าบัณฑิตใหม่ที่มีตัวแปรส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกันอย่างไร
3. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการปรับปรุงและเสริมสร้างระบบจูงใจในองค์กร ให้สามารถจูงใจบัณฑิตใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครงานกับองค์กร
4. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นพื้นฐานและแนวทางสำหรับผู้ที่มีสนใจในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการเลือกงาน เพื่อขยายขอบเขตงานวิจัยด้านนี้ให้กว้างขวางต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ผลงานวิจัย และวรรณกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจไว้ต่างๆ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความเห็นว่า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ โดยผู้ที่ชักนำต้องเข้าใจว่า พฤติกรรมของคนเกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ และสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายนอกและภายในตัวบุคคลนั้นๆ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะจูงใจให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (motive) และมูลเหตุสำคัญของการจูงใจคือ ความต้องการ (need)

โสภา ชูพิทูลชัย กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงเหตุจูงใจที่ทำให้ความต้องการของเราได้รับความพอใจ และให้พฤติกรรมของเราบรรลุเป้าหมายโดยปราศจากกษัตริย์ และสภาพการณ์ที่ไม่พึงพอใจ

พรรณราย ทรัพย์ประภา กล่าวว่า แรงจูงใจ (motivation) หมายถึง เจื่อนใจหรือสภาวะที่ไปกำหนดพฤติกรรม หรือที่ไปยับยั้งพฤติกรรม หรือที่ไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่จะแสดงออก

จากความหมายของการจูงใจหรือแรงจูงใจที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ พอจะสรุปได้ว่า การจูงใจหรือแรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล คือ เมื่อบุคคลอยู่ในสภาวะที่ได้รับแรงจูงใจ ก็จะมีแรงกระตือรือร้น และขวนขวายในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ ดังนั้น หากองค์กรต้องการให้บัณฑิตใหม่ที่มีความรู้ความสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรม คือ ทำงานอย่างขยันขันแข็ง ท่วมเทากับองค์กรอย่างเต็มที่และสุดความสามารถ ก็ต้องเข้าใจกลไกของพฤติกรรม และ สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อที่จะชักนำชักจูง ให้บัณฑิตใหม่เหล่านี้ ดำเนินการไปในทิศทางที่องค์กรต้องการและมีประสิทธิภาพสูงที่สุด

2.2 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ต่างๆ กันดังนี้

กิลเมอร์ กล่าวว่า เป็นทัศนคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานจึงเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบภายใน ขณะเดียวกันก็เกี่ยวข้องกับรางวัลซึ่งเป็นองค์ประกอบภายนอก

กีด ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติที่มีผลต่องาน

นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงาน ก็ยังเกี่ยวข้องกับสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมด้วย ดังนี้

อิวานเซวิก และคอนเนลลี ให้คำนิยามว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติที่เห็นพ้องด้วยของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงานของเขาในปัจจุบัน

สมิทซ์ ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในงาน ซึ่งได้กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อทุกๆ ลักษณะของงานร่วมกัน เป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

องค์กรแต่ละองค์กร จะมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลจนทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ โดยมีผู้ให้รายละเอียดจำแนกได้ดังนี้

1. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน
2. ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) ได้แก่ สวัสดิการ และการรักษาพยาบาล และบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน
3. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การได้งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด
4. สภาพการทำงาน (Working Conditions) สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น แสงที่เหมาะสม อากาศที่ถ่ายเท การเดินทางสะดวก ชั่วโมงในการทำงาน
5. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อชื่อเสียง การดำเนินงาน ของหน่วยงาน
6. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. โอกาสในการพัฒนาตนเอง (Opportunity for Development) ได้แก่ การไปดูงานต่างประเทศ การศึกษาต่อ ประชุมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา การนิเทศที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการลาออกจากงาน

9. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

10. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ได้แก่ การได้รับการประกันความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คนที่มีความรู้น้อยจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงมากกว่าคนที่มีความรู้มาก องค์ประกอบดังที่กล่าวมานี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้มีผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการออกมา

สมพงษ์ เกษมสิน นักวิชาการไทย ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งจูงใจที่หน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ได้แก่ สิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แบ่งเป็น 2 ชนิด
 - 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้าง ให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้
 - 1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลสนับสนุนให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น สวัสดิการต่างๆ ค่าบ้านหนี้จบ้านอายุ เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น ความสำเร็จของชมเชย โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

ซึ่งจากที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานว่าจะสามารถตอบสนองบุคคลได้มากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลพอใจในปัจจุบันที่ได้รับนั้นก็ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น ดังนั้น องค์กรต่างๆ ก็จะต้องพยายามสร้างสิ่งจูงใจให้บุคคลเข้ามาและทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากที่สุด

2.4 งานวิจัยในประเทศไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของความพึงพอใจในการเลือกงานรวบรวมได้ดังนี้

จารุภรณ์ เกษะทัต ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการจงใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น การวิจัยใช้แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปที่ปฏิบัติงานที่สถาบันวิจัยและพัฒนาจำนวน 24 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่สถาบันฯ ที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจงใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงทั้งสิ้น แต่ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่สถาบันฯ ที่มีต่อการตอบสนองปัจจัยสุขอนามัย โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สถาบันฯ กับสถานสภาพที่แตกต่างกันของบุคลากร วุฒิการศึกษา ภูมิฐานะ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สถาบันฯ ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน ภูมิฐานะที่แตกต่างกัน จะมีการจงใจที่เกิดจากปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการเปรียบเทียบการจงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สถาบันฯ กับระดับการศึกษา ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมิได้มีการจงใจที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศรีประภา อมกระจำง ทำการเปรียบเทียบการจงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก : ศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการในสำนักงานประมาณ โดยใช้ประชากรที่เป็นข้าราชการระดับนักวิชาการในสำนักงานประมาณ 69 คน และข้าราชการระดับนักวิชาการในกองฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก 54 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า สภาพการจงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกของสำนักงานประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าข้าราชการฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกของสำนักงานประมาณ มีการจงใจในการทำงานที่ต่ำกว่าข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการของสำนักงานประมาณ นอกจากนี้ในการศึกษาวิจัยยังพบว่าข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกของสำนักงานประมาณที่มีเพศต่างกันระดับการศึกษาต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน จะมีการพึงพอใจต่อสภาพการจงใจที่ไม่ต่างกัน

นงนุช รุ่งกลิ่น ทำการศึกษาวจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ โดยใช้แบบสอบถามครูภาษาไทยจำนวน 475 คน จากโรงเรียนรัฐบาลในโรงเรียนภาคเหนือจำนวน 95 โรงเรียน ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูภาษาไทยในโรงเรียนมัศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมี 6 ปัจจัยตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูภาษาไทยในโรงเรียนมัศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ในระดับต่ำ มี 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสถานภาพทางสังคม

ชินภัทร ตันศรีสกุล ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนฝ่ายตรวจหาพายุทางอากาศ 1 และฝ่ายตรวจพายุทางอากาศ 2 กองตรวจคนเข้าเมือง ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 ราย ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของประชากรที่ศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานอันได้แก่ ลักษณะงาน นโยบายการบริหารงานการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความเหมาะสมดี ยกเว้นสภาพแวดล้อมของที่ทำงานยังต้องการให้มีการแก้ไขปรับปรุง เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ครอบครัว) ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม พบว่ามีเพียงหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน นโยบายในการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ กับความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นตัวแปรตาม พบว่าการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงานเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 สรุปงานวิจัยที่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย

ในสังคมไทยนั้น เพศชายและเพศหญิงนั้นได้รับการเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน เพศชายนั้นจะได้รับการเลี้ยงดูให้มีความเป็นผู้ นำ มีความแข็งแกร่ง การดำรงชีวิต ที่แตกต่างจากเพศหญิง ด้วยเหตุนี้จึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ว่า บัณฑิตใหม่เพศชายและหญิง จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน

ในสภาพปัจจุบันนั้นความต้องการของตลาดแรงงานสำหรับบัณฑิตในแต่ละภาควิชา นั้นมีความแตกต่างกัน บัณฑิตที่จบการศึกษาจากภาควิชาที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากนั้น มีโอกาสเลือกองค์กรที่ตรงกับตนเองมากกว่า น่าจะมีความคาดหวังเกี่ยวกับองค์กรและมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานต่างจากบัณฑิตที่จบการศึกษาจากภาควิชาที่ตลาดแรงงานต้องการน้อย ด้วยเหตุนี้จึงตั้ง สมมติฐานที่ 2 ว่า บัณฑิตใหม่ภาควิชาต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพการจ้างงานในปัจจุบันนั้นองค์กรหลายองค์กร ให้ความสำคัญกับเกรดเฉลี่ยสะสม(GPA) ของผู้สมัคร บัณฑิตที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมสูงจะเป็นที่สนใจขององค์กรทั่วไปมากกว่าบัณฑิตที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่ำ เมื่อเป็นเช่นนี้ บัณฑิตที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมสูงจะมีโอกาสเลือกองค์กรที่จะทำงานได้มากกว่า และส่วนใหญ่แล้วจะเลือกทำงานกับองค์กรที่ใหญ่ มั่นคง มีชื่อเสียง ด้วยเหตุนี้จึงตั้ง สมมติฐานที่ 3 ว่า บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน

ประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การสอบเอนทรานซ์ (Entrance) สอบโควตาและภาคพิเศษ(สมทบ) ซึ่งบัณฑิตใหม่ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาจะแตกต่างกัน ตามประเภทที่คัดเลือก ซึ่งน่าจะทำให้เกิดการจูงใจที่ต่างกัน ด้วยเหตุนี้จึงตั้ง สมมติฐานที่ 4 ว่า บัณฑิตใหม่ที่มีประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน

การศึกษาของ นิรามิส อรุโณทอง พบว่าบัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑลให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาตนเองน้อยกว่าบัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ใน ภาคกลางและภาคเหนือ บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางและภาคเหนือให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาตนเองมากกว่าบัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ ด้วยเหตุนี้จึงตั้ง สมมติฐานที่ 5 ว่า บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน

สรุปสมมติฐานการวิจัย

1. บัณฑิตใหม่เพศชายและหญิง จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน
2. บัณฑิตใหม่ภาควิชาต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน
3. บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน
4. บัณฑิตใหม่ที่มีประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน
5. บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน

2.6 การทดสอบสมมติฐาน

การตั้งสมมติฐานเชิงสถิติ

การตั้งสมมติฐานเชิงสถิติ อาจนับได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการทดสอบสมมติฐานเชิงสถิติ เพราะการตั้งสมมติฐานที่ไม่ถูกต้องจะมีผลทำให้การตีความหมายของผลการทดสอบผิดพลาดไปจากที่ควรจะเป็น หรือทำให้ผลการทดสอบเปลี่ยนไปเป็นตรงกันข้ามกับที่ควรจะเป็นได้ ถึงแม้ขั้นตอนอื่นๆ ในการทดสอบสมมติฐานจะถูกต้องก็ตาม การตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบจะต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกอบด้วยสมมติฐาน 2 สมมติฐานเสมอ คือ สมมติฐานว่าง ซึ่งแทนด้วย H_0 และสมมติฐานแย้ง H_a หรือ H_1 โดยที่สมมติฐานที่ตั้งทั้งคู่นี้จะต้องเป็นสมมติฐานที่แสดงความขัดแย้งหรือแตกต่างกันเสมอ เช่น

H_0 : ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ยของจังหวัดสงขลาน้อยกว่าเท่ากับจังหวัดเชียงใหม่

H_1 : ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ยของจังหวัดสงขลาสูงกว่าจังหวัดเชียงใหม่

หรือ H_1 อาจจะเป็น ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ยของจังหวัดสงขลาต่ำกว่าจังหวัดเชียงใหม่หรือปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ยของจังหวัดสงขลาไม่เท่ากับจังหวัดเชียงใหม่ ก็ได้

โดยทั่วไป สมมติฐานแย้งมักจะตั้งให้เป็นสมมติฐานที่ต้องการทดสอบหรือสมมติฐานที่ผู้ทดลองคาดว่าจะจริง และสมมติฐานว่างเป็นสมมติฐานที่ขัดแย้งหรือแตกต่างจากสมมติฐานแย้งที่ตั้งขึ้น เช่น ผู้ทดสอบสมมติฐานมีความเชื่อว่า อายุเฉลี่ยของคนไทยต่ำกว่า 65 ปี สมมติฐานที่ตั้งขึ้นเพื่อทดสอบ คือ

H_0 : อายุเฉลี่ยของคนไทยอย่างน้อย 65 ปี

H_1 : อายุเฉลี่ยของคนไทยต่ำกว่า 65 ปี

สมมติฐานเชิงสถิติที่นำมาทดสอบโดยทั่วๆ ไปมักจะอยู่ในรูปค่าเฉลี่ย(mean) และค่าสัดส่วน (proportion) ไม่ว่าจะทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับประชากรเดียวหรือหลายประชากร แต่ในบางกรณีสมมติฐานที่ตั้งขึ้นเพื่อการพิสูจน์นี้ อาจจะเขียนในรูปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือลักษณะของประชากรที่สนใจก็ได้ เช่น ผู้ทดสอบมีความเชื่อว่า สีตาและสีผมของคนมีความสัมพันธ์กัน หรือไม่ เป็นอิสระต่อกัน สมมติฐานเพื่อการทดสอบจะเป็นดังนี้

H_0 : สีตาและสีผมของคนไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : สีตาและสีผมของคนมีความสัมพันธ์กัน

หรือ H_0 : สีตาและสีผมของคนเป็นอิสระกัน

H_1 : สีตาและสีผมของคนไม่เป็นอิสระกัน

จะเห็นได้ว่า การไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว หรือลักษณะ 2 ลักษณะหรือความเป็นอิสระกัน (independence) ระหว่างตัวแปร 2 ตัว หรือลักษณะ 2 ลักษณะ เทียบได้กับ “การเท่ากัน” ของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยหรือสัดส่วนของประชากร 2 ประชากร นั่นเอง ส่วนการมีความสัมพันธ์หรือความเป็นอิสระต่อกัน (dependence) ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรหรือลักษณะ 2 ลักษณะ เทียบได้กับ “การไม่เท่ากัน” ของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยหรือสัดส่วนของประชากร 2 ประชากร

ความผิดพลาดในการทดสอบสมมติฐานเชิงสถิติ

การทดสอบสมมติฐานเชิงสถิติ ซึ่งให้ผลการทดสอบถูกต้องตามความเป็นจริงทุกครั้ง ไม่สามารถทำได้ในทางปฏิบัติ เช่น โดยทั่วไป อายุเฉลี่ยของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย แต่ผลการทดสอบสมมติฐานเชิงสถิติ อาจสรุปได้ว่าอายุเฉลี่ยของผู้หญิงไม่แตกต่างจากอายุเฉลี่ยของผู้ชายหรือจริงๆ แล้ว การโฆษณาสินค้าทางโทรทัศน์ ทำให้ยอดขายเฉลี่ยของสินค้าไม่แตกต่างจากโฆษณาทางหนังสือพิมพ์รายวัน แต่ผลการทดสอบสมมติฐานเชิงสถิติอาจสรุปได้ว่า การโฆษณาสินค้าทางโทรทัศน์ทำให้ยอดขายเฉลี่ยของสินค้าสูงกว่าการโฆษณาทางหนังสือพิมพ์รายวัน ความผิดพลาดในการทดสอบสมมติฐานเชิงสถิติจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น วิธีที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ขนาดตัวอย่างที่เลือกมาจากรประชากรเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และระดับนัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เป็นต้น ความผิดพลาดในการทดสอบสมมติฐานเชิงสถิติโดยทั่วไปแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ ความผิดพลาดชนิดที่ 1 (Type I error) และความผิดพลาดชนิดที่ 2 (Type II error)

ความผิดพลาดชนิดที่ 1 คือ ความผิดพลาดในการทดสอบสมมติฐานเชิงสถิติที่เกิดจากการปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) เมื่อจริงๆ แล้วสมมติฐานว่างเป็นจริง

ความผิดพลาดชนิดที่ 2 คือ ความผิดพลาดในการทดสอบสมมติฐานเชิงสถิติที่เกิดจากการยอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) เมื่อจริงๆ แล้วสมมติฐานว่างไม่เป็นจริง

ความผิดพลาดทั้ง 2 ชนิดนี้ จะต้องเกิดขึ้นในการทดสอบสมมติฐานแต่ละครั้งเสมอไม่มากนัก และถ้าความผิดพลาดชนิดหนึ่งมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย ความผิดพลาดอีกชนิดหนึ่งจะมีโอกาสเกิดมากขึ้นแต่ เนื่องจากโดยทั่วไปความผิดพลาดที่เกิดจากการยอมรับ H_0 เมื่อ H_0 ไม่จริง มีผลเสียหรือเป็นอันตรายต่อผู้ใช้ผลการทดสอบสมมติฐานมากกว่าความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิเสธ H_0 เมื่อ H_0 จริง เช่น ความผิดพลาดชนิดที่ 2 ที่สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ว่าการไม่สูบบุหรี่ไม่ทำให้เกิดโรคมะเร็ง โดยที่จริงๆ การสูบบุหรี่ทำให้เกิดโรคมะเร็งและความผิดพลาดชนิดที่ 1 ที่สรุปผลว่า การสูบบุหรี่ทำให้เกิดโรคมะเร็งที่จริงๆ แล้ว การสูบบุหรี่ไม่ทำให้เกิดโรคมะเร็ง ดังนั้น เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้ผลการทดสอบ ผู้ทดสอบควรพยายามลดโอกาสของการทำความผิดชนิดที่ 2 ให้น้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้ แต่อย่างไรก็ตามการลดโอกาสความผิดพลาดชนิดที่ 2 ให้น้อยลงก็มีผลทำให้โอกาสความผิดพลาดชนิดที่ 1 เพิ่มขึ้นซึ่งมีผลทำให้ขอบเขตในการปฏิเสธสมมติฐานว่างเพิ่มมากขึ้น นั่นคือ ในการทดสอบสมมติฐานที่อาจมีผลทำให้เกิดอันตรายกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับยาหรือสารเคมีที่เป็นอันตรายกับผู้บริโภค ผู้ทดสอบควรใช้ระดับนัยสำคัญสูงๆ เช่น α มีค่าระหว่าง 0.3 ถึง 0.4

ส่วนการทดสอบสมมติฐานโดยทั่วไป ที่ผลการทดสอบไม่เป็นอันตรายต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง นิยมทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.7 การทดสอบของแมนท์วีทนี (The Mann-Whitney Test or The Wilcoxon Rank Sum Test)

บางครั้งเรียกว่า Mann-Whitney U Test หรือ Mann-Whitney-Wilcoxon Test โดย Wilcoxon ได้ศึกษากรณีใช้ผลรวมลำดับที่ (rank sum) เป็นตัวสถิติ โดยที่ Mann และ Whitney ได้ชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวสถิติทดสอบที่เขาตั้งขึ้นกับของ Wilcoxon การทดสอบนี้นับได้ว่าเป็นการทดสอบที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด มักนิยมใช้เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้การทดสอบแบบที่ ในสถิติที่ใช้พารามิเตอร์ หรือเมื่อข้อมูลมีมาตราวัดต่ำกว่าอันตรภาค

ข้อกำหนดเบื้องต้น

1. ข้อมูลประกอบด้วยตัวอย่างสุ่ม ด้วยค่า X_1, X_2, \dots, X_{n_1} จากประชากรที่ 1 และตัวอย่างสุ่มอีก 1 ชุด ด้วยค่าสังเกต Y_1, Y_2, \dots, Y_{n_2} จากประชากรที่ 2 ซึ่งเป็นอิสระกัน
2. ตัวอย่าง 2 ชุดนี้เป็นอิสระกัน
3. ค่าตัวแปรสุ่มมีค่าต่อเนื่อง (continuous)
4. มาตรวัดอย่างน้อยเป็นแบบเรียงลำดับ (ordinal scale)
5. ฟังก์ชันการแจกแจงของ 2 ประชากร ต่างกันเฉพาะค่ากลาง (ซึ่งนิยมวัดด้วยมัธยฐาน M_x, M_y) นั่นคือ ประชากรที่ 2 ต้องมีการแจกแจงที่เหมือนกัน ต่างกันเฉพาะค่ากลางเท่านั้น

หมายเหตุ ในทางปฏิบัติไม่จำเป็นต้องทราบว่าการแจกแจงใด

สมมติฐาน ถ้าให้ M_x และ M_y แทนค่ามัธยฐานของประชากรที่ 1 และ 2 ตามลำดับ อาจทำการทดสอบสองหางหรือหางเดียว ได้ดังนี้

$$H_0 : M_x = M_y$$

$$H_1 : M_x \neq M_y$$

หรือ $H_0 : M_x \geq M_y$

$$H_1 : M_x < M_y$$

หรือ $H_0 : M_x \leq M_y$

$$H_1 : M_x > M_y$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการของ Mann, Whitney มักเรียกชื่อการทดสอบของเขาทั้ง 2 ว่า Mann-Whitney U Test ซึ่งกำหนดให้ตัวสถิติ U คือ การนับจำนวนค่าสังเกตในตัวอย่างชุดหนึ่งที่น่าหน้า(exceeding) แต่ละค่าสังเกตในตัวอย่างอีกชุดหนึ่งในข้อมูลที่น่ามารวมกันและเรียงลำดับ การคำนวณหาค่า U สามารถทำได้ง่าย ไม่จำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์ และวิธีการนี้ยังเป็นพื้นฐานในการหาช่วงความเชื่อมั่นของผลต่างมัธยฐานใน 2 ประชากรด้วย

$$\text{ให้ } U = \sum_{i=1}^{n_1} U_i$$

= ผลรวม (จำนวนค่า Y ที่น้อยกว่า หรือนำหน้า X_i ในข้อมูลรวมทั้งหมดที่เรียงลำดับแล้ว)

เช่น มีข้อมูลรวม YYYYYXXXX กรณีนี้จะได้ค่า $U = 5+5+5+5 = 20$

XXXXYYYYY กรณีนี้จะได้ค่า $U = 0$

XYXYXYXYY กรณีนี้จะได้ค่า $U = 0+1+2+3 = 6$

จะเห็นว่าค่า U ที่ใหญ่เกินไปหรือน้อยเกินไป ทำให้เราเชื่อว่า H_0 เป็นจริง ในขณะที่ U ที่มีค่าปานกลางจะทำให้เชื่อว่า H_0 เป็นจริง ซึ่งจะสอดคล้องกับค่า S ของ Wilcoxon

นอกจากการนับจำนวนเพื่อหาค่า U แล้ว อาจใช้สูตรหาค่า U ดังนี้

$$U = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2+1)}{2} - S_2$$

เมื่อ S_2 = ผลรวมของลำดับที่ของตัวแปร Y จากตัวอย่างขนาด n_2

ลองพิจารณาตัวอย่างต่อไปนี้

ถ้ามีตัวอย่างสุ่มชุดที่ 1 และ 2 ด้วยค่าสังเกต ดังนี้

ข้อมูล X : 110 70 53 51

ข้อมูล Y : 78 64 75 45 82

รวมทั้งหมดเข้าด้วยกัน และเรียงลำดับจะได้

45 51 53 64 70 75 78 82 110

Y X X Y X Y Y Y X

หาค่า $U = 1+1+2+5 = 9$

$$\text{ถ้าใช้สูตร } U = 4 \times 5 + \frac{5(5+1)}{2} - (1+4+6+7+8)$$

$$= 9$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Mann-Whitney ได้สร้างตารางค่าความน่าจะเป็นเมื่อ U มีค่าต่างๆ ที่ n_1, n_2 ต่างๆ กันแต่การใช้ตารางจำเป็นต้องเลือกใช้ค่า U ที่มีค่าน้อยที่สุด เพราะค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณในตารางเป็นความน่าจะเป็นด้านซ้ายของตารางการแจกแจง

การเลือกใช้ค่า U ที่น้อยที่สุด ให้ใช้ความสัมพันธ์

$$U' = n_1 n_2 - U \text{ แล้วเลือกค่า } U' \text{ หรือ } U \text{ ที่เล็กที่สุด}$$

เช่นตัวอย่างข้างต้น $U' = (4 \times 5) - 9 = 11$ ดังนั้นเลือกใช้ $U = 9$ เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบ แต่การสร้างตารางการแจกแจงของค่า U จะง่ายขึ้น เนื่องจากค่าต่ำสุดของ $U = 0$ เสมอ

ในกรณีตัวอย่างใหญ่สามารถประมาณการแจกแจงค่า U ด้วยการแจกแจงปกติมาตรฐานได้ค่า

$$Z = \frac{U - n_1 n_2 / 2}{\sqrt{\frac{n_1 n_2 (n_1 + n_2 + 1)}{12}}}$$

2.8 การทดสอบของครัสคาลและวอลลิส(The Kruskal-Wallis Test)

ใช้ทดสอบว่า ประชากร k กลุ่มมีค่ามัธยฐานเท่ากันหรือไม่ โดยมีวิธีการที่สำคัญคือ ค่าคาดหวังของลำดับที่ของข้อมูลตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ควรมีค่าพอๆ กัน ข้อมูลที่นำมาทดสอบประกอบด้วยข้อมูลจากตัวอย่างสุ่ม k ชุด แต่ละชุดอาจมีขนาดตัวอย่างแตกต่างกัน ข้อมูลที่จะใช้วิเคราะห์ต้องมีมาตราวัดอย่างน้อยเป็นแบบเรียงลำดับ(Ordinal Scale) และมีการแจกแจงแบบต่อเนื่อง การทดสอบนี้เมื่อเทียบกับการทดสอบแบบมัธยฐานสำหรับประชากร k กลุ่ม (The Extension of median test) จะพบว่ามีความอำนาจของการทดสอบ(power of the test) มากกว่า เพราะใช้สาระของข้อมูล(Information) มากกว่าวิธีมัธยฐานซึ่งได้จัดข้อมูลใหม่เป็นจำนวนความถี่

การทดสอบนี้นิยมใช้แทนการทดสอบแบบเอฟ (F-test) ในสถิติที่ใช้พารามิเตอร์ ในกรณีที่ข้อกำหนดเบื้องต้นของการทดสอบแบบเอฟไม่เป็นจริง

สมมติฐาน

H_0 : ค่ามัธยฐานของประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่ามัธยฐานของประชากรอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างกัน

วิธีการ อาจสรุปขั้นตอนการทดสอบได้ดังนี้

1. จัดลำดับของข้อมูลทั้งหมดรวมกัน จากน้อยไปหามาก โดยให้คะแนนต่ำสุดมีลำดับที่ 1 และคะแนนสูงสุดเป็นลำดับที่ n เมื่อ n เป็นจำนวนข้อมูลทั้งหมด
2. หาผลรวมของลำดับที่อยู่ในข้อมูลแต่ละชุด คือ $R_i, i = 1, 2, \dots, k$
3. คำนวณค่าสถิติ $H = \left[\frac{12}{n(n+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} \right] - 3(n+1)$

เมื่อ $k =$ จำนวนประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน

$R_i =$ ผลรวมของลำดับที่อยู่ในตัวอย่างที่ $i, i = 1, \dots, k$

$n_i =$ ขนาดตัวอย่างชุดที่ $i, i = 1, \dots, k$

$$n = \sum_{i=1}^k n_i$$

ตามทฤษฎีจะพบว่าถ้า H_0 เป็นจริง H จะมีการแจกแจงประมาณได้ด้วย χ^2 ที่ d.f. = $k-1$ ถ้า n_i มี

ค่าใหญ่พอสมควร

4. การหาอาณาเขตวิกฤตและการสรุปผล สามารถแยกได้ตามขนาดตัวอย่าง คือ
 - 4.1 เมื่อ $n_i > 5$ การแจกแจงค่าสถิติ H ประมาณได้ด้วย χ^2 ที่ d.f. = $k-1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α หาอาณาเขตวิกฤต จากตาราง χ^2 ที่ d.f. = $k-1$ จะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่าของ H มากกว่าหรือเท่ากับ χ^2 จากตาราง
 - 4.2 เมื่อ $k = 3$ และ $n_i \leq 5$ ในแต่ละ k ใช้ตารางที่ kruskal สร้างไว้โดยแสดงค่าวิกฤตของ H พร้อมทั้งความน่าจะเป็นที่จะเกิดค่า H นั้นๆ ตารางของ kruskal สามารถจะทำการเปรียบเทียบ H หรือ p -value ที่ได้คือจะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า H จากตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับค่า H จากตารางที่ ระดับนัยสำคัญ α

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Multiple Comparison)

เมื่อใช้การทดสอบของครัสคาลและวอลลิส แล้ว พบว่าปฏิเสธ H_0 แสดงว่ามีทริทเมนต์อย่างน้อย 1 กลุ่มมีประสิทธิภาพต่างกัน โดยทั่วไปนักวิจัยมักจะทราบต่อไปว่าทริทเมนต์ ใดบ้างที่ต่างกันเราสามารถทำการเปรียบเทียบที่ทริทเมนต์เป็นคู่ๆ ได้ ด้วยวิธีของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

การเปรียบเทียบทริทเมนต์ทุกคู่ เมื่อต้องการเปรียบเทียบทริทเมนต์ที่ i และ j ว่าต่างกันหรือไม่

ให้ $\bar{R}_i =$ ค่าเฉลี่ยของลำดับที่จากทริทเมนต์ที่ i

$\bar{R}_j =$ ค่าเฉลี่ยของลำดับที่จากทริทเมนต์ที่ j

ที่ระดับนัยสำคัญ = α

$$\text{ค่าวิกฤต} = Z \sqrt{\frac{n(n+1)}{12} \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ n = ผลรวมของขนาด k กลุ่ม

$$= n_1 + n_2 + \dots + n_k$$

$$Z = \text{คะแนนมาตรฐานที่มีพื้นที่ปลายทางด้านขวา} = \frac{\alpha}{k(k-1)}$$

หาค่า $|\bar{R}_i - \bar{R}_j|$ แล้วเทียบกับค่าวิกฤต

ถ้าค่า $|\bar{R}_i - \bar{R}_j|$ มีค่า \leq ค่าวิกฤตแสดงว่าคู่นี้ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ

α การเปรียบเทียบเช่นนี้ สามารถทำได้ทุกคู่ที่เป็นไปได้ คือ ${}^k C_2$ คู่

หมายเหตุ 1. ถ้าทั้ง k ตัวอย่างมีขนาดตัวอย่างเท่ากัน ($n_1 = n_2 = \dots = n_k$) ค่าวิกฤตจะเป็นค่า

$$Z \sqrt{\frac{k(n+1)}{6}}$$

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมักจะกำหนดค่าระดับนัยสำคัญ α ให้มีค่าใหญ่กว่าปกติ เพื่อให้คลุมทุกคู่ที่เปรียบเทียบ ดังนั้นค่า α ที่จะกำหนดจึงขึ้นอยู่กับค่า k คือถ้า k มีค่าใหญ่ ก็จะต้องกำหนดค่า α ให้มีค่าใหญ่ขึ้นเพราะต้องเปรียบเทียบจำนวนคู่ที่มากขึ้น (${}^k C_2$ คู่) และมักกำหนดค่า $\alpha = .15, .20$ หรือ $.25$ ขึ้นกับค่า k ว่าใหญ่เพียงใด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจาก ภาควิชา คณิตศาสตร์ และวิทยาการคอมพิวเตอร์ ฟิสิกส์ประยุกต์ สถิติประยุกต์ เคมี และชีววิทยาประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบัณฑิตใหม่ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2545 คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในสาขาวิชาต่างๆ จำนวน 368 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศและภาควิชาที่ศึกษา

ภาควิชา	เพศ		รวม
	หญิง	ชาย	
คณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์	55	56	111
ฟิสิกส์ประยุกต์	12	30	42
สถิติประยุกต์	22	14	36
เคมี	78	34	112
ชีววิทยาประยุกต์	44	23	67

3.2 วิธีการสร้างแบบสอบถาม

เนื่องจากการศึกษาปัญหาพิเศษฉบับนี้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นรายการของคำถามที่มุ่งหวังให้ได้ข้อเท็จจริงในการวิจัย ดังนั้นขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม จึงต้องมีความละเอียด รอบคอบและครอบคลุมวัตถุประสงค์ทั้งหมด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ โดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. พิจารณาถึงข้อมูลที่ต้องการ

ต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่าต้องการทราบเรื่องอะไรบ้าง จากนั้นก็ค้นคว้าเอกสารหนังสือที่เกี่ยวข้องและทฤษฎีต่างๆ เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์

2. กำหนดลักษณะคำถาม

เลือกว่าจะใช้คำถามปิด คือ ให้เลือกคำตอบ หรือคำถามเปิด คือ ให้อิสระในการตอบ

3. การตั้งคำถาม

ร่างแบบสอบถามแต่ละข้อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยวัตถุประสงค์แต่ละข้ออาจประกอบด้วยคำถามหลายข้อก็ได้ และตั้งคำถามตามรูปแบบที่กำหนดไว้

4. จัดเรียงลำดับคำถาม

นำคำถามแต่ละข้อที่ร่างไว้มาเรียงก่อนหลังให้สอดคล้องกัน โดยรวมคำถามรูปแบบเดียวกันให้อยู่ด้วยกัน พร้อมทั้งคำชี้แจงการตอบคำถามด้วย ถ้าต้องระบุ เพื่อสะดวกต่อการตอบแบบสอบถาม

5. ตรวจสอบและแก้ไข

นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของบัณฑิตใหม่และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของบัณฑิตใหม่ รายละเอียดของเครื่องมือ มีดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของบัณฑิตใหม่ ได้แก่ เพศ ภาควิชา เกรดเฉลี่ยสะสม ประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษาก่อนหน้านี้ ลักษณะองค์กรที่บัณฑิตใหม่มุ่งหวังเข้าทำงานมากที่สุด บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงานของบัณฑิตใหม่มากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของบัณฑิตใหม่ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. ค่าตอบแทน มีคำถามจำนวน 2 ข้อ
2. สวัสดิการ มีคำถามจำนวน 3 ข้อ
3. ลักษณะงาน มีคำถามจำนวน 6 ข้อ
4. สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน มีคำถามจำนวน 3 ข้อ
5. ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน มีคำถามจำนวน 2 ข้อ
6. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคำถามจำนวน 3 ข้อ
7. โอกาสในการพัฒนาตนเอง มีคำถามจำนวน 3 ข้อ
8. การปกครองบังคับบัญชา มีคำถามจำนวน 3 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีคำถามจำนวน 2 ข้อ

10. ความมั่นคงในงาน มีคำถามจำนวน 3 ข้อ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น คณะผู้วิจัยได้จัดแบบสอบถามให้บัณฑิตใหม่ที่จบการศึกษาในปีการศึกษา 2545 ได้ทำในวันซ้อมรับพระราชทานปริญญาบัตร ซึ่งทางคณะได้จัดขึ้นในวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 ผลปรากฏว่าจากแบบสอบถามที่ส่งไป 368 ชุด ได้รับมาวิเคราะห์จำนวน 355 ชุด เนื่องจากในวันซ้อมรับพระราชทานปริญญาบัตรมีบัณฑิตใหม่ที่เข้ารับการซ้อมจำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 96.47

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อนำไปแปลผล คณะผู้วิจัยได้ใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่(Frequency) และร้อยละ(Percentage)
2. สถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของตัวอย่าง 2 กลุ่มที่อิสระกัน โดยใช้การทดสอบของแมนทีวิทนีย(The Mann-Whitney Test)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบของครัสคาลและวอลกิส(The Kruskal-Wallis Test)

เพื่อที่จะศึกษาวิจัยเชิงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	คำถามที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้
มากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกณฑ์การแปลผล

นำค่าที่ได้มาวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง คะแนนน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง คะแนนน้อย
- ค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง คะแนนปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง คะแนนมาก
- ค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง คะแนนมากที่สุด

4. การทดสอบสมมติฐาน คณะผู้วิจัยทดสอบดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บัณฑิตใหม่เพศชายและหญิง จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน สมมติฐานนี้มีตัวแปรอิสระ คือ เพศ ซึ่งคณะผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง ส่วนตัวแปรตาม คือ ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และ ความมั่นคงในงาน โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบของ แมนทิวินนี

สมมติฐานที่ 2 บัณฑิตใหม่ภาควิชาต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน สมมติฐานนี้มีตัวแปรอิสระ คือ บัณฑิตใหม่คณะวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในปี 2545 ทั้ง 5 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ ภาควิชาฟิสิกส์ประยุกต์ ภาควิชาสถิติประยุกต์ ภาควิชาเคมี และภาควิชาชีววิทยาประยุกต์ ซึ่งมีตัวแปรตามเช่นเดียวกับสมมติฐานที่ 1 โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบของครัสคาลและวอลลิส

สมมติฐานที่ 3 บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน สมมติฐานนี้มีตัวแปรอิสระ คือ เกรดเฉลี่ยสะสม ซึ่งคณะผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ 2.00-2.50 , 2.51-3.00 , 3.01-3.50 , 3.51-4.00 ซึ่งมีตัวแปรตามเช่นเดียวกับสมมติฐานที่ 1 โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบของครัสคาลและวอลลิส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 4 บัณฑิตใหม่ที่มีประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษิต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน สมมติฐานนี้มีตัวแปรอิสระ คือ ประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษิต่างกัน ซึ่งคณะผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่สอบเอนทรานซ์ กลุ่มที่สอบโควตา และกลุ่มภาคพิเศษ (สมทบ) ซึ่งมีตัวแปรตามเช่นเดียวกับสมมติฐานที่ 1 โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบของครัสคาลและวอลลิส

สมมติฐานที่ 5 บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน สมมติฐานนี้มีตัวแปรอิสระ คือ ภูมิลำเนา ซึ่งคณะผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กรุงเทพฯหรือเขตปริมณฑล และเขตต่างจังหวัด ซึ่งมีตัวแปรตามเช่นเดียวกับสมมติฐานที่ 1 โดยสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบแมนท์วินนีย์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม 355 ชุด เพื่อศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คณะผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตใหม่ ได้แก่ เพศ ภาควิชา เกรดเฉลี่ยสะสม(GPA) ประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษานี้ ภูมิภาคที่บัณฑิตใหม่มุ่งหวังเข้าทำงานมากที่สุดและ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงานของบัณฑิตใหม่มากที่สุด

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตใหม่ ปรากฏตามตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตใหม่

ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตใหม่	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	149	41.97
หญิง	206	58.03
รวม	355	100.00
2. ภาควิชา		
คณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์	109	30.70
ฟิสิกส์ประยุกต์	41	11.50
สถิติประยุกต์	33	9.30
เคมี	110	31.00
ชีววิทยาประยุกต์	62	17.50
รวม	355	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1(ต่อ) ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตใหม่

ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตใหม่	จำนวน	ร้อยละ
3. เกรดเฉลี่ยสะสม		
2.00-2.50	142	40.00
2.51-3.00	151	42.54
3.01-3.50	53	14.93
3.51-4.00	9	2.53
รวม	355	100.00
4. ประเภทของการเข้ารับการศึกษ		
สอบเอนทรานซ์(Entrance)	120	33.80
สอบโควตา	105	29.58
ภาคพิเศษ(สมทบ)	130	36.62
รวม	355	100.00
5. ภูมิลำเนา		
กรุงเทพมหานครหรือเขตปริมณฑล	227	63.94
ต่างจังหวัด	128	36.06
รวม	355	100.00
6. ลักษณะขององค์กรที่บัณฑิตมุ่งหวังเข้าทำงานมากที่สุด		
ราชการ	17	4.79
รัฐวิสาหกิจ	38	10.70
ธุรกิจเอกชน	197	55.49
ธุรกิจส่วนตัว	100	28.17
อื่นๆ	3	0.85
รวม	355	100.00
7. บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงานของบัณฑิต		
ตัวเอง	322	90.70
บิดา	17	4.80
มารดา	14	3.94
บุคคลอื่นๆ	2	0.56
รวม	355	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตใหม่ ได้ผลดังนี้

1. เพศ บัณฑิตเพศชายมีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 41.97 และบัณฑิตเพศหญิงมีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 58.03 ตามลำดับ
2. ภาควิชา บัณฑิตใหม่ทั้ง 5 ภาควิชา มีจำนวนบัณฑิตใหม่ภาควิชาเคมี มากที่สุด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมาคือภาควิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 ภาควิชาวิทยาศาสตร์มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ภาควิชาฟิสิกส์ประยุกต์ มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และภาควิชาสถิติประยุกต์ มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ
3. เกรดเฉลี่ยสะสม บัณฑิตใหม่ส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยสะสมอยู่ในช่วง 2.51-3.00 มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 42.54 รองลงมาคือในช่วง 2.00-2.50 มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ช่วง 3.01-3.50 มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.93 และในช่วง 3.51-4.00 มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ
4. ประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษา บัณฑิตใหม่ส่วนใหญ่ผ่านการคัดเลือกเข้ารับการศึกษาโดยสอบคัดเลือกพิเศษที่ทางคณะจัดขึ้น(กาลสมทบ) มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 36.62 รองลงมาคือสอบเอนทรานซ์มีจำนวน 120 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.80 และผ่านการคัดเลือกโดยวิธีการสอบโควตามีจำนวน 105 คนคิดเป็นร้อยละ 29.58 ตามลำดับ
5. ภูมิลำเนา บัณฑิตใหม่ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯหรือเขตปริมณฑล มีจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 63.94 และมีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดมีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 36.06 ตามลำดับ
6. ลักษณะองค์กรที่บัณฑิตใหม่มุ่งหวังเข้าทำงานมากที่สุด คือ ธุรกิจเอกชน มีจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 55.49 รองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว มีจำนวน 100 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.17 และทำงานในองค์กรลักษณะอื่นๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85 ตามลำดับ
7. บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มากที่สุด คือ ตัวเอง มีจำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 90.70 รองลงมาคือบิดา มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 มารดามีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.94 และบุคคลอื่นๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.56 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 แสดงลักษณะขององค์กรที่บัณฑิตใหม่มุ่งหวังเข้าทำงานในอนาคตจำแนกตามภาควิชา

ภาควิชา	ลักษณะองค์กร					รวม
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ธุรกิจ เอกชน	ธุรกิจ ส่วนตัว	อื่นๆ	
คณิตศาสตร์ และ วิทยาการคอมพิวเตอร์	2 (0.56%)	11 (3.10%)	65 (18.31%)	31 (8.73%)	0 (0.00%)	109 (30.70%)
ฟิสิกส์ประยุกต์	1 (0.28%)	2 (0.56%)	21 (5.92%)	16 (4.51%)	1 (0.28%)	41 (11.55%)
สถิติประยุกต์	1 (0.28%)	6 (1.69%)	18 (5.07%)	8 (2.25%)	0 (0.00%)	33 (9.30%)
เคมี	6 (1.69%)	16 (4.51%)	59 (16.62%)	29 (8.17%)	0 (0.00%)	110 (30.99%)
ชีววิทยาประยุกต์	7 (1.97%)	3 (0.85%)	34 (9.58%)	16 (4.51%)	2 (0.56%)	62 (17.46%)
รวม	17 (4.79%)	38 (10.70%)	197 (55.49%)	100 (28.17%)	3 (0.85%)	100 100.00%

จากตารางที่ 4.2 แสดงลักษณะขององค์กรที่บัณฑิตใหม่มุ่งหวังเข้าทำงานในอนาคต จำแนกตามภาควิชา พบว่าบัณฑิตใหม่ทุกภาควิชามุ่งหวังเข้าทำงานในธุรกิจเอกชนมากที่สุด โดยคิดเป็น 55.49% รองลงมาคือธุรกิจส่วนตัวคิดเป็น 28.17% รัฐวิสาหกิจคิดเป็น 10.70% ราชการคิดเป็น 4.79% และองค์กรประเภทอื่นๆคิดเป็น 0.85% ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายภาควิชา พบว่า บัณฑิตใหม่แต่ละภาควิชาให้ความสำคัญกับลักษณะขององค์กรที่แตกต่างจากภาพรวม ดังนี้

ภาควิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ มุ่งหวังเข้าทำงานในธุรกิจเอกชนมากที่สุดคิดเป็น 18.31% รองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว 8.73% รัฐวิสาหกิจ 3.10% ราชการ 0.56% และอื่นๆ 0.00% ตามลำดับ รวมเป็น 30.70%

ภาควิชาฟิสิกส์ประยุกต์ มุ่งหวังเข้าทำงานในธุรกิจเอกชนมากที่สุดคิดเป็น 5.92% รองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว 4.51% รัฐวิสาหกิจ 0.56% ราชการ และ อื่นๆ 0.28% ตามลำดับ รวมเป็น 11.55%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคสถิติประยุกต์ มุ่งหวังเข้าทำงานในธุรกิจเอกชนมากที่สุดคิดเป็น 5.07% รองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว 2.25% รัฐวิสาหกิจ 1.69% ราชการ 0.28% และ อื่นๆ 0.0% ตามลำดับ รวมเป็น 9.30%

ภาควิชาเคมี มุ่งหวังเข้าทำงานในธุรกิจเอกชนมากที่สุดคิดเป็น 16.62% รองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว 8.17% รัฐวิสาหกิจ 4.51% ราชการ 1.69% และ อื่นๆ 0% ตามลำดับ รวมเป็น 30.99%

ภาควิชาชีววิทยาประยุกต์ มุ่งหวังเข้าทำงานในธุรกิจเอกชนมากที่สุดคิดเป็น 9.58% รองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว 4.51% ราชการ 1.97% รัฐวิสาหกิจ 0.85% และ อื่นๆ 0.00% ตามลำดับ รวมเป็น 17.46%

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยที่บัณฑิตใหม่ให้ความสำคัญในการพิจารณาเลือกงาน

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพอใจ
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.83	มาก
2. มีการจัดสวัสดิการ เช่น การประกันสังคม, รถรับส่งพนักงาน, การรักษาพยาบาล	3.69	มาก
3. เป็นงานที่ใช้ทักษะทางภาษา	3.34	ปานกลาง
4. สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีอากาศถ่ายเท	3.83	มาก
5. เป็นองค์กรที่รู้จักกันดีในสังคม	3.45	ปานกลาง
6. เป็นองค์กรที่พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.91	มาก
7. เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเอง เช่น ส่งไปดูงาน ต่างประเทศ, การส่งศึกษาต่อ	3.83	มาก
8. เป็นองค์กรที่ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	มาก
9. มีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.83	มาก
10. เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	4.12	มาก
11. มีการกำหนดเวลาทำงานและจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ที่เหมาะสม	3.93	มาก
12. เป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ	3.79	มาก
13. มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย	3.60	มาก
14. เป็นองค์กรที่พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.01	มาก
15. ภาพพจน์ขององค์กรเป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป	3.84	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3(ต่อ) ปัจจัยที่บัณฑิตใหม่ให้ความสำคัญในการพิจารณาเลือกงาน

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพอใจ
16. เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	3.87	มาก
17. เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เช่น การเขียนการพูด	3.49	ปานกลาง
18. เป็นงานที่ได้ใช้ความสามารถในสาขาที่เรียน	3.57	มาก
19. เป็นองค์กรที่ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกไล่ออกจากงานได้โดยง่าย	3.71	มาก
20. ค่าตอบแทนที่ได้รับจะต้องทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆที่ดำเนินกิจการประเภทเดียวกัน	3.75	มาก
21. มีการจัดให้พนักงานไปท่องเที่ยวพักผ่อน	3.24	ปานกลาง
22. เป็นงานที่ได้ใช้ทักษะทางคอมพิวเตอร์	3.79	มาก
23. สถานที่ทำงานเดินทางสะดวกไม่ลำบาก	3.95	มาก
24. เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้เป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต	3.71	มาก
25. เป็นองค์กรที่จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานให้มีความก้าวหน้า	3.96	มาก
26. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเรื่องงานและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	3.92	มาก
27. เพื่อนร่วมงานทุกคนมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	4.03	มาก
28. สามารถยึดงานนี้ในการดำรงชีพได้อย่างสบายกายและใจ	3.94	มาก
29. ผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน	3.84	มาก
30. เป็นองค์กรที่ให้โอกาสพนักงานเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด	3.72	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบัณฑิตใหม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยพอใจในด้านต่างๆ ในระดับมากมี 26 ข้อ โดย เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานทุกคนมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี เป็นองค์กรที่พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นองค์กรที่ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นองค์กรที่จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานให้มีความก้าวหน้า สถานที่ทำงานเดินทางสะดวกไม่ลำบาก สามารถยึดงานนี้ในการดำรงชีพได้อย่างสบายกายและใจ มีการกำหนดเวลาทำงานและจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเรื่องงานและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เป็นองค์กรที่พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เป็นงานที่ต้องใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเอง เช่น ส่งไปดูงานต่างประเทศ, การส่งศึกษาต่อ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายมีอากาศถ่ายเท เป็นงานที่ได้ใช้ทักษะทางคอมพิวเตอร์ เป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ ค่าตอบแทนที่ได้รับจะต้องทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆที่ดำเนินกิจการประเภทเดียวกัน เป็นองค์กรที่ให้โอกาสพนักงานเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้เป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต เป็นองค์กรที่ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกไล่ออกจากงานได้โดยง่าย มีการจัดสวัสดิการ เช่น การประกันสังคม, รถรับส่งพนักงาน, การรักษาพยาบาล และมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ตามลำดับในระดับปานกลางมี 4 ข้อ โดยเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เช่น การเขียนการพูด มากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ เป็นองค์กรที่รู้จักกันดีในสังคม เป็นงานที่ใช้ทักษะทางภาษา และ มีการจัดให้พนักงานไปท่องเที่ยวพักผ่อน ตามลำดับ

4.2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1

H_0 : บัณฑิตใหม่เพศชายและหญิง จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บัณฑิตใหม่เพศชายและหญิง จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน

สำหรับสมมติฐานนี้จะทดสอบโดยใช้ การทดสอบของแมนท์วินนีย์ เนื่องจากข้อมูลเป็นตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกันและข้อมูลมีมาตราวัดแบบเรียงลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและผลรวมของลำดับของบัณฑิตใหม่เพศชายและหญิง

เพศ	จำนวน	ผลรวมของลำดับ
ชาย	149	25289.50
หญิง	206	37900.50
รวม	355	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 การทดสอบของแมนท์วีนีย์ของปัจจัยสูงใจ 10 ปัจจัย ของเพศชายและหญิง

ตัวสถิติ	ค่า
Mann-Whitney U	14114.500
Z	-1.292
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.196

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.5 บัณฑิตใหม่เพศชายและหญิง จะมีปัจจัยสูงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2

H_0 : บัณฑิตใหม่ภาควิชาต่างกัน จะมีปัจจัยสูงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บัณฑิตใหม่ภาควิชาต่างกัน จะมีปัจจัยสูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน

สำหรับสมมติฐานนี้จะทดสอบ โดยใช้ การทดสอบของคริสกาลและวอลลิส เนื่องจากข้อมูลเป็นตัวอย่างหลายกลุ่มที่เป็นอิสระกันและข้อมูลมีมาตราวัดแบบเรียงลำดับ ตารางที่ 4.6 แสดงลำดับเฉลี่ยและจำนวนบัณฑิตใหม่จำแนกตามภาควิชา

ภาควิชา	จำนวน	ลำดับเฉลี่ย
คณิตศาสตร์ฯ	109	163.57
ฟิสิกส์ประยุกต์	41	148.71
สถิติประยุกต์	33	184.12
เคมี	110	193.94
ชีววิทยาระยุกต์	62	191.19
รวม	355	

ตารางที่ 4.7 การทดสอบของคริสกาลและวอลลิส ของปัจจัยสูงใจ 10 ปัจจัย จำแนกตามภาควิชา

ตัวสถิติ	ค่า
Chi-Square	9.298
df	4
Asymp. Sig.	0.054

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.7 บัณฑิตใหม่ภาควิชาต่างกัน จะมีปัจจัยงูใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 3

H_0 : บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน จะมีปัจจัยงูใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน จะมีปัจจัยงูใจในการเลือกงานแตกต่างกัน

สำหรับสมมติฐานนี้จะทดสอบ โดยใช้ การทดสอบของคริสต์กาลและวอลลิส เนื่องจากข้อมูลเป็นตัวอย่างหลายกลุ่มที่เป็นอิสระกันและข้อมูลมีมาตราวัดแบบเรียงลำดับ ตารางที่ 4.8 แสดงลำดับเฉลี่ยและจำนวนของบัณฑิตใหม่จำแนกตามช่วงเกรดเฉลี่ยสะสม

เกรดเฉลี่ยสะสม	จำนวน	ลำดับเฉลี่ย
2.00-2.50	142	165.49
2.51-3.00	151	181.14
3.01-3.50	53	183.75
3.51-4.00	9	288.83
รวม	355	

ตารางที่ 4.9 การทดสอบของคริสต์กาลและวอลลิส ของปัจจัยงูใจ 10 ปัจจัย จำแนกตามช่วงเกรดเฉลี่ยสะสม

ตัวสถิติ	ค1
Chi-Square	12.924
df	3
Asymp. Sig.	0.005

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.9 บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน จะมีปัจจัยงูใจในการเลือกงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 แสดงความแตกต่างของกลุ่มที่ทำการเปรียบเทียบกัน

กลุ่มที่	ระดับเกรดเฉลี่ย	กลุ่มที่1	กลุ่มที่2	กลุ่มที่3	กลุ่มที่4
1	2.00-2.50				*
2	2.51-3.00				*
3	3.01-3.50				*
4	3.51-4.00				

จากตารางที่ 4.10 พบว่าจากการทดสอบความแตกต่างของลำดับเฉลี่ยรายคู่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ 3 คู่ โดยที่ระดับเกรดเฉลี่ย 2.00-2.50 , 2.51-3.00 และ 3.01-3.50 จะมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกับระดับเกรดเฉลี่ย 3.51-4.00 โดยที่มีลำดับเฉลี่ยเท่ากับ 165.49 , 181.14 , 183.75 และ 288.83 ตามลำดับ แสดงว่า บัณฑิตใหม่ที่มีระดับเกรดเฉลี่ย 3.51-4.00 จะให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานมากกว่า บัณฑิตใหม่ที่มีระดับเกรดเฉลี่ยอื่นๆ

สมมติฐานที่ 4

H_0 : บัณฑิตใหม่ที่มีประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษาต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บัณฑิตใหม่ที่มีประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษาต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน

สำหรับสมมติฐานนี้จะทดสอบ โดยใช้ การทดสอบของคริสตัลและวอลลิส เนื่องจากข้อมูลเป็นตัวอย่างหลายกลุ่มที่เป็นอิสระกันและข้อมูลมีมาตราวัดแบบเรียงลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงลำดับเฉลี่ยและจำนวนบัณฑิตใหม่จำแนกตามประเภทการคัดเลือกเข้ารับการศึกษา

ประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษา	จำนวน	ลำดับเฉลี่ย
สอบเอนทรานซ์ (Entrance)	120	170.74
สอบโควตา	105	193.21
ภาคพิเศษ(สมทบ)	130	172.42
รวม	355	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 การทดสอบของคริสกาลและวอลลิส ของปัจจัยเชิงใจ 10 ปัจจัย จำแนกตามประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษ

ตัวสถิติ	ค่า
Chi-Square	3.294
df	2
Asymp. Sig.	0.193

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.12 บัณฑิตใหม่ที่มีประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษต่างกัน จะมีปัจจัยเชิงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 5

H_0 : บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน จะมีปัจจัยเชิงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน จะมีปัจจัยเชิงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน

สำหรับสมมติฐานนี้จะทดสอบ โดยใช้ การทดสอบของแมนท์วีนี เนื่องจากข้อมูลเป็นตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกันและข้อมูลมีมาตราวัดแบบเรียงลำดับ
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนและผลรวมของลำดับจำแนกตามภูมิลำเนาของบัณฑิตใหม่

ภูมิลำเนา	จำนวน	ผลรวมของลำดับ
กรุงเทพฯหรือปริมณฑล	227	40088.00
ต่างจังหวัด	128	23102.00
รวม	355	

ตารางที่ 4.14 การทดสอบของแมนท์วีนี ของปัจจัย 10 ปัจจัย จำแนกตามภูมิลำเนา

ตัวสถิติ	ค่า
Mann-Whitney U	14210.000
Z	-.343
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.732

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.14 บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน จะมีปัจจัยมุ่งใจในการเลือกงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นอกจากนั้น คณะผู้วิจัยได้จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเพื่อพิจารณาพบว่า บัณฑิตใหม่ที่มีตัวแปรส่วนบุคคลต่างกัน จะจัดเรียงลำดับปัจจัยมุ่งใจในการเลือกงานสอดคล้องกันหรือไม่

ตารางที่ 4.15 ปัจจัยมุ่งใจในการเลือกหางานของบัณฑิตใหม่

ปัจจัยมุ่งใจในการเลือกงาน	n=355		ระดับความมุ่งใจ
	\bar{x}	SD	
1. ค่าตอบแทน	3.7915	0.6357	มาก
2. สวัสดิการ	3.6427	0.5011	มาก
3. ลักษณะงาน	3.6427	0.5011	มาก
4. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน	3.7915	0.5731	มาก
5. ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน	3.6408	0.7421	มาก
6. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.8732	0.6557	มาก
7. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.8366	0.6664	มาก
8. การปกครองบังคับบัญชา	3.9230	0.6185	มาก
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.9284	0.6328	มาก
10. ความมั่นคงในงาน	3.9258	0.6352	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าบัณฑิตใหม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยมุ่งใจในการเลือกงานในระดับมากทั้งหมด โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน	เพศ	ชาย			หญิง		
		\bar{x}	SD	ระดับความ จูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับความ จูงใจ
1. ค่าตอบแทน		3.7550	0.6277	มาก	3.8180	0.6417	มาก
2. สวัสดิการ		3.6678	0.5028	มาก	3.6246	0.5003	มาก
3. ลักษณะงาน		3.6678	0.5028	มาก	3.6246	0.5003	มาก
4. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน		3.7562	0.5251	มาก	3.8172	0.5455	มาก
5. ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน		3.5336	0.8130	มาก	3.7184	0.6778	มาก
6. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		3.8770	0.6228	มาก	3.8706	0.6779	มาก
7. โอกาสในการพัฒนาตนเอง		3.8143	0.6228	มาก	3.8528	0.6555	มาก
8. การปกครองบังคับบัญชา		3.8635	0.6426	มาก	3.9660	0.5985	มาก
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน		3.9094	0.6180	มาก	3.9369	0.6446	มาก
10. ความมั่นคงในงาน		3.8747	0.6490	มาก	3.9628	0.6554	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าบัณฑิตใหม่เพศชายและหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเพศชายให้ความสำคัญระหว่างผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน และ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงานตามลำดับ ส่วนบัณฑิตใหม่เพศหญิงนั้นให้ความสำคัญกับการปกครองบังคับบัญชามากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน สวัสดิการ และลักษณะงาน ตามลำดับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน จำแนกตามภาควิชา

ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน	ภาควิชา คณิตศาสตร์และวิทยาการ คอมพิวเตอร์			ฟิสิกส์ประยุกต์			สถิติประยุกต์		
	\bar{x}	SD	ระดับ ความ จูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ ความ จูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ ความ จูงใจ
1. ค่าตอบแทน	3.6927	0.5648	มาก	3.5366	0.7193	มาก	3.8939	0.7193	มาก
2. สวัสดิการ	3.6957	0.4724	มาก	3.6016	0.6008	มาก	3.6162	0.3644	มาก
3. ลักษณะงาน	3.6957	0.4724	มาก	3.6016	0.6008	มาก	3.6162	0.3644	มาก
4. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน	3.6972	0.5143	มาก	3.7073	0.5228	มาก	3.9091	0.4509	มาก
5. ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน	3.5734	0.7354	มาก	3.4634	0.6557	มาก	3.6970	0.7494	มาก
6. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.7768	0.5538	มาก	3.6504	0.7339	มาก	3.6504	0.7339	มาก
7. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.8135	0.6093	มาก	3.7514	0.6522	มาก	3.7273	0.7191	มาก
8. การปกครองบังคับบัญชา	3.8869	0.5688	มาก	3.7561	0.7602	มาก	3.9394	0.5556	มาก
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.9037	0.5753	มาก	3.7805	0.5921	มาก	4.0455	0.5778	มาก
10. ความมั่นคงในงาน	3.8104	0.6800	มาก	3.8455	0.6329	มาก	3.9596	0.4311	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ) ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน จำแนกตามภาควิชา

ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน	ภาควิชา	เคมี			ชีววิทยาประยุกต์		
		\bar{x}	SD	ระดับ ความ จูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ ความ จูงใจ
1. ค่าตอบแทน		3.8773	0.6432	มาก	3.9274	0.6582	มาก
2. สวัสดิการ		3.6167	0.5326	มาก	3.6371	0.4908	มาก
3. ลักษณะงาน		3.6167	0.5326	มาก	3.6371	0.4908	มาก
4. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน		3.8606	0.5537	มาก	3.828	0.5781	มาก
5. ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน		3.7227	0.7313	มาก	3.7016	0.8121	มาก
6. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		3.9545	0.7481	มาก	4.0430	0.5415	มาก
7. โอกาสในการพัฒนาตนเอง		3.8939	0.7266	มาก	3.9140	0.6300	มาก
8. การปกครองบังคับบัญชา		3.9909	0.6313	มาก	3.9677	0.6027	มาก
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน		3.9318	0.6823	มาก	3.9839	0.6800	มาก
10. ความมั่นคงในงาน		3.9970	0.6958	มาก	4.0376	0.5978	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าบัณฑิตใหม่ทุกภาควิชาให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายภาควิชา พบว่า บัณฑิตใหม่แต่ละภาควิชามีการให้ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการเลือกงานที่แตกต่างกันดังนี้

บัณฑิตใหม่ภาควิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน สวัสดิการ ลักษณะงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน และค่าตอบแทน ตามลำดับ

บัณฑิตใหม่ภาควิชาฟิสิกส์ประยุกต์ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมที่ทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สวัสดิการ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ตามลำดับ

บัณฑิตใหม่ภาควิชาสถิติประยุกต์ ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สวัสดิการ และลักษณะงาน ตามลำดับ

บัณฑิตใหม่ภาควิชาเคมีให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน สวัสดิการ และลักษณะงาน ตามลำดับ

บัณฑิตใหม่ภาควิชาชีววิทยาประยุกต์ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน สวัสดิการ และลักษณะงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานจำแนกตามเกรดเฉลี่ยสะสม

เกรดเฉลี่ยสะสม ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน	2.00-2.50			2.51-3.00			3.01-3.50			3.51-4.00		
	\bar{x}	SD	ระดับ ความ จูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ ความ จูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ ความ จูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ ความ จูงใจ
1. ค่าตอบแทน	3.7500	0.5888	มาก	3.7815	0.6772	มาก	3.8584	0.6153	มาก	4.2222	0.6667	มาก
2. สวัสดิการ	3.5915	0.4602	มาก	3.6556	0.4965	มาก	3.6698	0.5787	มาก	4.0740	0.5597	มาก
3. ลักษณะงาน	3.5915	0.4602	มาก	3.6556	0.4965	มาก	3.6698	0.5787	มาก	4.0740	0.5597	มาก
4. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน	3.7370	0.5886	มาก	3.8389	0.4696	มาก	3.6981	0.5241	มาก	4.4074	0.4006	มาก
5. ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน	3.6021	0.7355	มาก	3.6390	0.7098	มาก	3.6415	0.8513	มาก	4.2778	0.4410	มาก
6. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.8169	0.6433	มาก	3.8981	0.6583	มาก	3.9057	0.6837	มาก	4.2593	0.5120	มาก
7. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.7488	0.6704	มาก	3.8808	0.6648	มาก	3.8553	0.6150	มาก	4.3704	0.6961	มาก
8. การปกครองบังคับบัญชา	3.8803	0.6025	มาก	3.9205	0.6414	มาก	3.9434	0.5537	มาก	4.5185	0.6261	มาก
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.8627	0.6245	มาก	3.9470	0.6302	มาก	3.9528	0.6524	มาก	4.3889	0.5465	มาก
10. ความมั่นคงในงาน	3.8685	0.6072	มาก	3.9492	0.7021	มาก	3.9245	0.6189	มาก	4.4444	0.5270	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าบัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน จะให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายช่วงของเกรดเฉลี่ยสะสม พบว่า บัณฑิตใหม่แต่ละภาควิชามีการให้ความสำคัญของปัจจัยในการเลือกงานที่แตกต่างกันดังนี้

บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมในช่วง 2.00-2.50 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน สวัสดิการ และ ลักษณะงาน ตามลำดับ

บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมในช่วง 2.51-3.00 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมที่ทำงาน สวัสดิการ ลักษณะงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ตามลำดับ

บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมในช่วง 3.01-3.50 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมที่ทำงาน สวัสดิการ ลักษณะงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ตามลำดับ

บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมในช่วง 3.51-4.00 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และลักษณะงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานจำแนกตามประเภทการคัดเลือกเข้ารับการศึกษ

ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน	ประเภทการคัดเลือก			สอบโควตา			ภาคพิเศษ(สมทบ)		
	สอบเอนทรานซ์(Entrance)			สอบ โควตา			ภาคพิเศษ(สมทบ)		
	\bar{x}	SD	ระดับ ความ จูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ ความ จูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ ความ จูงใจ
1. ค่าตอบแทน	3.7583	0.6148	มาก	3.8571	0.6818	มาก	3.7697	0.6167	มาก
2. สวัสดิการ	3.6430	0.4533	มาก	3.6666	0.5865	มาก	3.6230	0.4702	มาก
3. ลักษณะงาน	3.6430	0.4533	มาก	3.6666	0.5865	มาก	3.6230	0.4702	มาก
4. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน	3.7694	0.4769	มาก	3.8031	0.5404	มาก	3.8025	0.5879	มาก
5. ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน	3.5208	0.6591	มาก	3.7523	0.7970	มาก	3.6615	0.7579	มาก
6. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.8583	0.5904	มาก	3.8857	0.6759	มาก	3.8769	0.6996	มาก
7. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.7833	0.6520	มาก	3.9079	0.6941	มาก	3.8282	0.6565	มาก
8. การปกครองบังคับบัญชา	3.9250	0.6269	มาก	3.9555	0.6288	มาก	3.8948	0.6057	มาก
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.9416	0.6017	มาก	3.9619	0.6305	มาก	3.8807	0.6641	มาก
10. ความมั่นคงในงาน	3.8861	0.5789	มาก	4.0571	0.6737	มาก	3.8564	0.6894	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่าบัณฑิตใหม่ที่มีประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษาคือต่างกัน จะให้ความสำคัญกับปัจจัยของใจในการเลือกงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าบัณฑิตใหม่แต่ละประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษามีการให้ความสำคัญของปัจจัยของใจในการเลือกงานที่แตกต่างกันดังนี้

บัณฑิตใหม่กลุ่มที่สอบเอนทรานซ์ ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ตามลำดับ

บัณฑิตใหม่กลุ่มที่สอบโควตา ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา โอกาสในการพัฒนาตนเอง ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน สวัสดิการ และลักษณะงาน ตามลำดับ

บัณฑิตใหม่กลุ่มภาคพิเศษ(สมทบ) ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ค่าตอบแทน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน สวัสดิการ และลักษณะงาน ตามลำดับ



ตารางที่ 4.20 ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานจำแนกตามภูมิภาค

ปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน	ภูมิภาค	กรุงเทพฯหรือเขตปริมณฑล			ต่างจังหวัด		
		\bar{x}	SD	ระดับ ความจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ ความจูงใจ
1. ค่าตอบแทน		3.7863	0.6342	มาก	3.8008	0.6409	มาก
2. สวัสดิการ		3.6593	0.4773	มาก	3.6133	0.5414	มาก
3. ลักษณะงาน		3.6593	0.4773	มาก	3.6133	0.5414	มาก
4. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน		3.7739	0.5492	มาก	3.8829	0.5156	มาก
5. ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน		3.6189	0.7431	มาก	3.6797	0.7417	มาก
6. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		3.8737	0.6386	มาก	3.8724	0.6875	มาก
7. โอกาสในการพัฒนาตนเอง		3.8223	0.6764	มาก	3.8620	0.6501	มาก
8. การปกครองบังคับบัญชา		3.9340	0.6415	มาก	3.9036	0.6277	มาก
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน		3.9626	0.6130	มาก	3.8594	0.6639	มาก
10. ความมั่นคงในงาน		3.9251	0.6501	มาก	3.927	0.6613	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่าบัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาที่ต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยของใจในการเลือกงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า บัณฑิตใหม่แต่ละภูมิลำเนามีการให้ความสำคัญของปัจจัยของใจในการเลือกงานที่แตกต่างกันดังนี้

บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯหรือเขตปริมณฑล ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน สวัสดิการ ลักษณะงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ตามลำดับ

บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาในเขตต่างจังหวัด ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมที่ทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน สวัสดิการ และลักษณะงาน ตามลำดับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 การสรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาตัวแปรส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ ภาควิชา เกรดเฉลี่ยสะสม(GPA) ประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษ และภูมิฐานะของบัณฑิตใหม่ที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่แตกต่างกันหรือไม่

2. เพื่อเป็นการเสนอแนะแนวทางแก่ผู้บริหารในการปรับปรุง เสริมสร้างปัจจัยจูงใจในองค์กร ให้สามารถดึงดูดบัณฑิตใหม่ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือบัณฑิตใหม่คณะวิทยาศาสตร์ปีการศึกษา 2545 ทั้ง 5 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ ภาควิชาฟิสิกส์ประยุกต์ ภาควิชาสถิติประยุกต์ ภาควิชาเคมี และภาควิชาชีววิทยาประยุกต์ โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น คณะผู้วิจัยได้จัดแบบสอบถามให้บัณฑิตใหม่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2545 ได้ทำในวันซ่อมรับพระราชทานปริญญาบัตรซึ่งทางคณะได้จัดขึ้นในวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 ผลปรากฏว่าจากแบบสอบถามที่ส่งไป 368 ชุด ได้รับกลับมาจำนวน 355 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.47 หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบที่ไม่ใช้พารามิเตอร์(Nonparametric Statistics) โดยใช้การทดสอบของแมนท์วิทนี(The Mann-Whitney Test) และการทดสอบของครัสคาลและวอลลิส(The Kruskal-Wallis Test)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ของคณะวิทยาศาสตร์ ทำให้ทราบว่าบัณฑิตใหม่ที่มีตัวแปรส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกันอย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงและเสริมสร้างปัจจัยจูงใจในองค์กร ให้สามารถดึงดูดบัณฑิตใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานกับองค์กร และเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่สนใจในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการเลือกงาน ทำให้เกิดการขยายขอบเขตงานวิจัยด้านนี้ให้กว้างขวางต่อไป

5.2 สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

ในการวิจัยครั้งนี้มีบัณฑิตใหม่เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.03 และเพศชายร้อยละ 41.97 โดยมีบัณฑิตใหม่ที่จบการศึกษาจากทั้ง 5 ภาควิชา มีจำนวนที่มากที่สุด คือ ภาควิชาเคมี ร้อยละ 31.00 และภาควิชาสถิติประยุกต์น้อยที่สุด ร้อยละ 9.30 มีเกรดเฉลี่ยสะสมอยู่ในช่วง 2.51-3.00 เป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 42.50 และน้อยที่สุดคือช่วง 3.51-4.00 ร้อยละ 2.53 มีบัณฑิตใหม่ที่สอบเอนทรานซ์ (Entrance) ร้อยละ 33.80 สอบโควตาร้อยละ 29.58 ภาคพิเศษ(สมทบ) ร้อยละ 36.62 บัณฑิตใหม่ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯหรือเขตปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 63.94 และมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตต่างจังหวัดร้อยละ 36.06

บัณฑิตใหม่มากกว่าครึ่งหนึ่งมุ่งหวังจะทำธุรกิจเอกชนคือร้อยละ 55.49 รองลงมาคือธุรกิจส่วนตัวร้อยละ 28.17 รัฐวิสาหกิจร้อยละ 10.70 รัฐบาลร้อยละ 4.79 และอื่นๆ เช่น มูลนิธิหรือองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ร้อยละ 0.85

บัณฑิตใหม่มีความอิสระในการเลือกงานสูง กล่าวคือ บัณฑิตใหม่ร้อยละ 90.70 ตอบว่าผู้ที่มีอิทธิพลสำคัญที่สุดในการตัดสินใจเลือกงานคือตัวเอง รองลงมาคือบิดาร้อยละ 4.80 มารดาร้อยละ 3.94 และบุคคลอื่นๆ ร้อยละ 0.56

ผลการวิเคราะห์ที่พิจารณาจาก ปัจจัยที่บัณฑิตใหม่ให้ความสำคัญในการพิจารณาเลือกงานพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เพื่อนร่วมงานทุกคนมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี และเป็นองค์กรที่พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยที่บัณฑิตใหม่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง คือ เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เช่น การเขียน การพูด เป็นองค์กรที่รู้จักกันดีในสังคม และเป็นงานที่ใช้ทักษะทางภาษา

การทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการทดสอบเมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า บัณฑิตใหม่เพศชายและหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเพศชายให้ความสำคัญระหว่างผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในงาน ตามลำดับ ส่วนบัณฑิตใหม่เพศหญิงนั้นให้ความสำคัญกับการปกครองบังคับบัญชามากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามภาควิชา พบว่า บัณฑิตใหม่ทุกภาควิชาให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจในการเลือกงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง บัณฑิตใหม่ภาควิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา และโอกาสในการพัฒนาตนเองตามลำดับ บัณฑิตใหม่ภาควิชาฟิสิกส์ประยุกต์ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ บัณฑิตใหม่ภาควิชาสถิติประยุกต์ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ บัณฑิตใหม่ภาควิชาเคมีให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ บัณฑิตใหม่ภาควิชาชีววิทยาประยุกต์ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามเกรดเฉลี่ยสะสม พบว่า บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน จะให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจในการเลือกงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมในช่วง 2.00-2.50 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานตามลำดับ บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมในช่วง 2.51-3.00 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมในช่วง 3.01-3.50 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในงานตามลำดับ บัณฑิตใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมในช่วง 3.51-4.00 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประเภทการคัดเลือกเข้ารับการศึกษา พบว่า บัณฑิตใหม่กลุ่มที่สอบเอนทรานซ์ ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในงานตามลำดับ บัณฑิตใหม่กลุ่มที่สอบโควตา ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ บัณฑิตใหม่กลุ่มภาคพิเศษ(สมทบ)ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามภูมิลำเนา พบว่า บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาที่ต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัย
 จูงใจในการเลือกงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯหรือเขตปริมณฑล
 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การปกครอง
 บังคับบัญชา และความมั่นคงในงานตามลำดับ บัณฑิตใหม่ที่มีภูมิลำเนาในเขตต่างจังหวัด ใ้
 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา
 และสภาพแวดล้อมที่ทำงานตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้เห็นภาพรวมของปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่
 คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ
 แนวทาง อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบัณฑิตใหม่ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. เนื่องจากในปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างมาก เพราะต้องการบุคลากร ที่มีความรู้
 ความสามารถทำงานในองค์กรตนเอง ดังนั้น องค์กรน่าจะพิจารณาว่าถึงจุดต่างๆ ขององค์กรตรง
 กับความต้องการของบุคลากรจริงหรือไม่ เมื่อทราบความต้องการที่แท้จริงแล้วองค์กรควรสนองความ
 ต้องการและความพอใจของบุคลากร อันจะมีผลให้บุคลากรเหล่านี้ มีความสนใจเข้ามาสมัครงาน และ
 ทำงานในองค์กร จากการวิเคราะห์พบว่าบัณฑิตใหม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
 ผู้ร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา ดังนั้นหากองค์กร
 ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำงานในองค์กรตนเองก็ควรที่จะจูงใจบุคลากรด้วยปัจจัยที่
 กล่าวมา

2. จากการวิเคราะห์ พบว่าบัณฑิตใหม่สำเร็จจากภาควิชาต่างกัน จะให้ความสำคัญกับปัจจัย
 จูงใจแตกต่างกัน เช่น หากองค์กรต้องการบัณฑิตภาควิชาเคมี องค์กรจะต้องตอบสนองความพึงพอใจ
 ของบัณฑิตภาควิชาเคมีด้วยการนำความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าใน
 หน้าที่การงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมาเป็นสิ่งจูงใจเพื่อให้บัณฑิตภาควิชาเคมีมาสมัคร
 กับองค์กร หรือหากองค์กรต้องการบัณฑิตจากภาคสถิติประยุกต์ องค์กรจะต้องตอบสนองความพึง
 พอใจของบัณฑิตภาควิชาสถิติประยุกต์ ด้วยการนำความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน
 การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในหน้าที่การงานมาเป็นสิ่งจูงใจเพื่อให้บัณฑิตภาควิชา
 สถิติประยุกต์มาสมัครกับองค์กร นอกจากนี้หากว่าองค์กรต้องการจะได้บัณฑิตที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมสูง

ก็ควรจะจงใจบัณฑิตเหล่านี้ด้วยการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานซึ่งเป็นปัจจัยที่บัณฑิตให้ความสำคัญแตกต่างกัน และบัณฑิตที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมสูงจะให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้สูงที่สุด นอกจากนี้จะรู้ได้ว่า หากว่าองค์กรต้องการบัณฑิตเพศหญิงก็จะต้องเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงเพราะบัณฑิตเพศหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้มากกว่าบัณฑิตเพศชาย

3. เนื่องจากความคาดหวังของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไป ภายหลังจากเข้าไปทำงานในองค์กร ดังนั้น นอกจากองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการจ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครงาน และทำงานในองค์กร สิ่งที่องค์กรควรจะทำคือ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา และนำผลการตรวจสอบมาเป็นแนวทางในการพิจารณาหาหนทางให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กรก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำวิจัย

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะบัณฑิตใหม่คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ หากมีการศึกษาวิจัยซ้ำ อาจจะเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างใหม่เป็นทั้งสถาบันหรือหลายๆ สถาบันรวมกัน หรืออาจจะศึกษาเพียงคณะเดียวแต่หลายสถาบัน เพื่อที่จะได้นำผลวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลวิจัยนี้ว่าสนับสนุนหรือขัดแย้งกันอย่างไร และเมื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่แล้ว ก็ควรจะมีการศึกษาต่อไปว่า บัณฑิตใหม่เหล่านี้เมื่อเข้าไปทำงานได้ระยะหนึ่งแล้ว มีปัจจัยจูงใจในการทำงานคืออะไร ผลที่ได้จะนำมาพิจารณากับผลที่ได้ในครั้งนี่ว่า เหมือนหรือต่างกันอย่างไร องค์กรจะปรับปรุงกลยุทธ์ในการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปได้อย่างไร

2. บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา มีทั้งผู้ที่ประกอบอาชีพและศึกษาต่อ ดังนั้นในส่วนของแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของบัณฑิตใหม่ ควรจะมีชื่อที่แบ่งแยกว่าสถานภาพของบัณฑิตใหม่ในตอนนี้อยู่ที่ประกอบอาชีพอยู่หรือศึกษาต่อ และนำแบบสอบถามของผู้ที่ประกอบอาชีพมาวิเคราะห์เท่านั้น เพื่อให้สอดคล้องกับหัวข้อเรื่อง

บรรณานุกรม

- คลชาติ ดันติวานิช. 2542. เอกสารประกอบการสอนวิธีการสุ่มตัวอย่าง. คณะวิทยาศาสตร์.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นิรามิส อรุโณทอง. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของ
บัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2542. เอกสารประกอบการสอนระเบียบวิธีวิจัย. คณะวิทยาศาสตร์.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศุภมาส ไวกุลเพชร และ สมฤทัย รัศมีธรรม. 2545. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อเกรดเฉลี่ยสะสมของ
ของนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
คณะวิทยาศาสตร์. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุจิตรา สุคนธมัต. 2542. เอกสารประกอบการสอนโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ. คณะวิทยาศาสตร์.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อุมพร จันทกร . 2542. เอกสารประกอบการสอนสถิติไม่ใช้พารามิเตอร์. คณะวิทยาศาสตร์.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หัวข้อเรื่อง

ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ คณะวิทยาศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อันจะเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการเสริมสร้างองค์กรให้สามารถจูงใจให้บัณฑิตใหม่ ที่มีความสามารถเข้ามาสมัครงานกับองค์กร ตลอดจนปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความพอใจ แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาปัญหาพิเศษ หลักสูตรปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คณะผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน คำตอบของท่านจะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของบัณฑิตใหม่เป็นอย่างยิ่งมา ณ ที่นี้

นายจิรัชย์ กล้ายเจริญสุข

นายภวิศร์ ภูเพชร

นายภาควัฒน์ หวังอารยกุล

ชั้นปี 4 ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อแนะนำ

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตใหม่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่บัณฑิตใหม่ให้ความสำคัญในการพิจารณาเลือกงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หัวข้อเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ คณะวิทยาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตใหม่

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง () หน้าข้อความ
ให้ตรงกับความเป็นจริง หรือกรอกข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. จบการศึกษาจากภาควิชา

- () คณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ () เคมี
() ฟิสิกส์ประยุกต์ () ชีววิทยาประยุกต์
() สถิติประยุกต์

3. เกรดเฉลี่ยสะสมที่ได้รับ

- () 2.00-2.50
() 2.51-3.00
() 3.01-3.50
() 3.51-4.00

4. ประเภทของการคัดเลือกเข้ารับการศึกษ

- () สอบเอนทรานซ์(ENTRANCE)
() สอบโควตา
() ภาคพิเศษ(สมทบ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ภูมิภาค

- () กรุงเทพมหานคร หรือ เขตปริมณฑล
เขตปริมณฑลประกอบไปด้วย นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร
- () ต่างจังหวัด

6. ลักษณะองค์กรที่บัณฑิตใหม่มุ่งหวังเข้าทำงานมากที่สุด (เลือกเพียงข้อ)

- () ราชการ
() รัฐวิสาหกิจ
() ธุรกิจเอกชน
() ธุรกิจส่วนตัว
() อื่นๆ โปรดระบุ.....

7. บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงานของบัณฑิตใหม่มากที่สุด (เลือกเพียงข้อ)

- () ตัวเอง
() บิดา
() มารดา
() บุคคลอื่นๆ โปรดระบุ.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่บัณฑิตใหม่ให้ความสำคัญในการพิจารณาเลือกงาน

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของบัณฑิตในการพิจารณาเลือกงาน

ข้อที่	ปัจจัย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
2.	มีการจัดสวัสดิการ เช่น การประกันสังคม, รดรับส่งพนักงาน, การรักษาพยาบาล
3.	เป็นงานที่ใช้ทักษะทางภาษา
4.	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีอากาศถ่ายเท
5.	เป็นองค์กรที่รู้จักกันดีในสังคม
6.	เป็นองค์กรที่พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม
7.	เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเอง เช่น ส่งไปดูงานต่างประเทศ, การส่งศึกษาต่อ
8.	เป็นองค์กรที่ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
9.	มีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
10.	เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง
11.	มีการกำหนดเวลาทำงานและจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ที่เหมาะสม
12.	เป็นงานที่ท้าทายน่าสนใจ
13.	มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย
14.	เป็นองค์กรที่พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
15.	ภาพพจน์ขององค์กรเป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
16.	เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา
17.	เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เช่น การเขียน การพูด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.	เป็นงานที่ได้ใช้ความสามารถในสาขาที่เรียน
19.	เป็นองค์กรที่ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกไล่ออกจากงานได้โดยง่าย
20.	ค่าตอบแทนที่ได้รับจะต้องทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆที่ดำเนินกิจการประเภทเดียวกัน
21.	มีการจัดให้พนักงานไปท่องเที่ยวพักผ่อน
22.	เป็นงานที่ได้ใช้ทักษะทางคอมพิวเตอร์
23.	สถานที่ทำงานเดินทางสะดวกไม่ลำบาก
24.	เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้เป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต
25.	เป็นองค์กรที่จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานให้มีความก้าวหน้า
26.	ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเรื่องงานและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ได้บังคับบัญชาได้
27.	เพื่อนร่วมงานทุกคนมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
28.	สามารถยึดงานนี้ในการดำรงชีพได้อย่างสบายกายและใจ
29.	ผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน
30.	เป็นองค์กรที่ให้โอกาสพนักงานเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้จัดทำ

ชื่อ-นามสกุล	:	นายจิรัชย์ คล้ายเจริญสุข
วันเดือนปีเกิด	:	17 พฤศจิกายน 2524
สถานที่เกิด	:	กรุงเทพมหานคร
จบการศึกษาชั้นมัธยมต้นจาก	:	โรงเรียนสารสาสน์พิทยาสรรค์
จบการศึกษาชั้นมัธยมปลายจาก	:	โรงเรียนวัดสุทธิวราคาราม
ชื่อ-นามสกุล	:	ภวิศร์ ภูเพชร
วันเดือนปีเกิด	:	22 มกราคม 2524
สถานที่เกิด	:	นครศรีธรรมราช
จบการศึกษาชั้นมัธยมต้นจาก	:	โรงเรียนทิววิภาภิเศก
จบการศึกษาชั้นมัธยมปลายจาก	:	โรงเรียนทิววิภาภิเศก
ชื่อ-นามสกุล	:	นายภาณุวัฒน์ หวังอารยกุล
วันเดือนปีเกิด	:	2 เมษายน 2525
สถานที่เกิด	:	กรุงเทพมหานคร
จบการศึกษาชั้นมัธยมต้นจาก	:	โรงเรียนสตรีวิทยา 2
จบการศึกษาชั้นมัธยมปลายจาก	:	โรงเรียนสตรีวิทยา 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้