

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ใน
กรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING DECISION TO WORK OF RIDER IN
BANGKOK



ณัฐนิช ชิมพาลี
Natnitsa Chimpalee

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2565 นั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING DECISION TO WORK OF RIDER IN
BANGKOK**

Natnitsa Chimpalee



**AN INDEPENDENT STUDY IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
BUSINESS SCHOOL**

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึ๒๐๒๒ เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS SCHOOL

เอกสารนี้ **KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG** ใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพ
นักศึกษา	พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร
รหัสนักศึกษา	นางสาวณัฐนิษฐ์ษา นิมพาลี
ปริญญา	63611071
สาขา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
พ.ศ.	บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ	2565
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินโท

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการเลือกอาชีพ ได้แก่ แนวโน้มของตลาดแรงงาน สภาพแวดล้อมของงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ การเข้าประกอบอาชีพ รายได้หรือค่าตอบแทน การกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพและค่านิยม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร รวมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารที่แตกต่างกันหรือไม่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้กับผู้ที่สนใจเข้าสู่การประกอบอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) รวมถึงเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการเจ้าของแอปพลิเคชัน สามารถนำไปปรับกลยุทธ์ของตนเองเพื่อดึงดูดและจูงใจผู้คนที่หันมาทำงานเป็นพนักงานส่งอาหาร (Riders) เพื่อรองรับลูกค้าได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพต่อไป โดยขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้ คือ ประชากรที่ประกอบอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ของแต่ละแอปพลิเคชัน ได้แก่ แกร็บ โคน์แมน ฟู้ดแพนด้าและโรบินฮู้ด จำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากผลการวิจัยด้านประชากรศาสตร์พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพศ อายุ สถานภาพและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานขับรถส่งอาหารยังอยากที่จะทำงานและมีกำลังใจในการทำงานต่อไปและผลการวิจัยข้อมูลแต่ละรายปัจจัยในการเลือกทำอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหารมีระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพและปัจจัยด้านรายได้หรือค่าตอบแทนตามลำดับ และปัจจัยในการเลือกอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน ผู้ประกอบการจึงควรให้ความสำคัญในการคัดเลือกร้านอาหารที่เต็มใจให้บริการและปัจจัยด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบการ อาจจะมีฟังก์ชันที่แสดงให้เห็นว่าพื้นที่ใด มีพนักงานขับรถส่งอาหารอยู่อย่างหนาแน่น ด้วย เพื่อให้เกิดการกระจายตัวของพนักงานขับรถส่งอาหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	Factors Affecting Decision To Work Of Rider In Bangkok
Student	Miss. Natnitsa Chimpalee
Student ID	63611071
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2022
Advisor	Assistant Professor Dr.Krit Jarinto

ABSTRACT

The purposes of research were to study the factors affecting to the job's selection, that affect to the decision making of working as a food rider in Bangkok. Including to the demographic characteristics: gender, age, marital status, education, average income that affect to the decision making of working as a food rider or not including as a guideline for application owners Can be used to adjust their own strategies to attract and motivate people to work as Riders to serve customers with great service and good quality. The sample who was used in this research was collected by 400 of food riders in Bangkok working under Grab, Lineman, Foodpanda and Robinhood. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data.

The results showed that the difference of gender, age, marital status and education of food rider in Bangkok does not have the different decision making of working as a food rider in Bangkok. But the difference of the average income has the different decision making of working as a food rider in Bangkok with a statistically significant level at 0.05. Therefore, application owner should focus on the issue of reasonable income/wage in order to motivate food delivery drivers to have the passion and keep up the morale to continue working. For the result of data analyzing in every factor about the decision making of working as a food rider in Bangkok showed that food rider has opinion in “the environment of work” at “Most agreed”. And food rider also has opinion in “rider qualification” and “income/wage” at “Most agreed”. For the opinion in “the environment of work”, it also showed that the rider wanted to work with partners or shops that have good

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

cooperation and service mind at “Most agreed” as the first order. Application owners should therefore focus on selecting restaurants that are willing to serve and compliance to display the distribution factor of professionals. There may be an application features that shows which area are crowded where food delivery drivers should be dispersed at a statistical significance level of 0.01.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัว เป็นอย่างสูงที่ส่งเสริมเลี้ยงดู และอบรมบ่มนิสัย รวมทั้งให้กำลังใจและสนับสนุนด้านการศึกษาจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ผศ.ดร. กฤษ จรินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระและอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่านที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารธุรกิจ ซึ่งแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ในการทำการศึกษาอิสระเล่มนี้ รวมถึงให้คำแนะนำแนวทางการดำเนินชีวิตประจำวัน

ขอขอบคุณ พนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม นำมาซึ่งข้อมูลอันเป็นประโยชน์

ขอขอบคุณ พิณณลินย์ วุฒิประเสริฐ นักวิชาการศึกษา คณะบริหารธุรกิจ ที่อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนการใช้ห้องเรียนและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ นคร บุญน้อยและพี่น้องๆ เพื่อนร่วมรุ่นทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจช่วยเหลือ และร่วมทุกข์ร่วมสุขมาด้วยกันตลอด

ณัฐนิษฐ์ชา นิมพาลี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	VIII
สารบัญภาพ	X
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ขอบเขตการศึกษา.....	3
1.4 สมมติฐานของการศึกษา	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแอปพลิเคชันฟู้ดเดลิเวอรี่และพนักงานส่งอาหาร (Riders).....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	14
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ	15
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	20
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	25
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	26
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
3.5 การตรวจสอบเครื่องมือ	30

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์	32
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการเลือกอาชีพ	34
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร	43
4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	44
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	52
5.1 สรุปผลการวิจัย	52
5.2 อภิปรายผล	55
5.3 ข้อเสนอแนะ	60
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	66
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	67
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสถิติ	73
ประวัติย่อของผู้วิจัย	85

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนตัวอย่างที่สุ่มในแต่ละกลุ่มเพศ.....	26
3.2 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	30
3.3 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha ของแบบสอบถาม.....	31
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
4.2 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายปัจจัยในการเลือกอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	34
4.3 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านแนวโน้มของตลาดแรงงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร	35
4.4 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านสภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	36
4.5 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	38
4.6 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านการเข้าประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	39
4.7 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านรายได้หรือค่าตอบแทนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	40
4.8 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	41
4.9 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านค่านิยมที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	42
4.10 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานเพศกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	45
4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานอายุกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	45
4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานสถานภาพกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่ง อาหาร ในกรุงเทพมหานคร	46
4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษากับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงาน ขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	47
4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงาน ขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	47
4.16 ค่า P-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (X) ระดับความ คิดเห็นของพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	48
4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำอาชีพพนักงานขับ รถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	49
4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำอาชีพ พนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	50
4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	50
5.1 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์	53
5.2 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการเลือกอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพ พนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	55

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารใน กรุงเทพมหานคร	5
2.1 ข้อมูลแอปพลิเคชันฟู้ดเดลิเวอรี่	9
2.2 ข้อมูลแอปพลิเคชันโรบินฮู้ด	10



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

จากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา หรือโควิด-19 (COVID-19) ทั่วโลก ทำให้ประเทศไทยต้องใช้มาตรการเข้มข้น ตั้งแต่การห้ามเดินทางข้ามระหว่างประเทศ ห้ามเดินทางข้ามจังหวัด จำกัดการให้บริการของภาคธุรกิจเป็นการชั่วคราว จนถึงการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจหยุดชะงัก โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและโรงแรม รวมถึงภาคบริการอื่นๆ เช่น สถานศึกษา โรงเรียนกวดวิชา ห้างสรรพสินค้า ตลาดสด ก็ล้วนได้รับผลกระทบทั้งสิ้น โดยในปีพ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 (COVID-19) มีหลายกิจการที่ต้องปิดตัวลงโดยรวมประมาณ 20,920 รายทั่วประเทศ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า online, 2563) บางบริษัทหรือบางองค์กรมีการปลดพนักงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย บ้างก็ลดเงินเดือนพนักงานหรือลดเวลาการทำงานเพื่อให้ธุรกิจไปต่อได้ โดยส่วนใหญ่เป็นธุรกิจของผู้ประกอบการขนาดเล็กหรือ SME ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจโรงแรม ธุรกิจบริการ ธุรกิจการบิน กวดวิชา ร้านอาหาร บาร์ ในที่ลับ ธุรกิจผลิต และ จำหน่ายซีเมนต์ สินค้าวัสดุก่อสร้างครบวงจร ซึ่งธุรกิจดังกล่าวกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ ส่งผลให้แรงงานได้รับผลกระทบ เนื่องจากมีแรงงานที่ตกงานและว่างงานทั่วประเทศโดยรวมมากถึง 14.5 ล้านคน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

การ Lockdown ประเทศเพื่อป้องกันโควิด-19 (COVID-19) แพร่ระบาดตามมาตรการของภาครัฐ ทำให้ประชาชนหรือผู้ว่างงานมองหาช่องทางสร้างรายได้เพิ่มเติม ทั้งทำเป็นอาชีพหลัก และอาชีพเสริม ไม่ว่าจะเป็นนักเรียน นิสิตนักศึกษา พนักงานเงินเดือน นักเล่นหุ้น ผู้ขับรถแท็กซี่ ผู้ขับรถสามล้อเครื่อง ไปจนกระทั่งถึง กัปตันสายการบิน ผู้คนหลายภาคส่วน ต่างให้ความสนใจกับการขับจักรยานยนต์ส่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน ไม่ว่าจะเป็น แกร็บ โลนั่มาน ฟู้ดแพนด้าหรือโรบินฮู้ด กันเป็นจำนวนมาก นับเป็นแรงงานประเภทใหม่บนแพลตฟอร์มที่ภาคเอกชนจำนวนมากยอมรับว่าเป็นการเปิดโอกาสความเท่าเทียมให้ทุกฝ่ายเข้าถึงงานได้ ในสถานะที่เปรียบเสมือนเป็นเจ้าของรายตัวเอง ไม่ใช่ลูกจ้างแต่เป็นเหมือนหุ้นส่วนหรือพาร์ทเนอร์ ที่มีสถานะเท่าเทียมกัน (สุนัยวิจักกสิกรไทย, 2563) นอกจากนี้ พนักงานขับรถส่งอาหารหรือไรเดอร์ ยังถือเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในช่วงโควิด-19 นี้ รวมถึงอนาคตด้วย ในขณะที่แรงงานยังคงมีความเสี่ยง และไม่ได้ได้รับความคุ้มครองเท่าที่ควร โดยพนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) ทำงานเป็นรายชิ้น ไม่มีสัญญาจ้าง เลือกทำงานเวลาใดก็ได้ ทำให้ไม่มีหลักประกันของรายได้ขั้นต่ำ มีหน้าที่รับอาหารจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร้านค้าผู้ประกอบการและจัดส่งอาหารตามความประสงค์ของผู้ให้บริการแอปพลิเคชันที่ได้รับคำสั่งมาจากผู้บริโภคหรือผู้สั่งอาหาร ต้องตรวจสอบบรรจุภัณฑ์ทันทีที่ได้รับอาหารจากร้านค้าเพื่อรับประกันคุณภาพ สภาพอาหารที่บรรจุในภาชนะต้องมีสภาพที่ดี มีความสะอาด และต้องมีบัตรประจำตัวส่วนบุคคลสำหรับผู้ให้บริการ ตลอดเวลาการปฏิบัติงาน (วชิราพร กัดเจริญ, 2562)

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย รายงานว่า การแข่งขันในธุรกิจรับส่งอาหารออนไลน์ ในปี 2563 ต่อเนื่องถึงปี 2564 มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยจำนวนครั้งของการจัดส่งอาหารไปยังผู้บริโภคในปี 2563 สูงถึง 66-68 ล้านครั้งหรือโตจากปีก่อนหน้า 78-84% ซึ่งถือเป็นการเติบโตที่รวดเร็ว สอดคล้องกับธนาคารแห่งประเทศไทย ที่กล่าวว่า ในช่วงที่ผ่านมาธุรกิจรับส่งอาหารออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน มีการเติบโตสูงเฉลี่ย 33% ต่อปี จากพฤติกรรมผู้บริโภคที่ต้องการความสะดวก และประหยัดเวลา ซึ่งในขณะเดียวกันจำนวนผู้บริโภคที่มีนั้นส่วนมากกระจุกตัวอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และหัวเมืองสำคัญ ก่อให้เกิดความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่อผู้ให้บริการแอปพลิเคชันรับส่งอาหารออนไลน์ ให้ต้องเร่งปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อรักษาส่วนแบ่งทางการตลาด ทำให้การแข่งขันของผู้ให้บริการแต่ละแอปพลิเคชันในตลาด ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านผู้บริโภค ร้านอาหารหรือพนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) จากแนวโน้มการเติบโตดังกล่าว นำไปสู่การที่เจ้าของแอปพลิเคชันรับส่งอาหารออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็น แกร็บ ไลน์แมน ฟู้ดแพนด้าหรือโรบินฮู้ด เปิดรับสมัครพนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) เป็นจำนวนมาก และรับอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับลูกค้าระหว่างวันที่เพิ่มขึ้นอย่างไม่มีการหยุดนิ่ง เนื่องจากธุรกิจรับส่งอาหารออนไลน์จำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยพนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) และตัวพนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) เองก็จำเป็นต้องเลือกแอปพลิเคชันที่ดีที่สุดและเหมาะสมในการทำงานเช่นกัน เป็นเหตุให้พนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) ต้องพิจารณาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเลือกอาชีพพนักงานส่งอาหาร ไม่ว่าจะเป็นแนวโน้มของตลาดแรงงานในแต่ละแอปพลิเคชันว่ามีมากน้อยเพียงใด มีการแข่งขันสูงหรือไม่ในการกดรับงานแต่ละครั้ง สภาพแวดล้อมของงาน กลุ่มลูกค้า ร้านอาหารหรือฝ่ายบริการลูกค้าสัมพันธ์ที่ตัวพนักงานขับรถต้องติดต่อประสานงานด้วยนั้นเป็นอย่างไร คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพในแต่ละแอปพลิเคชัน การเข้าประกอบอาชีพหรือวิธีการขั้นตอนในการสมัครงาน รายได้หรือค่าตอบแทน การกระจายตัวของผู้ประกอบการในแต่ละแอปพลิเคชันในแต่ละพื้นที่ รวมถึงค่านิยมทั่วไป เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตรวมถึงการหาเลี้ยงชีพ (กระทรวงแรงงาน, 2564) และหากเศรษฐกิจดีขึ้น ทุกคนสามารถเลือกงานได้ อาจมีคนจำนวนไม่น้อยที่หันหลังให้ กับอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ดังนั้น เพื่อให้ธุรกิจรับมือกับการแข่งขันที่รุนแรงได้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจให้กับผู้ที่สนใจเข้าร่วมเป็นพนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) รายใหม่และเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการเจ้าของแอปพลิเคชัน สามารถนำไปปรับกลยุทธ์ของตนเองเพื่อดึงดูด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และจูงใจผู้คนที่หันมาทำงานเป็นพนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) เพื่อรองรับลูกค้าได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาการตัดสินใจด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานขับรถส่งอาหารในการเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยในการเลือกอาชีพ ได้แก่ แนวโน้มของตลาดแรงงาน สภาพแวดล้อมของงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ การเข้าประกอบอาชีพ รายได้หรือค่าตอบแทน การกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพและค่านิยม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตงานวิจัย ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา : ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.3.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ 2) ปัจจัยในการเลือกอาชีพ ได้แก่ แนวโน้มของตลาดแรงงาน สภาพแวดล้อมของงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ การเข้าประกอบอาชีพ รายได้หรือค่าตอบแทน การกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ ค่านิยมทั่วไป

1.3.1.2 ตัวแปรตาม การตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร : ประชากรที่ประกอบอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

1.3.3 กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษา : ประชากรที่ประกอบอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ของแต่ละแอปพลิเคชัน ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ แกร็บ ไลน์แมน ฟู้ดแพนด้าและโรบินฮู้ด จำนวน 400 คน

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา : เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม 2564 ถึงเดือนมกราคม 2565

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 สมมติฐานของการศึกษา

1.4.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

1.4.1.1 สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

1.4.1.2 สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

1.4.1.3 สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

1.4.1.4 สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

1.4.1.5 สมมติฐานที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

1.4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการเลือกอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้กับผู้ที่สนใจเข้าสู่การประกอบอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) รวมถึงเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการเจ้าของแอปพลิเคชัน สามารถนำไปปรับกลยุทธ์ของตนเองเพื่อดึงดูดและจูงใจผู้คนที่หันมาทำงานเป็นพนักงานส่งอาหาร (Riders) เพื่อรองรับลูกค้าได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพต่อไป

1.6 กรอบแนวคิดของการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ไวรัสโคโรนา หรือโควิด-19 (COVID-19) คือ โรคติดต่อที่สามารถติดเชื้อได้ทั้งในมนุษย์และสัตว์ ปัจจุบันมีการค้นพบไวรัสสายพันธุ์นี้แล้วทั้งหมด 6 สายพันธุ์ ส่วนสายพันธุ์ที่กำลังแพร่ระบาดหนักทั่วโลกในปี 2563 เป็นสายพันธุ์ที่ยังไม่เคยพบมาก่อน คือ สายพันธุ์ที่ 7 จึงถูกเรียกว่าเป็น “ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่” และในภายหลังถูกตั้งชื่ออย่างเป็นทางการว่า “โควิด-19” (องค์การอนามัยโลก online, 2563)

Work From Home คือ การที่องค์กร หน่วยงานหรือบริษัทให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่ต้องเข้าออฟฟิศ โดยอาจมีการกำหนดให้ต้องเข้าไปสุรปฏิบัติงานสัปดาห์ละกี่ครั้ง หรืออาจใช้วิธีประชุมงานร่วมกันผ่าน VDO Conference เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Lockdown หรือการปิดประเทศ เป็นมาตรการที่ควบคุมถึงการจำกัดการเดินทาง การยกเลิกกิจกรรมในพื้นที่สาธารณะ ไปจนถึงการกักตัวเองภายในบ้านพัก เพื่อสร้างความปลอดภัยให้กับส่วนรวมในการควบคุมการระบาดได้

แอปพลิเคชันส่งอาหาร คือ โปรแกรมประยุกต์สำหรับอุปกรณ์เคลื่อนที่ที่อำนวยความสะดวกในการสั่งอาหารออนไลน์แบบจัดส่งถึงบ้าน เช่น Line man , Grab , Food panda , Robinhood

พนักงานส่งอาหาร (Riders) คือ ผู้ที่ให้บริการรับ-ส่ง อาหารถึงบ้านลูกค้า ด้วยการขับขี่มอเตอร์ไซค์ โดยรับคำสั่งซื้อผ่านแอปพลิเคชัน

แนวโน้มของตลาดแรงงาน หมายถึง ความต้องการผู้ทำงานด้านการขนส่งอาหารตามการเติบโต ตามความนิยมและตามปริมาณความต้องการพนักงานขับรถส่งอาหารของแต่ละแอปพลิเคชัน

สภาพการแวดล้อมของงาน หมายถึง บรรยากาศของการทำงาน สังคมการทำงาน การทำงานร่วมกับพาร์ทเนอร์ เช่น ร้านอาหารหรือการทำงานร่วมกับฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ รวมถึงความยากง่ายในการใช้งานของแต่ละแอปพลิเคชัน

คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่จำเป็นต้องมีในการสมัครเป็นพนักงานขับรถส่งอาหาร เช่น อายุ มีการกำหนดช่วงอายุในการทำงานหรือไม่ มีการกำหนดอายุยานพาหนะที่ใช้หรือไม่หรือข้อกำหนดด้านเทคโนโลยีอื่นๆ รวมถึงข้อกำหนดด้านเวลาที่ต้องรับงาน เป็นต้น

การเข้าประกอบอาชีพ หมายถึง วิธีการหรือขั้นตอนในการเข้าสู่กลุ่มอาชีพ เช่น วิธีการสมัครเข้าทำงาน ช่องทางในการสมัครงาน ความสะดวกในการสมัครงาน การอนุมัติเข้าทำงานแบบทดสอบความเข้าใจในการทำงาน ค่าสมัครหรือทุนทรัพย์ในการดำเนินการเพื่อเข้าสู่กลุ่มอาชีพ

รายได้หรือค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ย้ายให้กับพนักงานส่งอาหารเพื่อทดแทนการทำงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นค่ารอบการวิ่ง ค่าอินเซนทิฟ หรือโบนัสต่างๆ การบริการด้านสุขภาพ การทำประกันชีวิตให้พนักงาน เป็นต้น

การกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของแต่ละแอปพลิเคชันนั้น มีพนักงานส่งอาหารมากน้อยเพียงใดและกระจายอยู่ทั่วประเทศหรือกระจุกตัวอยู่บางพื้นที่ สามารถทำงานที่ใดก็ได้หรือจะต้องอยู่ที่ใดที่หนึ่งโดยเฉพาะ

ค่านิยม หมายถึง ทศนะของคนหรือสังคมที่มีต่อสิ่งของ แนวคิดและการกระทำ เป็นปัจจัยหรือสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้ว่า จะใช้ชีวิตของตัวเองอย่างไร

การตัดสินใจเลือกอาชีพ หมายถึง การนำข้อมูลหลายๆ ด้าน ที่เกี่ยวกับอาชีพที่จะเลือกมาพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อประกอบการตัดสินใจ ให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของตนเองให้มากที่สุด หรือมีปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษา ค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการอ้างอิงการศึกษางานวิจัย ดังต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแอปพลิเคชันส่งอาหารและพนักงานส่งอาหาร (Riders)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแอปพลิเคชันฟู้ดเดลิเวอรีและพนักงานส่งอาหาร (Riders)

2.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแอปพลิเคชันฟู้ดเดลิเวอรี

แอปพลิเคชันฟู้ดเดลิเวอรี หรือแพลตฟอร์มส่งอาหาร เป็นแพลตฟอร์มที่อาศัยความร่วมมือกับธุรกิจที่เชี่ยวชาญในด้านกระบวนการส่งอาหารให้ครบทั้งวงจร เช่น การชำระเงินด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์รวมถึงการจ่ายเงินให้คนส่งอาหารและร้านอาหาร โดยแอปพลิเคชันฟู้ดเดลิเวอรีจะรวมร้านอาหารที่มากมายและหลากหลายให้ผู้บริโภคได้เลือกสรรได้ตามใจ ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ที่อำนวยความสะดวกในการสั่งอาหารออนไลน์แบบจัดส่งถึงบ้าน ซึ่งแอปพลิเคชันฟู้ดเดลิเวอรี ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา คือ

แกร็บฟู้ด (Grab Food) เปิดทดลองในกรุงเทพฯ ตั้งแต่ปี 2560 โดยไม่มีข้อกำหนดขั้นต่ำการสั่งซื้อ โดยในช่วงไตรมาสแรกของปี 2561 มียอดการส่งอาหารต่อวันเพิ่มขึ้น 4.4 เท่า แกร็บฟู้ดเอื้อประโยชน์กับ 3 ส่วน ได้แก่ พาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่แกร็บ ที่มีรายได้เพิ่มเติมจากการส่งอาหารจากเดิมที่แค่รับ-ส่งคน หรือเอกสาร, ร้านอาหาร ที่มีช่องทางการขายเพิ่มขึ้น เข้าถึงลูกค้ากลุ่มใหม่ๆ และได้รับประโยชน์จากการจัดโปรโมชันบนแอปฯ ของแกร็บ และส่วนสุดท้าย ผู้บริโภคที่มีตัวเลือกมากขึ้น ธุรกิจอาหารเดลิเวอรีในกรุงเทพฯ นับว่ามีการแข่งขันที่สูง ด้วยความที่แกร็บทำธุรกิจในไทยมานาน ทำให้มีฐานลูกค้าอยู่แล้ว แกร็บจึงเป็นแบรนด์ที่แข็งแกร่งในระดับหนึ่ง ซึ่งเพียงพอในการตอบสนองความต้องการในชีวิตประจำวันของผู้บริโภค และกำลังขยายพื้นที่การส่งอาหารให้ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ในกรุงเทพฯ รวมถึงขยายจำนวนพันธมิตรร้านอาหารเพื่อเพิ่มเมนูในแพลตฟอร์มแกร็บฟู้ดให้มีความหลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้ แกร็บยังมีการขยายบริการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Payments/ Financial Solutions เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้รับแกร็บ ด้วยการปล่อยเงินกู้ เนื่องจากผู้รับแกร็บส่วนใหญ่ไม่มี Statement เงินเดือน ทำให้ไม่สามารถยื่นกู้กับธนาคารได้ แกร็บในฐานะเจ้าของแพลตฟอร์มที่รู้รายละเอียดสภาพคล่องรายได้ของผู้รับ จึงตัดสินใจเปิดบริการดังกล่าว เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับแกร็บได้มีทางเลือกต่อไป (ธนินทร์ ธีรวัณ, 2561)

ไลน์แมน (Line Man) เปิดตัวเมื่อเดือนเมษายน 2559 สามารถสั่งอาหารจากร้านดังกล่าว 10,000 ร้านทั่วกรุงเทพฯ ผู้ใช้สามารถชำระเงินด้วยเงินสดให้กับ Line Man ได้ทันทีหลังตรวจสอบอาหารหรือสินค้าเป็นที่เรียบร้อย ปัจจุบัน แอปพลิเคชัน ไลน์แมนให้บริการสามด้านในประเทศไทย คือ ส่งพัสดุ แท็กซี่และส่งอาหาร โดยส่งอาหารเริ่มต้นเป็นบริการแรก ในปี 2559 จากข้อมูลสาธารณะ ผู้บริหารของบริการส่งอาหาร ไลน์แมน อ้างว่า ไลน์แมนต้องการส่งเสริมร้านอาหารขนาดกลางและเล็กที่มีฝีมือแต่ที่อาจมีทำเลไม่ดีให้สามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้า ซึ่งเป็นกลุ่มที่อยากทานอาหารอร่อย แต่ต้องการความสะดวกสบาย ได้ทานอาหารที่ต้องการ โดยไม่ต้องเดินทางในเมืองที่มีการจราจรติดขัด ในแง่นี้ ไลน์แมนจึงเสนอบริการที่ช่วยร้านค้า (ผู้ขาย) และผู้บริโภค (ผู้ซื้อ) เอาชนะอุปสรรคในเรื่องระยะทาง ทำเล และพื้นที่ ซึ่งล้วนเป็นเรื่องภูมิศาสตร์ในเมือง นั่นเอง

ฟู้ดแพนด้า (Food panda) เปิดตัวในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2555 เป็นศูนย์รวมบริการสั่งอาหารออนไลน์ที่เปิดบริการทั้งในไทยและทั่วโลก Alexander Felde ผู้ร่วมก่อตั้งและกรรมการผู้จัดการ Food panda ประเทศไทย ฟู้ดแพนด้าและแบรนด์ในเครือ ได้แก่ เฮลโลฟู้ด และเดลิเวอรี่คลับ คือศูนย์รวมบริการสั่งอาหารออนไลน์ระดับโลกที่ให้บริการในกว่า 40 ประเทศทั่วโลก บริษัทมุ่งใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยนำเสนอร้านอาหารต่างๆ ผ่านทางโลกออนไลน์และโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟน เพื่อมอบความสะดวกสบายในการสั่งอาหารที่หลากหลายโดยสามารถสั่งอาหารได้ทั้งในเว็บไซต์และแอปพลิเคชัน นอกจากนี้ยังคงเดินหน้าพัฒนานวัตกรรม โซลูชัน และการให้บริการอย่างต่อเนื่องโดยชูจุดแข็ง ‘บริการส่งฟรี’ ร่วมกับร้านอาหารที่ผ่านการคัดสรรมาแล้วมากกว่า 50,000 ร้าน โดยตั้งเป้าเดินหน้านำขยายพื้นที่การให้บริการครอบคลุมทุกพื้นที่ในประเทศไทย (อเล็กซานเดอร์ เฟลเดอร์, 2563)

THE STANDARD		เทียบแอปฯ 'Food Delivery' ลิ่งเจ้าไหน 'สะดวกสุด'				
		Grab	LINE MAN Wongnai	Foodpanda	GoJek (GET เด็ด)	Robinhoo by SCB
เริ่มต้น ให้บริการ ในไทย		2560	2559	2555	2562 (ริแบรนด์เป็น GoJek ก.ย. 2563)	ตุลาคม 2563
พื้นที่ ให้บริการ		35 จังหวัด	14 จังหวัด	BEST CHOICE 76 จังหวัด (ครบ 77 จังหวัด ในเดือนตุลาคม)	กรุงเทพฯ และ 18 เขต ปริมณฑล (4 จังหวัดคือ ปทุมธานี, นนทบุรี, สมุทรปราการ, นครปฐม)	กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล
จำนวน ร้านอาหาร		ประมาณ 80,000 ร้าน	BEST CHOICE มากกว่า 200,000 ร้าน	ประมาณ 100,000 ร้าน	มากกว่า 30,000 ร้าน (80% เป็น SMEs)	รอเปิดตัว อย่าง เป็นทางการ
จำนวน คนขับ		BEST CHOICE ประมาณ 100,000 คน	ไม่เปิดเผย	60,000 คน	มากกว่า 50,000 คน	รอเปิดตัว อย่าง เป็นทางการ
จำนวนผู้ใช้บริการ MAU / จำนวนออเดอร์ ต่อวัน		ไม่เปิดเผย	3 ล้านราย / ไม่เปิดเผย	6 ล้านราย / ไม่เปิดเผย	ไม่เปิดเผย	รอเปิดตัว อย่าง เป็นทางการ
ค่าส่ง เริ่มต้น		10 บาท	0 บาท ใน 3 กม. แรก (เฉพาะร้านที่ร่วมโปรฯ)	BEST CHOICE 0 บาท	10 บาท	รอเปิดตัว อย่าง เป็นทางการ
สัดส่วน การเก็บ GP จากร้านอาหาร		สูงสุด ไม่เกิน 30%	ไม่เปิดเผย (แต่แอปพลิเคชัน แจ้งว่า 30%)	BEST CHOICE เฉลี่ย 32%	สูงสุด ไม่เกิน 30%	BEST CHOICE ฟรี
รายได้เฉลี่ย ต่อออเดอร์ (Basket Size)		150-200 บาท	ไม่เปิดเผย	100-200 บาท	ไม่เปิดเผย	รอเปิดตัว อย่าง เป็นทางการ
จุดแข็ง		ซูเปอร์แอปฯ ที่มีบริการ หลากหลาย + โปรแกรม Reward ต่างๆ	แพลตฟอร์ม End-to-end ด้านอาหาร ที่มีโซลูชัน ครบวงจร + ความทรง ของ LINE ที่มีผู้ใช้งานในไทย 47 ล้านราย	ให้บริการในไทย มาบ้าน พื้นที่ให้บริการ ครอบคลุม ทั่วประเทศ	แบรนด์ดัง และไฉ่วฮ่าว ความสำเร็จ จากบริษัทแม่	ไม่เก็บค่า GP ตั้งแต่ให้บริการ ในไทย ช่วยเหลือ ผู้ประกอบการ ร้านอาหาร ขนาดกลางและเล็ก
บริการอื่นๆ ที่น่าสนใจ		- GrabCar - GrabBike - GrabPay - GrabDelivery - GrabMart - Grab Groceries - Grab Assistant - Grab Chauffeur	- LINE MAN Taxi - LINE MAN Messenger - LINE MAN Mart - LINE MAN Parcel - LINE MAN Convenience	Pandamart	- GoRide - GoSend	รอเปิดตัว อย่าง เป็นทางการ

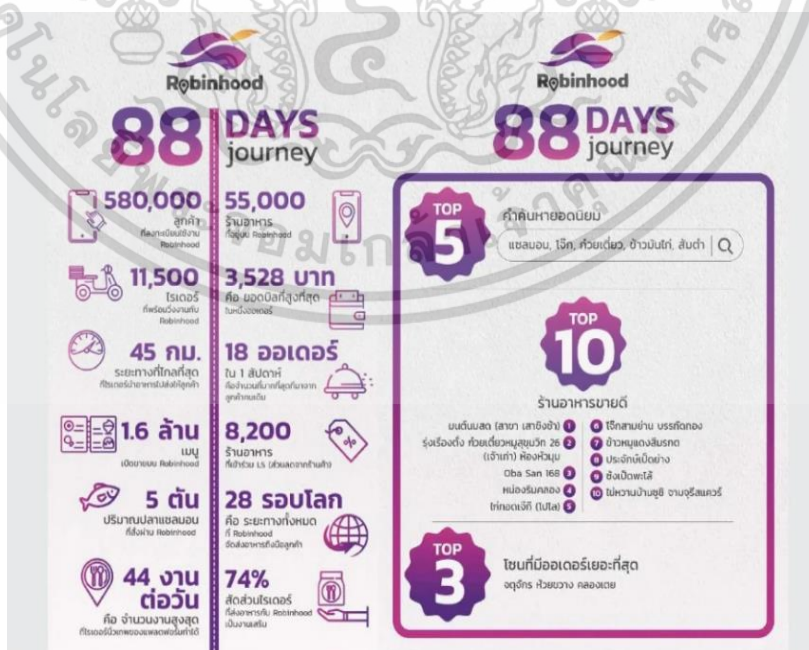
อ้างอิง: THE STANDARD สรุบรวมข้อมูลจากผู้ให้บริการแต่ละเจ้า

thestandard.co

ภาพที่ 2.1 ข้อมูลแอปพลิเคชันฟู้ดเดลิเวอรี่

ที่มา: <https://thestandard.co/thai-food-delivery-business/> สืบค้น ณ วันที่ 4/3/2021 เผยแพร่ 01/10/2020เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรบินฮู้ด (Robinhood) ได้เปิดทดลองให้ ส่งอาหารในพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลตั้งแต่วันที่ 26 ต.ค. 2563 ก่อนจะเปิดให้บริการอย่างเต็มรูปแบบในช่วงต้นปี 2564 ในช่วงทดลอง 2-3 เดือนแรก บริษัทได้ร่วมมือกับร้านค้ารายเล็กจำนวน 1.6 หมื่นร้านค้า และคนขับ (Rider) จำนวน 1 หมื่นคน มีปริมาณธุรกรรมคำสั่งซื้ออยู่ที่ 2 หมื่นรายการต่อวัน ใน 2-3 เดือนแรกช่วงทดลอง บริษัทได้ส่งอาหารแล้วกว่าจำนวน 1 แสนออเดอร์จากระบบส่งอาหาร ทั้งตลาดประมาณ 2 แสนรายการต่อวัน โดยเจ้าใหญ่กินส่วนแบ่งตลาด (มาร์เก็ตแชร์) แล้วประมาณ 70% นอกจากนี้ บริษัทยังมีส่วนช่วยสร้างรายได้ให้กับคนส่งอาหาร (ไรเดอร์) กว่า 1 หมื่นคน เนื่องจากไรเดอร์ไม่ต้องสำรองเงินเพื่อจ่ายค่าอาหารให้กับลูกค้าโดยโรบินฮู้ดได้กำหนดให้ระบบ ชำระเงินเป็นดิจิทัลเพย์เมนต์ 100% ลูกค้าสามารถจ่ายเงินค่าอาหารให้กับร้านค้าผ่านการตัดบัญชีใน SCB Easy หรือตัดบัตรเครดิต บัตรเดบิต บัตรเติมเงิน ปลอดภัยไม่ต้องสัมผัสเงินสด และมีร้านอาหารทางเลือกที่หลากหลาย ซึ่ง Robinhood ถือได้ว่าเป็นสะพานเชื่อมระหว่างร้านเล็กร้านน้อยกับลูกค้าของร้านให้เจอกัน เพื่อช่วยให้ร้านอาหารมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการขายผ่านแพลตฟอร์มส่งอาหาร ลูกค้ามีความสุขจากการได้รับประทานอาหารอร่อยที่มีคุณภาพและปริมาณเท่ากับนั่งทานในร้าน และในระหว่างการเชื่อมต่อนั้นยังช่วยสร้างงานที่มีผลตอบแทนที่เป็นธรรมอีกนับหมื่นงานให้กับผู้ส่งอาหารหรือไรเดอร์ที่จะเป็นผู้เชื่อมต่อสำคัญในส่งมอบความสุขจากร้านอาหารถึงมือลูกค้า ผู้บริโภคมีทางเลือกที่หลากหลายมากขึ้นจากร้านเล็กๆ และสามารถสั่งอาหารจากร้านค้าหลายร้านค้าได้โดยไม่ต้องรอให้ออเดอร์แรกเสร็จสมบูรณ์ รวมถึงสามารถสั่งอาหารจากร้านค้าหลายร้านค้าในบริเวณใกล้เคียงกันในออเดอร์เดียวกันได้ด้วย (ธนา เขียวอัจฉริยะ, 2563)



ภาพที่ 2.2 ข้อมูลแอปพลิเคชัน โรบินฮู้ด

ที่มา: <https://brandinside.asia/robinhood-food-delivery-in-88-days/> เก็บค้น ณ วันที่ 4/3/2021
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานส่งอาหาร (Riders)

แกร็บฟู้ด รายได้พนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) จะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ค่าส่ง ค่ารอบปกติและเบี่ยชยัน โดยคนขับจะมีรายได้จากค่าส่งเริ่มต้นที่ 40 บาท และหากจัดส่งอาหาร ระยะทางมากกว่า 3 กิโลเมตร จะได้รับค่าบริการต่อกิโลเมตรเพิ่มขึ้น และจะหักค่าคอมมิชชั่น 15% จากค่าส่ง นอกจากนี้ยังมีระบบ “อินเซนทิฟ” หรือ “รายได้เพิ่มเติม” ซึ่งอยู่ในรูปแบบการสะสม เพชร เพื่อรับเงินโบนัสเพิ่ม และโบนัสเงินสด แต่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่แกร็บกำหนด เช่น หากขับในวันศุกร์-อาทิตย์ ครบ 10 รอบ จะได้เงินสดเพิ่ม 500 บาท เป็นต้น โดยระบบอินเทนซิฟจะคำนวณเป็นรายสัปดาห์ และจะโอนให้พนักงานขับรถทุกๆ วันพุธ (พระราชชาติธุรกิจ, 2564) ซึ่งพนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) ของแกร็บฟู้ดต้องมีคุณสมบัติขั้นต่ำ ได้แก่

1. ต้องเป็นผู้มีอายุ 20-70 ปีและมีสัญชาติไทยเท่านั้น
2. ต้องเป็นผู้ไม่มีประวัติอาชญากรรมร้ายแรง
3. ยานพาหนะที่ใช้งานต้องมีอายุการใช้งานไม่เกินปีที่กำหนด

- ขั้นตอนการสมัคร มีดังนี้
1. สมัครผ่านเว็บไซต์ www.grab.com เพื่อลงทะเบียนหรือสมัครด้วยตัวเองที่สำนักงานใหญ่
 2. ส่งเอกสารให้ครบ ได้แก่ สำเนาบัตรประชาชน สำเนาลำทะเบียนรถจักรยานยนต์พร้อมพรบ. สำเนาใบขับขี่รถจักรยานยนต์ สำเนาสมุดบัญชีธนาคารกสิกรไทยของผู้ขับขี่ หนังสือยินยอมให้ตรวจประวัติอาชญากรรม เลือกแพ็คเกจอุปกรณ์รับงาน เลือกเมืองหรือพื้นที่ให้บริการ
 3. รอการติดต่อจากเจ้าหน้าที่ ในการแจ้งรายละเอียดการอบรมและการสอบออนไลน์
 4. ระบบเปิด แต่ยังไม่สามารถรับงานได้
 5. เติมเงินเข้าระบบ
 6. ผ่านการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ระบบเปิดให้สามารถรับงานได้

ข้อดีของ GrabFood

- มีทีมงานคอยช่วยเหลือตลอด 24 ชั่วโมง สามารถถามคำถามที่สงสัยและช่วยแก้ไขปัญหาได้ตลอดเวลา
- สามารถเลือกวันและเวลาครบงานได้อิสระตามความต้องการ
- แอปพลิเคชันจะคัดเลือกออเดอร์ในโซนหรือบริเวณที่ใกล้กับพนักงานขับรถ ซึ่งทำให้ไม่ต้องวิ่งไกลจนเกินไป นอกจากนี้ยังอาจได้รับโบนัสด้วยเช่นกัน
- รายได้ค่อนข้างสูง (ขึ้นอยู่กับการทำงาน) ซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับเงินเดือน

ประมาณ 15,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- แอปพลิเคชันใช้ง่ายและไม่ยุ่งยาก
- หากลูกค้าจ่ายผ่าน Grabpay คุณจะไม่ต้องยุ่งยากกับการเตรียมเงินทอน

ข้อเสียของ GrabFood

- คนขับค่อนข้างเยอะ ดังนั้นอาจจะต้องมีการกดแย่งลูกค้าบ้างในบางช่วงเวลา
- เงินค่าส่งอาหารจะได้รับในงวดถัดมา รวมไปถึงค่าจัดส่งเพิ่มเติมตามระยะทางจะ

ได้รับในวันพุธ

ไลน์แมน การันตีรายได้เฉลี่ยของพนักงานขับรถส่งอาหารอยู่ที่ 26,000 บาทต่อเดือน โดยค่าบริการส่งอาหารเริ่มต้น 55 บาทต่อครั้ง ค่าส่งเพิ่มเติม 9 บาทต่อกิโลเมตร หากระยะทาง 1 กิโลเมตรขึ้นไปและหักค่าคอมมิชชัน 15% หากให้บริการนอกเวลาทำการ ตั้งแต่ 21.00-22.59 น. จะได้รับเพิ่ม 50 บาทและหากให้บริการนอกเวลาทำการ ตั้งแต่ 23.00-06.00 น. จะได้รับเพิ่ม 100 บาท โดยหักค่าคอมมิชชัน 15% เช่นกัน ซึ่งพนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) ของไลน์แมนต้องมีคุณสมบัติขั้นต่ำ ได้แก่ เป็นผู้มีอายุ 18-65 ปี (หากเกิน 55 ปีต้องมีใบรับรองแพทย์) มีรถจักรยานยนต์และใบขับขี่ มีโทรศัพท์มือถือ (ระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์เวอร์ชัน 6.0 ขึ้นไปเท่านั้น รวมถึงต้องรองรับ Google Mobile Services เท่านั้น)

ขั้นตอนการสมัคร มีดังนี้

1. ดาวน์โหลดแอปพลิเคชัน LINE MAN Rider
2. เลือกจังหวัดที่ต้องการขับ
3. กรอกข้อมูลให้ถูกต้อง พร้อมแนบหลักฐานให้ครบถ้วน โดยเอกสารที่ต้องใช้เบื้องต้น ได้แก่ รูปถ่ายหน้าตรง บัตรประชาชน ใบขับขี่
4. รอยืนยันข้อมูลการสมัครจากเจ้าหน้าที่

ข้อดีของ LINEMAN

- Line มีฐานลูกค้าค่อนข้างเยอะ รวมไปถึงเป็นพันธมิตรกับร้านอาหารกว่าแสนราย ดังนั้นโอกาสในการทำงานจึงมากขึ้น

- ครอบคลุมกว่า 22 จังหวัด
- ฟรีค่าสมัคร แจ็คเก็ต รวมไปถึงกล่องส่งอาหาร
- มีโอกาสทำรายได้ถึง 25,000 บาท รวมไปถึงโบนัสเพิ่มเติม
- งานอิสระ สามารถทำได้ทุกเพศและทุกวัย (ขอเพียงแค่ใบขับขี่และจักรยานยนต์)

ข้อเสียของ LINEMAN

- คนขับจำนวนมาก
- อาจจะต้องกดแย่งลูกค้าในบางเวลา

ฟู้ดแพนด้า จะมีค่าส่งเฉลี่ยรอบละ 33 บาทพร้อมโบนัสที่หลากหลาย โดยแบ่ง

หลักเกณฑ์ เป็น 3 กลุ่ม ตามเขตจังหวัด (Food Panda, 2564) ได้แก่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่ม A วิ่งในช่วงเวลาพิเศษ จะได้คะแนน 30% วิ่งครบตามชั่วโมงที่จองได้ 40% ไม่ขาดงานในเวลา que เลือกไว้ได้ 10% และจำนวนออเดอร์ที่กัรบอีก 20%

กลุ่ม B วิ่งในช่วงเวลาพิเศษ จะได้คะแนน 30% วิ่งครบตามชั่วโมงที่จอง 30% ไม่ขาดงานในเวลา que เลือกไว้ได้ 10% และจำนวนออเดอร์ที่กัรบอีก 30%

กลุ่ม C วิ่งในช่วงเวลาพิเศษ จะได้คะแนน 30% วิ่งครบตามชั่วโมงที่จอง 45% ไม่ขาดงานในเวลา que เลือกไว้ได้ 10% และจำนวนออเดอร์ที่กัรบอีก 15%

หมายเหตุ : สามารถดูรายชื่อกัรบจังหวัดเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.pandariders.info/rider-score>

ขั้นตอนการสมัคร มีดังนี้

1. สมัครผ่านทางเว็บไซต์ FoodPanda (**Error! Hyperlink reference not valid.**)
สมัครด้วยตัวเองที่สำนักงานของ FoodPanda

2. เลือกจังหวัดที่ต้องการทำงาน

3. เลือกช่วงเวลาการทำงาน

4. ตั้งอุปกรณ์และรอรับ พร้อมเตรียมตัวเริ่มทำงาน

ข้อดีของ FoodPanda

- สามารถรับงานได้ 24 ชั่วโมง

- ครอบคลุมหลายพื้นที่ในประเทศไทย

- สมัครฟรี ไม่มีค่าใช้จ่าย

- มีประกันกลุ่ม สวัสดิการและสิทธิพิเศษต่างๆ ให้พนักงาน

- มีโบนัสและเงินพิเศษที่ให้แก่พนักงานนอกเหนือจากค่าสินค้ำ โดยไม่หักค่าใช้จ่าย

ข้อเสียของ FoodPanda

- ไม่สามารถเลือกรับงานเองได้

- จ่ายตามรอบบัญชีบริษัท ซึ่งอาจไม่ได้รับเงิน โดยทันที

โรบินฮู้ด ประกาศรายได้ของพนักงานขับรถส่งอาหาร ขึ้นอยู่กับความขยันของพนักงาน โดยมีการจูงใจพนักงานขับรถส่งอาหารด้วยการดึงดูดขาย ที่ไม่ต้องสำรองจ่ายค่าสินค้ำ ไม่บังคับซื้อเสื้อหรืออุปกรณ์ใดๆ มีบริการสินเชื่รถจักรยานยนต์ให้และจะได้รับค่าตอบแทนด้วยการตัดยอดเวลา 18.00 น.ของทุกวัน

ขั้นตอนการสมัคร มีดังนี้

1. สมัครลงทะเบียนในเว็บ <https://www.robinhood.in.th/rider/>

2. อัปโหลดเอกสารข้อมูลส่วนตัว

3. อบรมการบริการกับโรบินฮู้ด

4. เปิดระบบ รับงาน ได้ทันที ภายใน 3-5 วัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อดีของ Robinhood

- รับเงินภายใน 22.00 น. ของทุกวัน
- ไม่หักเปอร์เซ็นต์รายได้ รับค่าตอบแทนเต็ม 100%
- ไม่ต้องสำรองเงินค้ำประกันและไม่ต้องเติมเครดิต
- ไม่บังคับซื้ออุปกรณ์ เช่น กระเป๋าใส่อาหาร

ข้อเสียของ Robinhood

- อาจจะต้องกดแย่งรับลูกค้ำในบางเวลา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

กนกวรรณ ชูชีพ (อ้างอิงใน พรทวี เกื้อนคำแสน, 2559) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ว่า เป็นตัวแปรพื้นฐานอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ วัฒนธรรมขององค์กร เป็นอย่างมาก และเป็นตัวแปรพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. เพศ ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือชายจะมีความแตกต่างกันใน ด้านสรีระ ความถนัด ด้านอารมณ์ ความคิด ฯลฯ ซึ่งเป็นตัวกำหนดบทบาทที่ทำให้เกิดความแตกต่างในแต่ละบุคคล
2. อายุ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมและระดับประสบการณ์ ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงการคิด วิเคราะห์และการตัดสินใจในแต่ละบุคคล
3. สถานภาพ มีส่วนในการตัดสินใจในการเลือกทำงาน เช่น คนที่แต่งงานแล้วอาจจะมี ความรับผิดชอบมากขึ้น อาจหยุดงานน้อยและมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนโสด เป็นต้น
4. ระดับการศึกษา เป็นสิ่งที่บ่งชี้ความแตกต่างในแง่ของความคิด อุดมการณ์ รวมถึงความต้องการที่แตกต่าง ระดับการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดในการเลือกสรรของบุคคล

นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ยังกล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยอธิบายความรู้สึกนึกคิดในทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน โดยวิเคราะห์จาก

1. เพศ ความแตกต่างของเพศ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะ เป็นความแตกต่างทางด้านความคิด ทักษะคิดหรือค่านิยม เป็นต้น
2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความคิดและพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน เช่น คนที่อายุน้อย มักจะมีอุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนอายุมาก ในขณะที่คนอายุมาก มักยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวังและมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนอายุน้อย เนื่องจากประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เป็นต้น
3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความคิดและพฤติกรรม ที่แตกต่างกันเช่นเดียวกับ เพศและอายุ เช่น คนที่การศึกษาสูง มักเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีเหตุผลหรือหลักฐานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อย มักเชื่ออะไรง่าย ๆ จากสื่อทั่วไป ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึง รายได้ อาชีพและสถานภาพทางสังคม ย่อมมีความแตกต่างในแต่ละบุคคล ด้วยประสบการณ์ เป้าหมาย ค่านิยมและทัศนคติที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลนั้น ย่อมส่งผลให้บุคคลมีความคิด ความรู้สึกและการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพหรือรายได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการใช้ชีวิตของแต่ละคน

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ

การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมาก เพราะอาชีพไม่เพียงแต่จะตอบสนองในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคมหรือจิตใจ หากบุคคลใดสามารถเลือกอาชีพหรืองานที่เหมาะสม บุคคลนั้นย่อมมีแนวโน้มที่จะมีความสุขและประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้ ในทางกลับกันหากบุคคลเลือกอาชีพหรืองานไม่เหมาะสมกับตนเอง ก็มีโอกาที่จะโยกย้ายปรับเปลี่ยน ไม่มีความสุขในการทำงานและมีโอกาสล้มเหลวในการประกอบอาชีพเช่นกัน ในขณะเดียวกัน อูมาร์ตัน ธรรมมิโกมินทร์ (อ้างถึงใน ชีรยุทธ แก้วเกร็ด, 2560) ได้กล่าวว่า การประกอบอาชีพเป็นภาระหน้าที่อย่างหนึ่ง ที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยการหารายได้เพื่อเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง ตามความถนัดของแต่ละบุคคล แต่อย่างไรก็ตามในโลกของความจริง การเลือกอาชีพไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามทางที่ถนัดเท่านั้น แต่อาจจะขึ้นอยู่กับอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ในแต่ละอาชีพด้วย ซึ่งก็แล้วแต่สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงไปของสังคมในแต่ละยุคสมัย เช่น ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เช่นนี้ มีคนจำนวนไม่น้อยที่ต้องตกงาน โคนลดเงินเดือนหรือต้องทำงานที่บ้าน เกิดผลกระทบต่างๆตามมามากมาย เกิดการสูญเสียรายได้ ทำให้คนเหล่านั้นจำเป็นต้องคืนรันทหาอาชีพ หารายได้ ที่สามารถทำได้ในช่วงเวลานั้น เพื่อให้เกิดความอยู่รอดและหนึ่งในอาชีพอิสระที่ทำรายได้ดีในช่วงสถานการณ์นี้ ก็คือ พนักงานส่งอาหาร (Riders) ส่งผลให้มีผู้เลือกที่จะประกอบอาชีพนี้เป็นจำนวนมากเช่นกัน จึงนำไปสู่การตัดสินใจที่ต้องไตร่ตรองและค้นหาสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองที่สุด ในแอปพลิเคชันต่างๆ ที่เปิดโอกาสให้เข้าไปประกอบอาชีพได้

การตัดสินใจเลือกอาชีพ เป็นกระบวนการพิจารณาประกอบการตัดสินใจที่มีความซับซ้อนและมีการพิจารณาทั้งค่านิยม ความรู้ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง ความสนใจ ความถนัด รวมถึงคุณสมบัติอื่นๆ ในแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การพิจารณาตัวเลือกต่างๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้นๆ ได้ทำในสิ่งที่พึงปรารถนา ซึ่งจำเป็นต้องมีการเริ่มต้นด้วยการวางแผนชีวิตด้านอาชีพ ตั้งแต่ด้วย

เรียน ซึ่งเป็นการวางแผนระยะยาวที่ต้องใช้เวลา และใช้ความพยายาม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่คุ้มค่า (กระทรวงแรงงาน, 2564)

วุฒิชัย จานง (อ้างถึงใน อนงค์, 2548) ได้ให้ความเห็นตามแนวความคิดของ ชัล, เดลเบค และคัมมิ่ง (Shull, Delbegg and Coming) ว่า การตัดสินใจของมนุษย์เป็นกระบวนการที่มนุษย์รู้สึกได้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคม และปัจเจกบุคคลที่มีค่านิยมและเรื่องความเชื่อฝังอยู่

ดรักเกอร์ (Drucker) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ คือ การพิจารณาและคัดทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากบรรดาทางเลือกหลายทางเพื่อเลือกทางที่ดีที่สุด

Herbert A. Simon (อ้างถึงใน นวลจันทร์, 2552) บิดาแห่งทฤษฎีการตัดสินใจ ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจ คือการนำข้อมูลสารสนเทศมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุด ในการประกอบการตัดสินใจ ซึ่งจำแนกเป็น การค้นหาทางเลือก (Intelligence Activity) คือ ขั้นตอนของการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้พิจารณาประกอบการตัดสินใจ การประเมินทางเลือก (Design Activity) คือ ขั้นตอนการคิดวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ เพื่อหาหนทางในการดำเนินการขั้นตอนต่อไป และการเลือกทางเลือก (Choice Activity) คือ ขั้นตอนการดำเนินการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุด หลังจากประเมินทางเลือกแล้ว

นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า ในความเป็นจริงเรามักจะไม่เจอการตัดสินใจที่สมบูรณ์แบบที่สุด เพราะผู้ตัดสินใจอาจมีข้อจำกัดหรืออุปสรรคเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการขาดความรู้ ความสามารถหรือการขาดข้อมูลที่ดีพอ ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจทำให้การตัดสินใจอาจลำเอียงไปทางใดทางหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนิสัยและค่านิยมของแต่ละบุคคล ในการเลือกทางเลือกที่คิดว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการได้

ตามความหมายต่างๆ ที่นำเสนอมานี้ อาจสรุปได้ว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคล อาศัยองค์ความรู้ นิสัยและค่านิยม ในการพิจารณาข้อมูลต่างๆ เพื่อเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุด

ทฤษฎี Composite Theory ของ Hoppock (1976, p.91, อ้างถึงใน จูติพร วีระมโนกุล, 2545, น. 9-10) ระบุว่า บุคคลจะเลือกประกอบอาชีพที่สนองต่อความต้องการของตนเองมากที่สุด และดีที่สุดทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเน้นความสำคัญในเรื่องความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ลักษณะนิสัย จุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลทางอาชีพ จะช่วยให้เลือกอาชีพได้ถูกต้องและประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ๆ นอกจากนี้ Hoppock ได้นำเอาทฤษฎีและแนวความคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาชีพมาประกอบกันเป็นแนวคิดในการเลือกอาชีพ 10 ประการ ดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง
2. บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพ เพราะเชื่อว่า อาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ดีที่สุด

3. ความต้องการของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การพัฒนาอาชีพจะเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคคลตระหนักว่าอาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้

5. ความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพและการปรับปรุงการเลือกอาชีพให้ดีขึ้นนั้น เมื่อบุคคลสามารถคาดหวังถึงโอกาสที่อาชีพนั้นจะตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการคาดหวังขึ้นอยู่กับความรู้จักตนเอง มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับอาชีพ และความสามารถที่จะคิดประมวลความรู้ได้อย่างมีเหตุผล

6. ข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลแต่ละคนเข้าใจว่าตนเองต้องการอะไร และจะต้องปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเองอย่างไรบ้าง

7. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลค้นพบอาชีพที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด

8. ระดับความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับหน้าที่ หรือภาระงานที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย และความต้องการของบุคคล

9. ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการที่งานสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันได้และคาดการณ์ว่างานนั้นจะทำให้บรรลุความต้องการในอนาคตได้ หรือจากการคาดหวังว่างานนั้นจะนำไปสู่งานอื่นที่สนองต่อความต้องการ

10. การเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อบุคคลคิดว่างานที่เปลี่ยนแปลงใหม่นั้นจะตอบสนองความต้องการได้ดีกว่างานเดิม

Tiedeman and O'Hara อธิบายเกี่ยวกับพัฒนาการด้านอาชีพ ว่าประสบการณ์ใหม่ๆ ที่แต่ละบุคคลเผชิญจะสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพและการทำงานขึ้น เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้ แบ่งเป็น 2 ระยะใหญ่ๆ ดังนี้

1. ระยะเตรียมเลือกอาชีพ (Period of Anticipation or Preoccupation) ได้แก่

1.1 ขั้นการสำรวจ บุคคลจะสำรวจและประเมินตนเอง ในเรื่องของความสนใจ ความสามารถ ประสบการณ์และความถนัด รวมถึงความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพ

1.2 ขั้นการก่อตัวความคิด เป็นการพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสำรวจร่วมกับเป้าหมายและค่านิยมในชีวิต เพื่อให้เห็นทางเลือกที่ชัดเจนขึ้น

1.3 ขั้นการทดลองเลือกอาชีพ เป็นการทดลองตัดสินใจเลือกอาชีพ ที่ขึ้นอยู่กับข้อมูลในขั้นการสำรวจและการพิจารณาข้อมูลในขั้นการก่อตัวความคิด

1.4 ขั้นการพิจารณารายละเอียด เป็นการหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้มีรายละเอียดมากพอในการตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอน

2. ระยะการประกอบอาชีพและการปรับตัว เป็นระยะที่เริ่มประกอบอาชีพที่ตัดสินใจเลือกมาแล้ว แบ่งเป็น 3 ชั้น ได้แก่

2.1 ขั้นการเข้าสู่การศึกษาหรืออาชีพ เป็นขั้นที่บุคคลจะศึกษาข้อมูลพร้อมเตรียมตัวเพื่อเริ่มประกอบอาชีพที่ตนเองเลือกและยอมรับที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

2.2 ขั้นการปรับปรุง เป็นขั้นที่บุคคลพยายามปรับตัวระหว่างเป้าหมายในชีวิตตนเองกับสังคมการทำงาน เพื่อให้ได้รับการยอมรับและคล้อยตามกลุ่มในที่สุด

2.3 ขั้นความมั่นคง เป็นขั้นที่มีความมั่นคงและความสำเร็จในการประกอบอาชีพและสัมผัสได้ว่าอาชีพที่เลือกคืออาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง

อย่างไรก็ตาม หากมีความรู้สึกละอายใจหรือไม่พึงพอใจในสิ่งที่เลือก อาจกลับไปเริ่มกระบวนการใหม่ได้ โดยใช้ข้อมูลการตัดสินใจครั้งเก่ามาใช้ประโยชน์ในการพิจารณาตัดสินใจครั้งใหม่ต่อไป

ไซมอน (Simon, 1960:5-6) ได้แบ่งรูปแบบการตัดสินใจเป็น 2 แบบ อันได้แก่

1. การตัดสินใจโดยใช้สามัญสำนึก ประสบการณ์ และความรู้สึกละเอียด (Spontaneous Decision Making) เป็นการตัดสินใจแบบไม่มีหลักการใดๆ อาศัยสัญชาตญาณและความรู้สึก นึกคิดในการตัดสินใจโดยไม่ผ่านการไตร่ตรอง

2. การตัดสินใจด้วยการใช้เหตุผลไตร่ตรอง (Rational Decision Making) เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ มีเหตุผลและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

กล่าวคือ การตัดสินใจมีหลากหลายวิธี ซึ่งการตัดสินใจในแต่ละเรื่องแต่ละสถานการณ์ย่อมแตกต่างกันออกไปตามเหตุผล และผลลัพธ์ของการตัดสินใจล้วนมีผลต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน จึงจำเป็นต้องศึกษาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและตกผลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารเข้าใจในปัญหา อุปสรรคและความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน นำไปสู่การตัดสินใจแก้ปัญหา รวมถึงการวางนโยบายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

นอกจากนี้ วิชัย โกลสุวรรณจินดา (อ้างถึงใน ธีรยุทธ แก้วเกร็ด, 2560) ได้เสนอขั้นตอนการตัดสินใจไว้ 5 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย

1. การตระหนักในปัญหา คือ การตระหนักถึงความสำคัญในปัญหาและค้นหาปัญหาก่อน

2. การระบุและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา โดยอาจจะเริ่มจากระบุขอบเขตของปัญหาก่อน

3. การแสวงหาทางเลือก ด้วยการเลือกจากข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหามากที่สุด และเป็นข้อมูลที่ทันสมัยที่สุด

4. การประเมินและตัดสินใจเลือก โดยการจัดลำดับความสำคัญในแต่ละทางเลือก และใช้วิจรรณญาณประเมินทางเลือก ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหา จึงทำการตัดสินใจเลือกทางที่ดีที่สุดและคิดว่ามีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้

5. การติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบว่าการตัดสินใจที่เลือกนั้นผลของการตัดสินใจเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ หรือมีปัญหาอุปสรรคใดในการเลือกอาชีพที่ตัดสินใจไปหรือไม่ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาได้ทันทั่วที่ต่อไป

กระทรวงแรงงาน ได้จำแนกองค์ประกอบ เกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ ออกเป็น 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ข้อมูลด้านอาชีพ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีขอบข่ายกว้างขวาง สรุปได้ดังนี้

1.1 แนวโน้มของตลาดแรงงาน เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการผู้ทำงานในด้านต่างๆ ที่อาจมาจากการคาดคะเนหรือการพยากรณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น การรับรู้ปริมาณความต้องการผู้ทำงานด้านการขนส่งอาหาร เป็นต้น

1.2 ลักษณะงาน คือ การรับรู้ว่างานที่จะต้องทำเป็นประจำมีลักษณะอย่างไร ต้องทำอะไรบ้าง เป็นงานที่ทำให้เกิดความเพลิดเพลินหรือก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ต้องรับผิดชอบงานที่สำคัญหรือไม่ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตัวเลข สิ่งของ หรือคน ต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์มากน้อยเพียงใด ต้องนั่งทำงาน ยืนทำงาน ต้องเดินทางหรือไม่ เป็นต้น

1.3 สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของงาน เช่น อยู่กลางแจ้งหรืออยู่ในอาคาร ในโรงงาน ท่ามกลางความร้อน เย็น ชื้น แห้ง เปียก ฝุ่นละออง สกปรก เสียงดัง รวมถึงสังคมการทำงานหรือการทำงานร่วมกับพาร์ทเนอร์ เช่น ร้านอาหาร เป็นต้น

1.4 คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ มีการกำหนดช่วงอายุในการทำงานและเกษียณไว้อย่างไร อาชีพนั้นๆ โดยทั่วไปเป็นอาชีพสำหรับเพศหญิงหรือเพศชาย หรือให้โอกาสทั้งหญิงทั้งชาย เป็นต้น

1.5 การเข้าประกอบอาชีพ คือ การรับรู้กระบวนการเข้าสู่กลุ่มอาชีพนั้นๆ ว่ามีวิธีการอย่างไร สมัครผ่านช่องทางใด ต้องมีการสอบสัมภาษณ์หรือต้องสอบข้อเขียนหรือไม่ ถ้าเป็นการประกอบอาชีพอิสระต้องใช้ทุนทรัพย์ในการดำเนินกิจการมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

1.6 รายได้ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพนั้นๆ มีการจ่ายเป็นรายเดือน รายวัน รายสัปดาห์หรือรายชั่วโมงและมีค่าตอบแทนอื่นๆเพิ่มเติมหรือไม่

1.7 ความก้าวหน้า คือ อาชีพนั้นๆ มีความก้าวหน้าเพียงใด ต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีความสามารถหรือประสบการณ์อย่างไร โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นอย่างไร เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8 การกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ คือ ผู้ประกอบอาชีพนั้นๆ มีมากน้อยเพียงใด และกระจายอยู่ทั่วประเทศหรือมีอยู่เพียงบางจังหวัด ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น และการประกอบอาชีพนั้นๆทำงานที่ใดก็ได้หรือจะต้องอยู่ที่ใดที่หนึ่ง โดยเฉพาะ

1.9 ข้อดีและข้อเสีย อาชีพแต่ละอย่างย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจและความต้องการของผู้ประกอบอาชีพของแต่ละคน ว่ามีความต้องการและความพึงพอใจในงานแบบใด เช่น งานประจำ งานพาร์ทไทม์ การทำงานล่วงเวลา และการเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างๆ หรืองานที่มีความมั่นคง เป็นต้น

2. ปัจจัยภายใน ได้แก่

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความสนใจ บุคลิกภาพ สติปัญญา ความถนัดทักษะ ความสัมฤทธิ์ผล ประสบการณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผล ความรับผิดชอบ ความอดทน ความตรงต่อเวลา ระดับการกล้าเสี่ยง ความเป็นคนเปิดเผย ความไม่ยึดหยุ่น ความแกร่งของจิตใจ ความรู้สึกเกี่ยวกับคุณค่าแห่งตน ความสามารถในการตัดสินใจ วุฒิภาวะทางอาชีพ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ความแข็งแรงของร่างกายและสุขภาพ เป็นต้น

2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างของค่านิยม มักเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ การบอกเล่าจากบุคคลหรือพบในสื่อต่างๆ ทำให้เชื่อว่าเป็นสิ่งที่จริงจัง ถูกต้องจริง กลายเป็นค่านิยมที่นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามความเชื่อนั้นๆ เช่น ค่านิยม การรับรู้เกียรติและชื่อเสียงของแต่ละอาชีพหรือแต่ละแอปพลิเคชัน ทศนคติต่ออาชีพต่างๆ ความมั่นคง จุดมุ่งหมายชีวิต เป็นต้น

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ “แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ” ของกระทรวงแรงงานเป็นกรอบแนวคิดในส่วนของตัวแปรอิสระ เนื่องจากแนวคิดพื้นฐานนี้ เป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ข้อมูลด้านอาชีพ โดยเลือกเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับแนวโน้มของตลาดแรงงาน สภาพแวดล้อมของงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ การเข้าประกอบอาชีพ รายได้หรือค่าตอบแทน การกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพและค่านิยม ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในการแสดงพฤติกรรมตามทางเลือกที่แต่ละคนยึดถือและเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อตัดสินใจเลือกอาชีพรวมถึงแอปพลิเคชันที่จะร่วมงาน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่มีการแข่งขันในการประกอบอาชีพที่สูง

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959) (อ้างถึงใน ธนัญพร, 2550) แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบหลักๆ องค์ประกอบแรกเป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factors) ที่เรียกว่า องค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) มีความสัมพันธ์กับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ปัจจัยด้านจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกิดจากทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับเรื่องงาน โดยตรง ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานมีความน่าสนใจ มีความท้าทายให้ลงมือทำและเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังตั้งแต่ต้นจนจบ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นๆ จากการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภูมิใจและคุณค่าในงานของตนเอง

1.3 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนดและเป็นไปตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้และรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

1.4 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือน รวมถึงการได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. ปัจจัยด้านค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารองค์การ (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการหรือการบริหารงานขององค์การ กฎ ระเบียบข้อบังคับ มีการกำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรม

2.2 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่พนักงานพึงได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ ไม่ว่าจะเป็นค่ารอบการวิ่งของพนักงานส่งอาหาร ค่าอินเซนทิฟหรือโบนัสรวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมและพอดีกับความพึงพอใจของพนักงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การแสดงกิริยามารยาทที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการชี้แนะ แนะนำหรือโน้มน้าวใจจากความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจในบางสิ่งบางอย่าง

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงานบรรยากาศของการทำงาน สังคมการทำงาน การทำงานร่วมกับพาร์ทเนอร์ เช่น ร้านอาหาร เป็นต้น รวมถึงลักษณะแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือสื่อสาร มีความเหมาะสม ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาทฤษฎีดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานจากทัศนคติด้านบวกของบุคคล ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่วนปัจจัยด้านค้ำจุน จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ หากมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยเหล่านี้ในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรหรือตัวพนักงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่ชอบในงานขึ้นได้ อันได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพหรือเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ที่รวมถึงการทำงานร่วมกับพาร์ทเนอร์ด้วย แต่หากปัจจัยด้านค่าจ้างนี้ส่งผลในทิศทางที่ดี ก็จะมีผลให้เกิดความชอบและอยากที่จะอยู่กับองค์กรเช่นกัน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงลบ และด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

นพอนันต์ เพียรมั่นคง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพของนักศึกษา สาขาการจัดการการบิน สถาบันเทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผลการศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เลือกปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และเลือกหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการยอมรับซึ่งกันและกันมากที่สุด ด้านความมั่นคงในการทำงาน นักศึกษาส่วนใหญ่เลือกหน่วยงานที่ให้สวัสดิการที่เหมาะสมมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เลือกหน่วยงานที่มีระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการทำงานต่างสาขา หรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะและศักยภาพในการทำงาน

ศิริพร เจริญศรีวิริยะกุล (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแนวคิดในการเลือกอาชีพของนักศึกษา ด้านเป้าหมาย ด้านความเชื่อค่านิยม และโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ด้านการรับรู้ ด้านการจูงใจ ด้านทัศนคติ และโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นต้นการคำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทดสอบสมมติฐานพบว่า ประเภทการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รูปแบบของสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แตกต่างกัน และแนวความคิดเลือกอาชีพของนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจ, ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ, ทฤษฎีการเลือกอาชีพและกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจุดใจในการประกอบอาชีพทักษะคิดในการประกอบอาชีพ และทฤษฎีการเลือกอาชีพกับกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุดใจในการประกอบอาชีพ, ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ, ทฤษฎีการเลือกอาชีพ และกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยจุดใจในการประกอบอาชีพ, ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ, ทฤษฎีการเลือกอาชีพ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กฤษณา สุภาสุธากุล และ สนิทนุช นิยมศิลป์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกสมัครงานของผู้สมัครงานประเภทพนักงานรายวัน ในเขตจังหวัดราชบุรี ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ห้อยประกอบร่วม (Conjoint Analysis) โดยการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ชุด ผลการศึกษาพบว่า ในการพิจารณาตัดสินใจเลือกสมัครงานกับสถานประกอบการ ในเขตจังหวัดราชบุรี ผู้สมัครงานให้ความสนใจที่ปัจจัยสวัสดิการด้านอัตราค่าแรงงานต่อวันมากที่สุด รองลงมาคือ สวัสดิการอาหารกลางวันและสวัสดิการรถรับ-ส่ง ตามลำดับ

เกรียงศักดิ์ ธีระ โกวิทขจร และ วรคุณย์ ตูลารักษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบงานใหม่ของคนจัมมอเตอร์ไฮต์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับคนขับจักรยานยนต์ส่งอาหารทั้งในลักษณะรายบุคคลและการสัมภาษณ์กลุ่ม (focus group) โดยทำการสัมภาษณ์ทั้งแบบต่อหน้า จำนวนทั้งสิ้น 20 คน แบ่งออกเป็นคนงานในกรุงเทพฯ จำนวน 18 คน และในเชียงใหม่ 2 คน ผลการศึกษา จากการสัมภาษณ์ไรเดอร์ส่งอาหารของแพลตฟอร์มหลักจำนวน 20 คน แบ่งเป็นชาย 17 คน หญิง 3 คน พบว่า 11 คน เป็นชายที่มีอาชีพเดิมในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ เช่น คนขับรถจักรยานยนต์รับจ้างคนทำงานรับจ้างทั่วไป รวมถึงเจ้าของกิจการขนาดเล็กเข้ามาสู่งานแพลตฟอร์มส่งอาหาร โดยเลือกทำงานแบบเต็มเวลาคือมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันเป็นรายได้หลัก พวกเขาล้วนกล่าวว่างานที่ทำอยู่เดิมเป็นงานที่รายได้น้อยและไม่มีความแน่นอน คนงานส่งอาหารอีกจำนวน 9 คนเข้าข่ายแรงงานในภาค

เศรษฐกิจที่เป็นทางการเป็นพนักงานประจำในรูปแบบต่างๆ ทั้งพนักงานประจำบริษัทเอกชนลูกจ้าง
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีกำหนดระยะเวลาสัญญาตามโครงการขององค์กรมหาชน ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์กร
อิสระมหาชน เจ้าหน้าที่โครงการองค์กรพัฒนาเอกชนในจำนวนนี้ 3 คน เป็นผู้หญิงเลือกทำงาน
แพลตฟอร์มเป็นงานล่วงเวลา คือ หลังจากเลิกงานประจำงานประจำของทั้งสองมีเงินเดือนประมาณ
20,000 บาทส่วนอีก 6 คนตัดสินใจออกจากงานประจำเข้าสู่งานแพลตฟอร์มส่งอาหารแบบเต็มเวลา
ก่อนที่จะออกจากงานประจำเงินเดือนพื้นฐานอยู่ระหว่าง 8,000 -12,000 บาท พวกเขาทำงานขับ
รถจักรยานยนต์ส่งอาหาร โดยเริ่มจากทำพาร์ทไทม์หลังเลิกงานควบคู่ไปกับงานประจำระยะหนึ่ง
เมื่อเห็นว่ามียอดได้มากขึ้นและประเมินรายได้ว่ามีความแน่นอนระดับหนึ่งจึงตัดสินใจออกจาก
เป็นพนักงานประจำมาส่งอาหารอย่างเต็มตัว ส่วนอีกคนหนึ่งไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างจากการเป็น
พนักงานสัญญาจ้างแบบปีต่อปีของบริษัทเอกชน จึงเข้ามาทำงานขับรถส่งอาหารแบบเต็มเวลา ผู้ให้
สัมภาษณ์ที่เคยเป็นพนักงานประจำมีข้อสรุปว่างานแพลตฟอร์มมีความเป็นอิสระมากกว่าการ
ทำงานเป็นพนักงานประจำที่เงินเดือนต่ำกว่าและต้องอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาจากหัวหน้า
งานอย่างมาก ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์คนหนึ่งกล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เขาตัดสินใจออกจากงานเดิม
คือ เขาได้รับการมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ถนัดและไม่รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เขามีความ
คาดหวังคล้ายกับคนอื่นว่างานแพลตฟอร์มจะเป็นอาชีพหลักในระยะยาวให้กับพวกเขาได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานขับรถส่งอาหารในการเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการเลือกอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยมีแนวทางและการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 3.1 กำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้ใช้คำถามคัดกรองว่า ท่านประกอบอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในพื้นที่กรุงเทพมหานครใช่หรือไม่ ท่านทำงานอยู่กับแอปพลิเคชันใด (เลือกเพียง 1 คำตอบ) และลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารของท่านเป็นอาชีพหลักหรืออาชีพเสริม โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Random) และใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยวิธีการกระจายแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางออนไลน์ด้วย Google Forms ผ่านทางกลุ่มตัวอย่างจากเฟซบุ๊ก โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และต้องผ่านคำถามคัดกรองในข้อแรก จึงสามารถทำแบบสอบถามต่อไปได้ ซึ่งประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขับรถส่งอาหาร (Riders) ของ แกร็บ ไลน์แมน ฟู้ดแพนด้าและโรบินฮู้ด จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จากการคำนวณสูตรของ Cochran 1977 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

โดยที่

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

p แทน สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

e แทน ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

Z แทน ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ

ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า Z = 1.96

แทนค่า

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

$$n = \frac{1.96^2}{4(0.05)^2}$$

$$n \approx 384$$

การกำหนดขนาดตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 384 ตัวอย่าง ทั้งนี้ได้มีการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีกร้อยละ 5 เพื่อป้องกันความผิดพลาดและการตอบคำถามที่อาจไม่สมบูรณ์ ดังนั้น จึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้นประมาณ 400 ตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่างที่สุ่มในแต่ละกลุ่มเฟซบุ๊ก

กลุ่มในเฟซบุ๊ก	จำนวนตัวอย่าง
1. กูขับ Grabfood! , ชมรมคนขับ GrabFood&GrabBike Driver TH, อื่นๆ	100
2. กูขับ LINEMAN RIDER , LINE MAN RIDERS Thailand, อื่นๆ	100
3. กูขับ panda , กู!ขับฟู้ดแพนด้า thonburi, อื่นๆ	100
4. Gu. Club Robinhood , Robinhood Rider Official, อื่นๆ	100
รวม	400

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามคัดกรองของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตั้งกั

(แอปพลิเคชันที่ทำงานอยู่) และเหตุการณ์ให้บริการอยู่ประจำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นคำถามแบบปลายปิด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีจำนวน 5 ข้อ

ข้อที่ 1 เพศ	Two-way Question เป็นมาตรวัด Nominal Scale
ข้อที่ 2 อายุ	Multiple Choice Question เป็นมาตรวัด Ordinal Scale
ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา	Multiple Choice Question เป็นมาตรวัด Ordinal Scale
ข้อที่ 4 สถานภาพ	Multiple Choice Question เป็นมาตรวัด Nominal Scale
ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Multiple Choice Question เป็นมาตรวัด Ordinal Scale

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลปัจจัยในการเลือกอาชีพ ได้แก่ แนวโน้มของตลาดแรงงาน สภาพแวดล้อมของงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ การเข้าประกอบอาชีพ รายได้หรือค่าตอบแทน การกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพและค่านิยม แบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นคำถามแสดงระดับความคิดเห็นใช้ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) (Noll, 1989, อ้างถึงใน กัลยา วาณิชยปัญญา, 2560) มีจำนวน 27 ข้อ คำถามจะมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (Rating scale) ลักษณะแบบสอบถามมี 5 ตัวเลือก

มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายของข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของ เบส (Best, 1970, อ้างถึงใน กัลยา วาณิชยปัญญา, 2560) ดังนี้

ระดับคะแนน 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ใน กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นคำถามแสดงระดับความคิดเห็นใช้ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) (Noll, 1989, อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) มีจำนวน 3 ข้อ คำถามจะมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (Rating scale) ลักษณะแบบสอบถามมี 5 ตัวเลือก

มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มเป้าหมาย โดยกระจายในสื่อ Social Media เช่น กลุ่ม Facebook Riders เพื่อให้ได้ตัวอย่างครบตามจำนวนที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากวารสารสิ่งพิมพ์ บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ที่มีผู้เก็บข้อมูลไว้แล้ว

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติต่างๆ ดังนี้

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้สถิติเชิงความถี่ (Frequency) ได้แก่

3.4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{F \times 100}{n}$$

โดยที่

P = ร้อยละ

F = ความถี่ที่ต้องการแปลค่าเป็นร้อยละ

n = จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเลือกอาชีพ ได้แก่ แนวโน้มของตลาดแรงงาน สภาพแวดล้อมของงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ การเข้าประกอบอาชีพ รายได้หรือค่าตอบแทน การกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพและค่านิยมทั่วไป

- ค่าเฉลี่ย (Mean)

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

โดยที่

\bar{x} = ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ = ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

N = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ

S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X = ข้อมูลแต่ละตัว

$\sum x$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n = จำนวนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างและ

ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐาน ที่ 1.1 เพศที่ต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพ พนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	T-Test
สมมติฐาน ที่ 1.2 อายุที่ต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพ พนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	One-Way ANOVA
สมมติฐาน ที่ 1.3 สถานภาพที่ต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพ พนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	One-Way ANOVA
สมมติฐาน ที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำ อาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	One-Way ANOVA
สมมติฐาน ที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีการตัดสินใจ เลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ใน กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
สมมติฐาน ที่ 2 ปัจจัยในการเลือกอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำ อาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	Multiple Linear Regression

3.5 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.5.1 การหาความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบข้อคำถามและแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อิสระแล้ว จึงนำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงและความถูกต้องของเนื้อหา โดยกำหนดให้คะแนนเท่ากับ 1 หากข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ คะแนนเท่ากับ 0 หากไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องหรือไม่ และคะแนนเท่ากับ -1 หากข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ จากนั้นนำผลการประเมินที่ได้มาคำนวณค่า IOC (Index of Objective Congruence) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดย $0.05 \leq IOC \leq 1.00$: ข้อคำถามเป็นที่ยอมรับ สามารถนำไปใช้ได้

หาก $IOC < 0.05$: ข้อคำถามไม่เหมาะสม ควรปรับปรุง

3.5.2 หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามแล้ว จึงนำไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของตัวแปรทดสอบแบบสอบถามด้วยการทำ Try Out กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach's Alpha (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ alpha ของ Cronbach ที่เป็นที่ยอมรับคือ ได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha (N = 30)
ปัจจัยในการเลือกอาชีพ	
- แนวโน้มของตลาดแรงงาน	0.70
- สภาพแวดล้อมของงาน	0.70
- คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ	0.70
- การเข้าประกอบอาชีพ	0.82
- รายได้หรือค่าตอบแทน	0.88
- การกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ	0.73
- ค่านิยม	0.82
รวม	0.92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ใน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 400 ชุด โดยเสนอผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการเลือกอาชีพ
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร
- 4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายอธิบายข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ดังแสดงตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	321	80.25
หญิง	79	19.75
รวม	400	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	30	7.50
ระหว่าง 21-30 ปี	180	45.00
ระหว่าง 31-40 ปี	131	32.75
ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	59	14.75
รวม	400	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3.สถานภาพ		
โสด/หย่า/ม่าย/ไม่มีบุตร	225	56.25
สมรส	60	15.00
สมรสมีบุตร/หย่ามีบุตร	115	28.75
รวม	400	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา/มัธยม/ปวช.	209	52.25
อนุปริญญา/ปวส.	55	13.75
ปริญญาตรีขึ้นไป	136	34.00
รวม	400	100.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะรายได้จากการเป็นพนักงานขับรถส่งอาหารเท่านั้น)		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	92	23.00
ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท	97	24.25
ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท	133	33.25
20,001 บาทขึ้นไป	78	19.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน จำแนกได้ดังนี้

เพศ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 80.25 และเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 ตามลำดับ

อายุ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 14.75 และมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

สถานภาพ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด/หย่า/ม่าย/ไม่มีบุตร จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมาคือ สมรสมีบุตร/หย่ามีบุตร จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 และสมรส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษา จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา/มัธยม/ปวช. จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.25 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะรายได้จากการเป็นพนักงานขับรถส่งอาหารเท่านั้น) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 รองลงมาคือมีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และมีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 78 คนคิดเป็นร้อยละ 19.50 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการเลือกอาชีพ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการเลือกอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ได้แก่ แนวโน้มของตลาดแรงงาน สภาพแวดล้อมของงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ การเข้าประกอบอาชีพ รายได้หรือค่าตอบแทน การกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพและค่านิยมทั่วไป ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายปัจจัยในการเลือกอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยในการเลือกอาชีพ	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. แนวโน้มของตลาดแรงงาน	4.43	0.63	เห็นด้วยมาก	5
2. สภาพแวดล้อมของงาน	4.70	0.47	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ	4.59	0.46	เห็นด้วยมากที่สุด	2
4. การเข้าประกอบอาชีพ	4.37	0.63	เห็นด้วยมาก	6
5. รายได้หรือค่าตอบแทน	4.57	0.59	เห็นด้วยมากที่สุด	3
6. การกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ	4.17	0.69	เห็นด้วยมาก	7
7. ค่านิยมทั่วไป	4.44	0.60	เห็นด้วยมาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.47	0.58	เห็นด้วยมาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พนักงานขับรถส่งอาหารมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร โดยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน พบว่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 4.70 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

ลำดับที่ 2 ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ พบว่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 4.59 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

ลำดับที่ 3 ปัจจัยด้านรายได้หรือค่าตอบแทน พบว่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 4.57 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

ลำดับที่ 4 ปัจจัยด้านค่านิยมทั่วไป พบว่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 4.44 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60

ลำดับที่ 5 ปัจจัยด้านแนวโน้มของตลาดแรงงาน พบว่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 4.43 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63

ลำดับที่ 6 ปัจจัยด้านการเข้าประกอบอาชีพ พบว่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 4.37 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63

ลำดับที่ 7 ปัจจัยด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ พบว่าความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 4.17 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69

ตารางที่ 4.3 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านแนวโน้มของตลาดแรงงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร

ด้านแนวโน้มของตลาดแรงงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านคำนึงถึงแนวโน้มการเติบโตของธุรกิจฟู้ดเดลิเวอรี่ที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด	1
2. ท่านคำนึงถึงความนิยมของลูกค้าในการสั่งฟู้ดเดลิเวอรี่ของแต่ละแอปพลิเคชัน	4.45	0.67	เห็นด้วยมาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านแนวโน้มของตลาดแรงงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
3. ท่านคำนึงถึงปริมาณความต้องการพนักงานขับรถส่งอาหาร(riders) ในแต่ละแอปพลิเคชัน	4.40	0.71	เห็นด้วยมาก	3
รวม	4.45	0.68	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน มีระดับความเห็นด้านแนวโน้มของตลาดแรงงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.45 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านแนวโน้มของตลาดแรงงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร คำนึงถึงแนวโน้มการเติบโตของธุรกิจฟู้ดเดลิเวอรี่ที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50

ลำดับที่ 2 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร คำนึงถึงความนิยมของลูกค้าในการสั่งฟู้ดเดลิเวอรี่ของแต่ละแอปพลิเคชัน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45

ลำดับที่ 3 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร คำนึงถึงปริมาณความต้องการพนักงานขับรถส่งอาหาร(riders) ในแต่ละแอปพลิเคชัน ขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

ตารางที่ 4.4 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านสภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านต้องการทำงานกับพาร์ทเนอร์หรือร้านอาหารที่ให้ความร่วมมือและเต็มใจให้บริการเป็นอย่างดี	4.72	0.55	เห็นด้วยมากที่สุด	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
2. ท่านต้องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมอาชีพที่มีการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้องและมีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.67	0.55	เห็นด้วยมากที่สุด	4
3. ท่านต้องการให้บริการกลุ่มลูกค้าที่ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นในข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น	4.72	0.55	เห็นด้วยมากที่สุด	1
4. ท่านต้องการทำงานกับฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ (Customer service) แอดมินหรือดิชแพท ที่รับฟังความคิดเห็นของท่านอย่างเป็นธรรมชาติ	4.69	0.58	เห็นด้วยมากที่สุด	3
รวม	4.70	0.56	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน มีระดับความเห็นด้านสภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครต้องการทำงานกับพาร์ทเนอร์หรือร้านอาหารที่ให้ความร่วมมือและเต็มใจให้บริการเป็นอย่างดี โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ซึ่งเท่ากับพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร ต้องการให้บริการกลุ่มลูกค้าที่ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นในข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 เช่นกัน

ลำดับที่ 3 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครต้องการทำงานกับฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ (Customer service) แอดมินหรือดิชแพท ที่รับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นธรรมชาติ โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69

ลำดับที่ 4 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร ต้องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมอาชีพที่มีการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้องและมีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ใช้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้าน
คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถ
ส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

ด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านต้องการทำงานที่คิดว่าอายุ ของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคในการ ทำงาน	4.53	0.73	เห็นด้วยมากที่สุด	4
2. ท่านมีความสามารถในการใช้ สมาร์ทโฟนได้เป็นอย่างดี	4.64	0.58	เห็นด้วยมากที่สุด	2
3. ท่านต้องการทำงานที่มีความ ยืดหยุ่นด้านเวลาในการทำงาน	4.59	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด	3
4. ท่านคิดว่าสภาพยานพาหนะของ ท่าน มีความเหมาะสมและสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด	5
5. ท่านต้องการทำงานที่คิดว่าสุขภาพ ของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคในการ ทำงาน	4.68	0.56	เห็นด้วยมากที่สุด	1
รวม	4.59	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน มีระดับความเห็นด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.59 และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครต้องการทำงานที่คิดว่าสุขภาพไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68

ลำดับที่ 2 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีความสามารถในการใช้สมาร์ทโฟนได้เป็นอย่างดี โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64

ลำดับที่ 3 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครต้องการทำงานที่มีความยืดหยุ่นด้านเวลาในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

ลำดับที่ 4 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครต้องการทำงานที่คิดว่าอายุไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53

ลำดับที่ 5 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครคิดว่าสภาพยานพาหนะของตนมีความเหมาะสมและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52

ตารางที่ 4.6 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านการเข้าประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

ด้านการเข้าประกอบอาชีพ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	
1. งานที่ท่านเลือกมีความสะดวกในช่องทางการสมัครเข้าทำงาน	4.43	0.72	เห็นด้วยมาก	1
2. งานที่ท่านเลือกมีขั้นตอนการสมัครเข้าทำงาน ที่เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน	4.35	0.73	เห็นด้วยมาก	3
3. งานที่ท่านเลือกมีค่าสมรรถงานที่เหมาะสม	34	0.77	เห็นด้วยมาก	4
4. งานที่ท่านเลือกมีแบบทดสอบก่อนการรับเข้าทำงาน ที่เหมาะสม	4.43	0.67	เห็นด้วยมาก	1
5. งานที่ท่านเลือกมีการอนุมัติเข้าทำงานด้วยความรวดเร็ว	4.29	0.80	เห็นด้วยมาก	5
รวม	4.37	0.74	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน มีระดับความเห็นด้านการเข้าประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.37 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการเข้าประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 งานที่พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครเลือกมีแบบทดสอบก่อนการรับเข้าทำงานที่เหมาะสม โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการเข้าประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าเท่ากับ 0.67

ลำดับที่ 2 งานที่พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครเลือกมีความสะดวกในช่องทางการสมัครเข้าทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการเข้าประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 3 งานที่พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครเลือกมีขั้นตอนการสมัครเข้าทำงาน ที่เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

ลำดับที่ 4 งานที่พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครเลือกมีค่าสมัครงานที่เหมาะสม โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

ลำดับที่ 5 งานที่พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครเลือกมีการอนุมัติเข้าทำงานด้วยความรวดเร็ว โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

ตารางที่ 4.7 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านรายได้หรือค่าตอบแทนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

ด้านรายได้หรือค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. งานที่ท่านเลือกต้องมีอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4.60	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด	1
2. งานที่ท่านเลือกต้องมีปริมาณงานที่ได้รับในแต่ละวัน ที่เหมาะสม	4.55	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด	3
3. งานที่ท่านเลือกต้องมีค่าอินเซนทีฟหรือค่าตอบแทนจูงใจที่เหมาะสม	4.55	0.73	เห็นด้วยมากที่สุด	3
4. งานที่ท่านเลือกต้องมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึง	4.58	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านรายได้หรือค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ได้รับ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล ส่วนลดค่าน้ำมันจากบริษัทพาร์ทเนอร์ เป็นต้น				
รวม	4.57	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน มีระดับความเห็นด้านรายได้หรือค่าตอบแทนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านรายได้หรือค่าตอบแทนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครเลือกต้องมีอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60

ลำดับที่ 2 งานที่พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครเลือกต้องมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล ส่วนลดค่าน้ำมันจากบริษัทพาร์ทเนอร์ เป็นต้น โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58

ลำดับที่ 3 งานที่พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครเลือกต้องมีปริมาณงานที่ได้รับในแต่ละวันที่เหมาะสมและต้องมีค่าอินเซนทิฟหรือค่าตอบแทนจูงใจที่เหมาะสม โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

ตารางที่ 4.8 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบการอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

ด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานส่งอาหาร (riders) ในแต่ละพื้นที่มีความเหมาะสม	4.14	0.73	เห็นด้วยมาก	2
2. ท่านคิดว่าข้อจำกัดในเรื่องของเขตพื้นที่ในการรับงาน มีความเหมาะสม	4.12	0.83	เห็นด้วยมาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
3. ท่านคิดว่าฟังก์ชันแสดงพื้นที่ที่มีจำนวนออเดอร์หนาแน่นเป็นประโยชน์ในการทำงานของท่าน	4.25	0.78	เห็นด้วยมาก	1
รวม	4.17	0.77	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน มีระดับความเห็นด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครคิดว่าฟังก์ชันแสดงพื้นที่ที่มีจำนวนออเดอร์หนาแน่นเป็นประโยชน์ในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ลำดับที่ 2 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครคิดว่าจำนวนพนักงานส่งอาหาร (riders) ในแต่ละพื้นที่มีความเหมาะสม โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

ลำดับที่ 3 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครคิดว่าข้อจำกัดในเรื่องของเขตพื้นที่ในการรับงาน มีความเหมาะสม โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ตารางที่ 4.9 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านค่านิยมที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

ด้านค่านิยม	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านต้องการทำงานกับองค์กรที่มีภาพลักษณ์ทางสังคมที่ดี	4.47	0.64	เห็นด้วยมาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านค่านิยม	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
2. ท่านต้องการทำงานกับองค์กรที่ให้ ความสำคัญกับงานและเน้นความ สัมฤทธิ์ผล	4.52	0.63	เห็นด้วยมาก ที่สุด	1
3. ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ทำ ให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน	4.34	0.76	เห็นด้วยมาก	3
รวม	4.44	0.68	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน มีระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.44 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านค่านิยมที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครต้องการทำงานกับองค์กรที่ให้
ความสำคัญกับงานและเน้นความสัมฤทธิ์ผล โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52

ลำดับที่ 2 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครต้องการทำงานกับองค์กรที่มี
ภาพลักษณ์ทางสังคมที่ดี โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47

ลำดับที่ 3 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้
ได้รับเกียรติยศจากการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร

ตารางที่ 4.10 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกทำอาชีพ
พนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

การตัดสินใจทำอาชีพพนักงานขับรถส่ง อาหาร	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านตัดสินใจประกอบอาชีพได้อย่างมี ประสิทธิภาพ แม้จะไม่มี	4.66	0.54	เห็นด้วยมากที่สุด	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การตัดสินใจทำอาชีพพนักงานขับรถส่ง อาหาร	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ประสบการณ์มาก่อนก็ตาม				
2. หากท่านมีโอกาстанจะแนะนำคน รู้จักให้สมัครเข้าทำงานเป็นพนักงานขับ รถส่งอาหารที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน	4.47	0.72	เห็นด้วยมาก	3
3. หากท่านสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีก ครั้ง ท่านจะยังเลือกทำอาชีพพนักงานขับ รถส่งอาหารที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน	4.59	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด	2
รวม	4.57	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน มีระดับความเห็นในการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นในการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครสามารถตัดสินใจประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะไม่มีประสบการณ์มาก่อนก็ตาม โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66

ลำดับที่ 2 หากพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้งจะยังเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

ลำดับที่ 3 หากพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครมีโอกาстанแนะนำคนรู้จักให้สมัครเข้าทำงานที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47

4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ Independent Sample T-Test ใช้ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ การวิเคราะห์ความเอกสาร์นี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยในการเลือกอาชีพ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.11 – 4.18

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 H_0 : พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานเพศกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

เพศ	N	\bar{X}	S.D	t	Sig.
ชาย	321	4.58	0.55	0.839	0.289
หญิง	79	4.53	0.51		

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานเพศกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่า $t = 0.839$ และค่า $sig = 0.289$ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 นั่นคือ พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 H_0 : พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีอายุแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีอายุแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานอายุกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	396	0.59	0.20	0.66	0.578

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	399	117.04	0.30		
รวม		117.63			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานอายุกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า $F = 0.66$ และค่า $Sig = 0.578$ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 นั่นคือ พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีอายุแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 H_0 : พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานสถานภาพกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.29	0.65	2.204	0.112
ภายในกลุ่ม	397	116.33	0.29		
รวม	399	117.62			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานสถานภาพกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า $F = 2.204$ และค่า $Sig = 0.112$ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 นั่นคือ พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 H_0 : พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.003	0.00	0.004	0.996
ภายในกลุ่ม	397	117.62	0.30		
รวม	399	117.63			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า $F = 0.004$ และค่า $Sig = 0.996$ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 นั่นคือ พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 H_0 : พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	10.30	3.43	12.663	0.000**
ภายในกลุ่ม	396	107.33	0.27		
รวม	399	117.63			

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า $F = 12.663$ และค่า $Sig = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 นั่นคือ พนักงานขับรถส่งอาหารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติ 0.01 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่า P-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับความคิดเห็นของพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	P-value			
			1	2	3	4
การตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.40	-	0.855	0.000**	0.000**
	ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท	4.41	0.855	-	0.000**	0.000**
	ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท	4.70	0.000**	0.000**	-	0.377
	20,001 บาท ขึ้นไป	4.77	0.000**	0.000**	0.377	-

หมายเหตุ**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับความคิดเห็นของพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน เป็นรายคู่ พบว่า

พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร ที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารแตกต่างจากพนักงานขับรถส่งอาหารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร ที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารแตกต่างจากพนักงานขับรถส่งอาหารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร ที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารแตกต่างจากพนักงานขับรถส่งอาหารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

0.01
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร ที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารแตกต่างจากพนักงานขับรถส่งอาหารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการเลือกอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถตั้งสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้
ตัวแปรตาม

\hat{y} คือ การตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร

ตัวแปรอิสระ

X_1 คือ ปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านแนวโน้มตลาดแรงงาน

X_2 คือ ปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านสภาพแวดล้อมของงาน

X_3 คือ ปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ

X_4 คือ ปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านการเข้าประกอบอาชีพ

X_5 คือ ปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านรายได้หรือค่าตอบแทน

X_6 คือ ปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ

X_7 คือ ปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านค่านิยมทั่วไป

โดยเขียนความสัมพันธ์ในรูปแบบของสมการ ได้ดังนี้

สมการทำนายผล (พยากรณ์) $\hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	7	43.31	6.19	32.64	0.000**
Residual	392	74.31	0.19		
รวม	399	117.62			

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 32.64 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั้นหมายความว่า มีปัจจัยในการเลือกอาชีพอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.98	0.25		3.844	0.000
ด้านแนวโน้มตลาดแรงงาน	-0.04	0.05	-0.05	-0.91	0.365
ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	0.36	0.06	0.32	5.69	0.000**
ด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ	0.10	0.07	0.09	1.39	0.167
ด้านการเข้าประกอบอาชีพ	0.09	0.05	0.11	1.85	0.065
ด้านรายได้หรือค่าตอบแทน	0.05	0.05	0.05	1.09	0.280
ด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ	0.16	0.04	0.20	3.81	0.000**
ด้านค่านิยมทั่วไป	0.07	0.05	0.08	1.37	0.171

$R = 0.607$; $R^2 = 0.368$; $Adjust R^2 = 0.357$; $F = 32.64$; $Sig = 0.000**$

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน และปัจจัยด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีค่า Beta เท่ากับ 0.32 และ 0.20 ตามลำดับ จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 กล่าวคือ ปัจจัยในการเลือกอาชีพมีผลต่อการเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.607 และค่า Adjust R^2 เท่ากับ 0.357 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร มีร้อยละ 35.70

ตารางที่ 4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน H_0
สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน H_0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน H_0
สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน H_0
สมมติฐานที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการเลือกอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานขับรถส่งอาหารของ แกร็บ ไนต์แมน ฟู้ดแพนด้าและโรบินฮู้ด ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติ Independent Sample t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ ระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด/หย่า/ไม่มีบุตร ระดับการศึกษามัธยม/ปวช. และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะรายได้จากการเป็นพนักงานขับรถส่งอาหารเท่านั้น) อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท

5.1.2 ข้อมูลปัจจัยในการเลือกอาชีพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการเลือกอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ได้แก่ แนวโน้มของตลาดแรงงาน สภาพแวดล้อมของงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ การเข้าประกอบอาชีพ รายได้หรือค่าตอบแทน การกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพและค่านิยมทั่วไป พบว่าพนักงานขับรถส่งอาหารมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพและปัจจัยด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้หรือค่าตอบแทน ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และ 4.57 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 และ 0.59 ตามลำดับ

5.1.3 ข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพ พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหารใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน มีระดับความเห็นในการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครสามารถตัดสินใจประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะไม่มีประสบการณ์มาก่อนก็ตาม โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มาก เป็นลำดับที่ 1 รองลงมา คือ หากพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้งจะยังเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และลำดับที่ 3 หากพนักงานขับรถส่งอาหารใน กรุงเทพมหานครมีโอกาสแนะนำคนรู้จักให้สมัครเข้าทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันก็ยังคงแนะนำคน รู้จักให้สมัครงานนี้ โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 – 1.5 พนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยทางด้าน ประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารใน กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพ พนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำ อาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครแตกต่าง กัน		✓
สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจ เลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน		✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	✓	

จากตารางที่ 5.1 พบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ในด้านเพศ อายุ สถานภาพและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับความคิดเห็นของพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน เป็นรายคู่ พบว่า

พนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาทแตกต่างจากพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาทแตกต่างจากพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านแนวโน้มของตลาดแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ ด้านการเข้าประกอบอาชีพ ด้านรายได้หรือค่าตอบแทน ด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพและด้านค่านิยมทั่วไป มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการเลือกอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการเลือกอาชีพ		
ด้านแนวโน้มตลาดแรงงาน		✓
ด้านสภาพแวดล้อมของงาน		✓
ด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ		✓
ด้านการเข้าประกอบอาชีพ		✓
ด้านรายได้หรือค่าตอบแทน		✓
ด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ	✓	
ด้านค่านิยมทั่วไป		✓

จากตารางที่ 5.2 พบว่าปัจจัยในการเลือกอาชีพ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ปัจจัยด้านแนวโน้มตลาดแรงงาน ด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ ด้านการเข้าประกอบอาชีพ ด้านรายได้หรือค่าตอบแทนและด้านค่านิยมทั่วไป ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

จากผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อาจกล่าวได้ว่าพนักงานขับรถส่งอาหารส่วนใหญ่วที่ตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 80.25 เป็นเพศชาย ด้วยความที่ต้องอาศัยความอดทนอย่างสูง ไม่ว่าจะต้องทนแดด ทนฝนและทำงานติดต่อกันเป็นระยะยาว ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจข้อมูลของ Rocket Media Lab ที่สำรวจชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานขับรถส่งอาหารทั้งในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 1,136 คน ซึ่งผลการสำรวจพบว่าเกินกว่า ร้อยละ 80 ของพนักงานขับรถส่งอาหารที่สำรวจเป็นผู้ชาย โดยช่วงอายุที่มาทำงานเป็น

พนักงานขับรถส่งอาหารมากที่สุด ได้แก่ ระหว่างอายุ 23-30 ปี ตามมาด้วย 31-40 ปี และในส่วนของระดับการศึกษาที่เกินกว่าร้อยละ 50 จบระดับการศึกษามัธยมศึกษาและตามด้วยระดับปริญญาตรี

5.2.2 อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานข้อที่ 1.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ของพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครที่ต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทวี เกื้อนคำแสนและบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559) ที่ว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน มีเพียงระดับการศึกษาเท่านั้นที่อาจไม่สอดคล้องกันที่ ทั้งนี้ ในด้านเพศอาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันแนวคิดบทบาทเพศภาวะแบบเสมอภาคเข้ามามีบทบาทในสังคมมากขึ้น ทำให้การเลือกประกอบอาชีพของเพศหญิงและชายไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hurlock (1978) ที่ว่าบทบาทเพศภาวะแบบเสมอภาค คือ แนวคิดที่ยอมรับว่าหญิงชายนั้นมีความเท่าเทียมกันและบทบาทของชายหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน จากในอดีต ผู้ชายจะถูกกำหนดในสถานะทางสังคมบนความเชื่อที่ว่า ผู้ชายมีความเป็นเหตุเป็นผล จึงถูกกำหนดให้มีบทบาทในพื้นที่สาธารณะ เช่น การที่ต้องทำงานนอกบ้าน ในขณะที่ผู้หญิงถูกมองว่าเป็นผู้อ่อนแอและอ่อนไหวจึงถูกกำหนดบทบาทให้อยู่ในพื้นที่ส่วนตัวหรือเป็นผู้ดูแลบ้านและครอบครัว

จากสมมติฐานข้อที่ 1.2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุของพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครที่ต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารไม่แตกต่างกัน ในส่วนของอายุที่ต่างกันมีผลการตัดสินใจที่ไม่ต่างกัน อาจเป็นเพราะหลังจากการระบาดของโรคโควิด 19 คนส่วนใหญ่ต้องการที่จะทำงานเสริมเพิ่มเติมจากสิ่งที่ทำอยู่ บางคนตกงานหรือแม้กระทั่งเด็กจบใหม่ที่กำลังหางาน จึงหันมาทำงานผ่านอุปกรณ์ดิจิทัลหรือออนไลน์จนกลายเป็นงานหลักที่หลายคนยึดเป็นอาชีพ Paychex (2021) ระบุว่าจะเป็นช่วงอายุใดก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชูดีพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงาน สอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ซึ่งพบว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้อที่ 1.3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพของพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครที่ต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบ ธุรกิจบางส่วนถูกปิดกิจการ ประชาชนบางส่วนตกงานและว่างงาน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) ในขณะที่แต่ละบุคคลอาจมีภาระความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไปตามสถานภาพ แต่ทุกคนล้วนหาช่องทางสร้างรายได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพิ่มเติมเพื่อการเลี้ยงชีพ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2563) ที่เหมือนกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมะ สตะเวทิน (2533) ที่พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์สถานภาพ มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน ในกรณีคนที่สมรสหรือมีครอบครัวการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพจะมีความแตกต่างจากคนที่มิสถานภาพ โสดหรือคนที่ไม่มีครอบครัวเพราะความรับผิดชอบมีมากขึ้น เช่น กรณีคนที่มิบุตรก็ต้องมีเวลาเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น

จากสมมติฐานข้อที่ 1.4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาของพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครที่ต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้นักเรียน นักศึกษารวมถึงบุคคลทั่วไปหางานยากขึ้น เนื่องจากทั้งภาคธุรกิจและบริการได้รับผลกระทบ หลายกิจการถูกปิด ทำให้ระดับการศึกษาไม่ได้มีผลในการเลือกประกอบอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร เพียงแต่ทุกคนต้องการหาช่องทางสร้างรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตก่อนเท่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล ชราศักดิ์ (2563) ได้ทำการศึกษา ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของคนว่างงานต่างกัน เนื่องจากการที่คนว่างงานมีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีความรู้ความสามารถรวมถึงความคิดที่ต่างกัน

จากสมมติฐานข้อที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทนรวมถึงการยอมรับจากสังคม นั้นมีส่วนสำคัญในการที่ทำให้การตัดสินใจของแต่ละบุคคลมีความต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาดา พิษญาอัมพุช (2564) ที่กล่าวว่า ความต้องการขั้นพื้นฐาน อันได้แก่ ค่าตอบแทนการยอมรับจากสังคมและความสำเร็จ มีความสำคัญอย่างมากในการที่จะผลักดันให้ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ โดยแนวโน้มการประกอบอาชีพในอนาคตที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญคือ การทำงานที่มีค่าตอบแทนค่อนข้างสูงแต่ใช้ระยะเวลาในการทำงานสั้น ซึ่งสอดคล้องกับการประกอบอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในปัจจุบันและสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ที่ว่า รายได้ของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์ เป้าหมาย ค่านิยมและทัศนคติที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารแตกต่างจากพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาทและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไปและ นั่นอาจเป็นเพราะพนักงานขับรถส่งอาหารบางคนอาจประกอบอาชีพนี้เป็นอาชีพหลักและบางคนที่รายได้น้อยอาจทำเป็นเพียงอาชีพเสริมเท่านั้น

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยในการเลือกอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านแรก ได้แก่ ด้านแนวโน้มของตลาดแรงงานไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจเป็นเพราะ ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมา ส่งผลกระทบต่อให้กิจการจำนวนไม่น้อยถูกปิดตัวลง เป็นเหตุให้มีคนจำไม่น้อยเช่นกันที่ต้องตกงานหรือว่างงาน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) ทำให้กลุ่มคนเหล่านี้อาจมีทางเลือกในการประกอบอาชีพไม่มากนัก ประกอบกับการที่ต้องดิ้นรนเพื่อหาช่องทางสร้างรายได้เท่าที่พวกเขาจะทำได้ ให้สามารถใช้ชีวิตอยู่รอดต่อไป และอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารนับเป็นแรงงานประเภทใหม่บนแพลตฟอร์มที่ภาคเอกชนจำนวนมากยอมรับว่าเป็นการเปิดโอกาสความเท่าเทียมให้ทุกฝ่ายเข้าทำงานได้ ในสถานะที่เปรียบเสมือนเป็นเจ้าของ ไม่ใช่ลูกจ้างแต่เป็นเหมือนหุ้นส่วนหรือพาร์ทเนอร์ ที่มีสถานะเท่าเทียมกัน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2563) จึงทำให้แนวโน้มของตลาดแรงงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร นั้นอาจเป็นเพราะ พาร์ทเนอร์หรือร้านอาหารบางร้านไม่ค่อยให้ความสำคัญร่วมมือกับพนักงานขับรถ เช่น มีการใช้แฟ้กเกจที่ไม่แข็งแรงและเสี่ยงต่อการเสียหายได้ง่ายระหว่างการขนส่งอาหารก่อนถึงมือลูกค้าหรือการรออาหารจากร้านอาหารเป็นเวลานานเกินกว่า 30 นาที ซึ่งตัวพนักงานเองอาจโดนตำหนิจากลูกค้าด้วยเช่นกัน ทำให้พนักงานขับรถส่งอาหารจึงให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของงาน การทำงานส่งอาหารที่ต้องเร่งรีบในระยะเวลาที่จำกัดนั้น จึงไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะพนักงานขับรถส่งอาหารต้องเผชิญกับปัญหาหน้างานมากมายไม่ใช่เพียงแค่พาร์ทเนอร์ร้านอาหารเท่านั้น แต่ยังพบปัญหาที่มาจากแอปพลิเคชันหรือลูกค้าอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจของศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2564) ที่พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหารต้องเผชิญปัญหาหน้างานมากกว่า 53 เปอร์เซ็นต์ รออาหารนานเกิน 40 นาที กว่า 39 เปอร์เซ็นต์ เจอปัญหาแอปพลิเคชันค้าง ทำให้เสียงาน และ 28 เปอร์เซ็นต์ ติดต่อกู้ไม่ได้ ซึ่งมีผลทำให้ถูกพิจารณาความพึงพอใจและส่งผลกระทบต่อรายได้ที่จะได้รับ

ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร อาจเป็นเพราะ คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพถูกกำหนดไว้โดยเจ้าของแอปพลิเคชันอยู่แล้วและผู้ที่จะผ่านการคัดเลือกให้ทำงานได้ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่เจ้าของแอปพลิเคชันระบุไว้เท่านั้น ฉะนั้น ไม่ว่าใครก็ตามที่จะสมัครงานเพื่อทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ยอมรับตัวเองคืออยู่แล้วว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนหรือไม่ ทำให้ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพจึงไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่ง

อาหาร ในกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านการเข้าประกอบอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพ พนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร นั้นอาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันมีเทคโนโลยีต่างๆ มากมายในการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้มากขึ้นและรวดเร็วยิ่งขึ้น คนส่วนใหญ่หันมาทำงานผ่านอุปกรณ์ดิจิทัลหรือออนไลน์จนกลายเป็นงานหลักที่หลายคนยึดเป็นอาชีพ Paychex (2021) มากขึ้น ทำให้มีความสะดวกในการเข้าถึงช่องทางการสมัครได้ง่าย ขั้นตอนการสมัครและการอนุมัติเข้าทำงานจึงสามารถทำได้รวดเร็วขึ้นตามไปด้วย จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ปัจจัยด้านการเข้าประกอบอาชีพจึงไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านรายได้หรือค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งขัดแย้งกับกับงานวิจัยของชญาดา พิชญ์อำมพุช (2564) ที่กล่าวว่า ความต้องการขั้นพื้นฐาน อันได้แก่ ค่าตอบแทน การยอมรับจากสังคมและความสำเร็จ มีความสำคัญอย่างมากในการที่จะผลักดันให้ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ อาจเป็นเพราะ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีหลายกิจการที่ต้องปิดตัวลง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า online, 2563) บางบริษัทหรือบางองค์กรมีการปลดพนักงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจโรงแรม ธุรกิจบริการ ธุรกิจการบิน ภัตตาคาร ร้านอาหาร บาร์ ไนต์คลับ ธุรกิจผลิต และ จำหน่ายซีเมนต์ สินค้าวัสดุก่อสร้างครบวงจร ซึ่งธุรกิจดังกล่าวกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ ส่งผลให้แรงงานได้รับผลกระทบ เนื่องจากมีแรงงานที่ตกงานและว่างงานทั่วประเทศโดยรวมมากถึง 14.5 ล้านคน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) เป็นเหตุให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องหาอาชีพและหารายได้ในกึ่งเชิงชีพเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านความเป็นอยู่รวมถึงการดำเนินชีวิต (กระทรวงแรงงาน, 2564) โดยอาจไม่ได้คำนึงถึงเรื่องรายได้หรือค่าตอบแทนเป็นหลัก เพียงแต่ต้องการให้มีรายได้เพื่อจุนเจือครอบครัวหรือเพื่อการเลี้ยงชีพได้เท่านั้น เช่นเดียวกับปัจจัยด้านค่านิยม ที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร เพราะคนส่วนใหญ่ที่ตกงานอาจมีทางเลือกไม่มากนักในสถานการณ์ที่ธุรกิจหลายภาคส่วนต่างได้รับผลกระทบและปิดตัวลง ทำให้กลุ่มคนเหล่านี้ดิ้นรนในการหาอาชีพที่จะสามารถเลี้ยงชีพตนเองได้เท่านั้น เป็นต้น

ด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบการอาชีพ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะพบว่าพนักงานขับรถส่งอาหารมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในแง่ของความเหมาะสมของจำนวนพนักงานขับรถส่งอาหารในแต่ละพื้นที่ เขตพื้นที่ในการรับงาน รวมถึงฟังก์ชันแสดงพื้นที่ที่มีจำนวนออเดอร์หนาแน่นที่จะเป็นประโยชน์ในการรอกับออเดอร์ ซึ่งอาจเป็นเพราะฟังก์ชันนี้จะช่วยให้พนักงานขับรถส่งอาหารสามารถคาดการณ์ได้ว่าพื้นที่ใดมีออเดอร์มากและสามารถรับงานได้ง่าย หากพนักงานขับรถส่งอาหารยังไม่รู้พื้นที่หรือแหล่งที่มีออเดอร์หนาแน่นรวมถึงความชำนาญในเส้นทางก็อาจทำให้ต้องใช้เวลามากขึ้นในการจบงานแต่ละออเดอร์ ส่งผลให้รายได้ที่ได้รับอาจไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต เนื่องจากจำนวนออเดอร์ที่ได้รับต่อวันอาจจะน้อย ผนวกกับการรอกอัยที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องเสียไปในช่วงการเตรียมพร้อมรับงาน การต้องรอสินค้าหรืออาหารจากร้านค้าเพื่อนำส่งลูกค้า เป็นเหตุให้พนักงานขับรถส่งอาหารต้องการให้บริษัทหรือทางแอปพลิเคชันเพิ่มค่าตอบแทนหรือ จำนวนรอบวิ่งหรือออเดอร์ต่อวันที่มากขึ้น เพราะการรอคอยเป็นการเตรียมพร้อมรับงาน แต่ผู้ประกอบการไม่คิดเป็นเวลาทำงาน ไม่ยุติธรรม รวมถึงต้องการปรับปรุงระบบการกระจายงานให้ มีความเสถียรมากขึ้น วรรณรัฐ วันทนะสมบัติ (2564) บัญญัติด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบการ อาชีพ จึงมีส่วนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในกรุงเทพมหานคร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเห็นว่า

1) จากผลการศึกษาด้านประชากรศาสตร์ พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการประกันรายได้ขั้นต่ำต่อวันหรือการันตีจำนวนรอบในการวิ่งต่อวัน เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานขับรถส่งอาหารยังอยากที่จะทำงานและมีกำลังใจในการทำงานต่อไป รวมถึงอาจทำให้ผู้ที่ทำเป็นอาชีพเสริมตอนนี้หันมาทำเป็นอาชีพหลักกันมากขึ้นด้วยเช่นกัน

2) จากผลการศึกษาด้านปัจจัยในการเลือกอาชีพ พบว่า พนักงานขับรถส่งอาหารให้ความสำคัญในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ผู้ประกอบการจึงควรให้ความสำคัญในการคัดเลือกร้านอาหารที่เต็มใจให้บริการและให้ความร่วมมือในการขายผ่านแอปพลิเคชัน รวมถึงอาจจะมีมาตรการในการคัดกรองร้านอาหารหรือพาร์ทเนอร์จากการแสดงความคิดเห็นหรือการให้คะแนนจากพนักงานขับรถส่งอาหารและจากลูกค้า เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

3) นอกจากด้านสภาพแวดล้อมที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญแล้ว ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในด้านการกระจายตัวของผู้ประกอบการอาชีพด้วย เช่น นอกจากจะมีฟังก์ชันแสดงพื้นที่ที่มีจำนวนออเดอร์หนาแน่นแล้ว อาจจะมีฟังก์ชันที่แสดงให้เห็นว่าพื้นที่ใด มีพนักงานขับรถส่งอาหารอยู่อย่างหนาแน่น ด้วย เพื่อให้เกิดการกระจายตัวของพนักงานขับรถส่งอาหารและสามารถกรับออเดอร์ได้ง่ายขึ้น หากไม่ต้องคอยกดออเดอร์เพื่อแย่งชิงกันในพื้นที่ที่มีพนักงานขับรถส่งอาหารอยู่เป็นจำนวนมาก เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) งานวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาเฉพาะพนักงานส่งอาหารในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ควรขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้น โดยการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในต่างจังหวัด ภูมิภาคหรือให้ครอบคลุมทั่วประเทศมากขึ้น

2) งานวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาเฉพาะพนักงานส่งอาหารของแกร็บ ไลน์แมน ฟู้ดแพนด้า และ โรบินฮู้ด เท่านั้น อาจเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในแอปพลิเคชันอื่นๆ เพื่อขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้นและนำมาเป็นแนวทางในการให้ผู้ประกอบการเจ้าของแอปพลิเคชัน สามารถนำไปปรับกลยุทธ์ของตนเองเพื่อดึงดูดและจูงใจผู้คนที่หันมาทำงานเป็นพนักงานส่งอาหาร (Riders) เพื่อรองรับลูกค้าได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพต่อไป

3) ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้ได้รับรู้ถึงข้อมูลเชิงลึก และความต้องการที่แท้จริงของพนักงานขับรถส่งอาหาร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์และการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ชูชีพ. 2551. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้”

วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กฤษณา สุภาสุชากุล และสนิทนุช นิยมศิลป์. 2562. การตัดสินใจเลือกสมัครงานของผู้สมัครงานประเภทพนักงานรายวัน ในเขตจังหวัดราชบุรี.วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2(1) : 22-23.

กระทรวงแรงงาน. 2564. การตัดสินใจเลือกอาชีพ.[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://lb.mol.go.th>.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 2563. การจดทะเบียนธุรกิจประจำเดือนธันวาคม 2563. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก www.dbd.go.th/news_view.php?nid=469419429.

แกร็บ. 2564. **Grab**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.grab.com>.

เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร และ วรคุณย์ ตูลารักษ์. 2563. รูปแบบงานใหม่ของคนจิ้มมอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม. กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) ร่วมกับ สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม.

จิรนนท์ ไวยศรีแสง. 2552. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชญาดา พิษญาอัมพูน และคณะ. 2564. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของคนหลังวัยเกษียณในเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. 5(1) : 163-164.

ชาญยุทธ ชูสุวรรณ. 2556. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยทองสุข.” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยทองสุข.

ชนัญพร สุวรรณคาม. 2559. “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง”.งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนา เขียวอักษรยะ. 2563. **โรบินฮู้ด (Robinhood)**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.blockdit.com/posts/>.

ธนิษฐ์ ธีรยวัน. 2561. **Grab (แกร็บ)**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.marketingoops.com/news/brand-move/grab-food/>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. 2560. “การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัด นครปฐม.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- นพอนันต์ เพ็ชรมั่นคง. 2559. ปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพของนักศึกษา นักศึกษาสาขาการจัดการการบิน สถาบันเทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 7, สถาบันเทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ.
- นวลจันทร์ สมบัติมานะผล. 2552. การดำเนินการตามกลยุทธ์การตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยคริสเตียน. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://he01.tci-thaijo.org/>.
- ปรมะ สตะเวทิน. 2533. การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.
- ประชาชาติธุรกิจ. 2564. ล่องรายได้ “คนขับฟู้ดดีลิเวอรี” เจ้าไหนเงินดีสุด. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/ict/news-670152>.
- พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. 2558. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย. 2559. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร. 13(1) : 14-19.
- พรพิมล ชราศักดิ์. 2563. “พฤติกรรมการเลือกประกอบอาชีพของคนว่างงาน กรมการจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 9.” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไลน์แมน. 2564. สามารถสมัครเป็นคนขับกับ LINE MAN ได้อย่างไร. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://lmwn.zendesk.com/>.
- วชิราพร กลัดเจริญ. 2562. “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจให้บริการส่งอาหารถึงบ้านผ่านแอปพลิเคชัน.” การค้นคว้าอิสระ นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.
- ศิริพร เจริญศรีวิริยะกุล. 2559. การศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2552. การบริหารการตลาด: การวิเคราะห์กลุ่มลูกค้าและการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: ธรรมศาสตร์.
- ศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2564. วิถีไรเดอร์: อาชีพอิสระบนความกดดันของแพลตฟอร์ม?. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://theactive.net/data/driver-problems-platform-work-and-the-employment-relationship/>.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. 2563. ธุรกิจรับส่งอาหารออนไลน์. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/business/Pages/z3093.aspx>.
- สมปอง รักษาธรรม. 2540. การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.eb.m1.ac.th/>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2563. โควิด-19 กระทบภาคธุรกิจแลแรงงาน. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก https://www.efinancethai.com/efinReview/efinReviewMain.aspx?release=y&name=er_202006111501.
- อนงค์ แสงแก้ว. 2548. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.sure.su.ac.th/>.
- อเล็กซานเดอร์ เฟลเดอร์. 2563. ฟู้ดแพนด้า (Foodpanda) ผู้ให้บริการสั่งซื้อและจัดส่งอาหารออนไลน์เดลิเวอรี่. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://thestandard.co/foodpanda-8-years/>.
- Castro, M.L., & Martins, N. 2010. The relationship between organizational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organization. **SA Journal of Industrial Psychology**, 36(1) : 1-9.
- Dirani, K. M. 2009. Measuring the learning organization culture, organizational commitment and job satisfaction in the Lebanese banking sector. **Human Resource Development International**, 12(2) : 189-208.
- Ginzberg, Eli. 1967. **The Development of Human Resources**. New York: McGraw-Hill.
- Golafshani, N. 2003. Understanding reliability and validity in qualitative research. **The Qualitative Report**, 8(4) : 2.
- Holland, John L. 1973. **Making Vocational Choice: A Theory Career**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hurduzeu, R. E. 2015. The impact of leadership on organizational performance. **SEAPractical Application of Science**, 6(2): 289-293.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Hurlock, E.B. 1978. **Child Psychology**. Auckland. McGraw-Hill.

Ivanova, Mirela; Bronowicka, Joanna; Kocher, Eva&Degner, Anne. 2018. Foodora and Deliveroo: The App as a Boss? Control and autonomy in app-based management - the case of food delivery riders. Working Paper Forschungsförderung, No. 107, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Paychex. 2021. **The New Second Shift: Study Shows Many Full-Time Employees Took on Freelance Work**. [Online]. Available <https://www.onlinesalesguidetip.com/>.

Stock, J.R.,&Lambert,D.M. 2001. **Strategic Logistics Management**. 4th ed.,New York: McGraw-Hill.

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



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถาม งานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร ใน
กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้และขอขอบคุณ

ท่านมา ณ โอกาสนี้

รายละเอียดของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยในการเลือกอาชีพ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

1. ท่านประกอบอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารในพื้นที่กรุงเทพมหานครใช่หรือไม่

ใช่ (กรุณาระบุ เขต.....)

ไม่ใช่

2. ท่านทำงานอยู่กับแอปพลิเคชันใด (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

Grab

Lineman

Foodpanda

Robinhood

3. ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารของท่าน

อาชีพหลัก

อาชีพเสริม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

3. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

4. อายุ

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี 2. ระหว่าง 21-30 ปี
 3. ระหว่าง 31-40 ปี 4. ระหว่าง 41-50 ปี
 5. 51 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพ

1. โสด/หย่าร้าง/ไม่มีบุตร 2. สมรส 3. สมรสมีบุตร 4. หย่ามีบุตร

6. ระดับการศึกษา

1. ประถมศึกษา 2. มัธยม/ปวช.
 3. อนุปริญญา/ปวส. 4. ปริญญาตรี
 5. สูงกว่าปริญญาตรี

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะรายได้จากการเป็นพนักงานขับรถส่งอาหารเท่านั้น)

1. ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท 2. ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท
 3. ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท 4. ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท
 5. 20,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยในการเลือกอาชีพ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น
ระดับของความคิดเห็น ดังนี้

5: เห็นด้วยมากที่สุด 4: เห็นด้วยมาก 3: เห็นด้วยปานกลาง 2: เห็นด้วยน้อย 1: เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อมูลปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับข้อมูลด้านอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
แนวโน้มของตลาดแรงงาน					
1. ท่านคำนึงถึงแนวโน้มการเติบโตของธุรกิจผู้ดูแลเดลิเวอรี่ที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง					
2. ท่านคำนึงถึงความนิยมของลูกค้าในการสั่งผู้ดูแลเดลิเวอรี่ของแต่ละแอปพลิเคชัน					
3. ท่านคำนึงถึงปริมาณความต้องการพนักงานขับรถส่งอาหาร (riders) ในแต่ละแอปพลิเคชัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับข้อมูลด้านอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมของงาน					
4. ท่านต้องการทำงานกับพาร์ทเนอร์หรือร้านอาหารที่ให้ความร่วมมือและเต็มใจให้บริการเป็นอย่างดี					
5. ท่านต้องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมอาชีพที่มีการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้องและมีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
6. ท่านต้องการให้บริการกลุ่มลูกค้าที่ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นในข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น					
7. ท่านต้องการทำงานกับฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ (Customer service) แอดมินหรือดิชแพท ที่รับฟังความคิดเห็นของท่านอย่างเป็นธรรมชาติ					
คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ					
8. ท่านต้องการทำงานที่คิดว่าอายุของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน					
9. ท่านมีความสามารถในการใช้สมาร์ตโฟนได้เป็นอย่างดี					
10. ท่านต้องการทำงานที่มีความยืดหยุ่นด้านเวลาในการทำงาน					
11. ท่านคิดว่าสภาพานพาหนะของท่าน มีความเหมาะสมและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12. ท่านต้องการทำงานที่คิดว่าสุขภาพของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน					
การเข้าประกอบอาชีพ					
13. งานที่ท่านเลือกมีความสะดวกในช่องทางการสมัครเข้าทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับข้อมูลด้านอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
14. งานที่ท่านเลือกมีขั้นตอนการสมัครเข้าทำงานที่เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน					
15. งานที่ท่านเลือกมีค่าสมัครงานที่เหมาะสม					
16. งานที่ท่านเลือกมีแบบทดสอบก่อนการรับเข้าทำงานที่เหมาะสม					
17. งานที่ท่านเลือกมีการอนุมัติเข้าทำงานด้วยความรวดเร็ว					
รายได้หรือค่าตอบแทน					
18. งานที่ท่านเลือกต้องมีอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
19. งานที่ท่านเลือกต้องมีปริมาณงานที่ได้รับในแต่ละวันที่เหมาะสม					
20. งานที่ท่านเลือกต้องมีค่าอินเซนทีฟหรือค่าตอบแทนจูงใจที่เหมาะสม					
21. งานที่ท่านเลือกต้องมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล ส่วนลดค่าน้ำมันจากบริษัทพาร์ทเนอร์ เป็นต้น					
การกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพ					
22. ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานส่งอาหาร (riders) ในแต่ละพื้นที่มีความเหมาะสม					
23. ท่านคิดว่าข้อจำกัดในเรื่องของเขตพื้นที่ในการรับงาน มีความเหมาะสม					
24. ท่านคิดว่าฟังก์ชันแสดงพื้นที่ที่มีจำนวนออเดอร์หนาแน่น เป็นประโยชน์ในการทำงานของท่าน					
คำนิยม					
25. ท่านต้องการทำงานกับองค์กรที่มีภาพลักษณ์ทางสังคมที่ดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับข้อมูลด้านอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
26. ท่าน ต้องการทำงาน กับองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานและเน้นความสัมฤทธิ์ผล					
27. ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ระดับของความคิดเห็น ดังนี้

5: เห็นด้วยมากที่สุด 4: เห็นด้วยมาก 3: เห็นด้วยปานกลาง 2: เห็นด้วยน้อย 1: เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตัดสินใจทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหาร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านตัดสินใจประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะไม่มีประสบการณ์มาก่อนก็ตาม					
2. หากท่านมีโอกาสท่านจะแนะนำคนรู้จักให้สมัครเข้าทำงานเป็นพนักงานขับรถส่งอาหารที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน					
3. หากท่านสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้ง ท่านจะยังเลือกทำอาชีพพนักงานขับรถส่งอาหารที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ณัฐนิษฐา ฉิมพาลี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Frequencies

Notes

Output Created	18-FEB-2022 15:06:50	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Administrator\AppData\Local\Temp\Temp2_Data analyze 1.zip\Data analyze 1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	400
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=App career gender age status education income /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Statistics

		App	career	gender	age	status	education	income
N	Valid	400	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		App			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Grab	100	25.0	25.0	25.0
	Lineman	100	25.0	25.0	50.0
	Foodpanda	100	25.0	25.0	75.0
	Robinhood	100	25.0	25.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

		career			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	อาชีพหลัก	301	75.3	75.3	75.3
	อาชีพเสริม	99	24.8	24.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

		gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	321	80.3	80.3	80.3
	หญิง	79	19.8	19.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	30	7.5	7.5	7.5
	ระหว่าง 21-30 ปี	180	45.0	45.0	52.5
	ระหว่าง 31-40 ปี	131	32.8	32.8	85.3
	ระหว่าง 41-50 ปี	45	11.3	11.3	96.5
	51 ปีขึ้นไป	14	3.5	3.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สค/หย่า/ม่าย/ไม่มีบุตร	225	56.3	56.3	56.3
	สมรส	60	15.0	15.0	71.3
	สมรสมีบุตร	93	23.3	23.3	94.5
	หย่ามีบุตร	22	5.5	5.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

education

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ประถมศึกษา	17	4.3	4.3	4.3
	มัธยม/ปวช.	192	48.0	48.0	52.3
	อนุปริญญา/ปวส.	55	13.8	13.8	66.0
	ปริญญาตรี	130	32.5	32.5	98.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	6	1.5	1.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรณีใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้วยประการใดๆ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

income

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท	23	5.8	5.8	5.8
	ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท	69	17.3	17.3	23.0
	ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท	97	24.3	24.3	47.3
	ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท	133	33.3	33.3	80.5
	20,001 บาทขึ้นไป	78	19.5	19.5	100.0
Total		400	100.0	100.0	

Descriptives

Notes

Output Created		18-FEB-2022 15:07:50
Comments		
Input	Data	C:\Users\Administrator\AppData\Local\Temp\Temp2_Data analyze 1.zip\Data analyze 1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	400
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=trend1 trend2 trend3 environ1 environ2 environ3 environ4 quali1 auali2 quali3 quali4 quali5 entering1 entering2 entering3 entering4 entering5 salary1 salary2 salary3 salary4 extend1 extend2 extend3 popularity1 popularity2 popularity3 decision1 decision2 decision3 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time 00:00:00.03
	Elapsed Time 00:00:00.00

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
trend1	400	1	5	4.50	.657
trend2	400	2	5	4.45	.666
trend3	400	1	5	4.40	.708
environ1	400	2	5	4.72	.549
environ2	400	2	5	4.67	.548
environ3	400	2	5	4.72	.546
environ4	400	2	5	4.69	.573
quali1	400	1	5	4.53	.728
auali2	400	2	5	4.64	.575
quali3	400	1	5	4.59	.615
quali4	400	1	5	4.52	.629

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

quali5	400	2	5	4.68	.556
entering1	400	1	5	4.43	.719
entering2	400	2	5	4.35	.727
entering3	400	1	5	4.34	.765
entering4	400	2	5	4.43	.668
entering5	400	1	5	4.29	.804
salary1	400	1	5	4.60	.687
salary2	400	1	5	4.55	.706
salary3	400	1	5	4.55	.728
salary4	400	1	5	4.58	.686
extend1	400	1	5	4.14	.799
extend2	400	1	5	4.12	.830
extend3	400	1	5	4.25	.782
popularity1	400	2	5	4.47	.644
popularity2	400	2	5	4.52	.629
popularity3	400	1	5	4.34	.758
decision1	400	2	5	4.66	.537
decision2	400	1	5	4.47	.718
decision3	400	1	5	4.59	.699
Valid N (listwise)	400				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptives

Notes

Output Created		18-FEB-2022 15:08:13
Comments		
Input	Data	C:\Users\Administrator\AppData\Local\Temp\Temp2_Data analyze 1.zip\Data analyze 1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	400
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=trend_mean environ_mean quali_mean entering_mean salary_mean extend_mean popularity_mean decision_mean /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
trend_mean	400	2.00	5.00	4.4250	.62678
environ_mean	400	2.00	5.00	4.7019	.47364
quali_mean	400	2.60	5.00	4.5910	.45831
entering_mean	400	2.00	5.00	4.3665	.62750
salary_mean	400	1.50	5.00	4.5681	.58694
extend_mean	400	1.00	5.00	4.1675	.69168
popularity_mean	400	2.33	5.00	4.4400	.60284
decision_mean	400	2.00	5.00	4.5733	.54296
Valid N (listwise)	400				

T-Test

Notes

Output Created	18-FEB-2022 15:09:43	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Administrator\AppData\Local\Temp\Temp2_Data analyze 1.zip\Data analyze 1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	400
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.	
Syntax	T-TEST GROUPS=gender(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=decision_mean /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Group Statistics

	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
decision_mean	ชาย	321	4.5846	.55200	.03081
	หญิง	79	4.5274	.50526	.05685

Oneway

Notes

Output Created	18-FEB-2022 15:11:04	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Administrator\AppData\Local\Temp\Temp2_Data analyze 1.zip\Data analyze 1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	400
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY decision_mean BY age /STATISTICS HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Test of Homogeneity of Variances

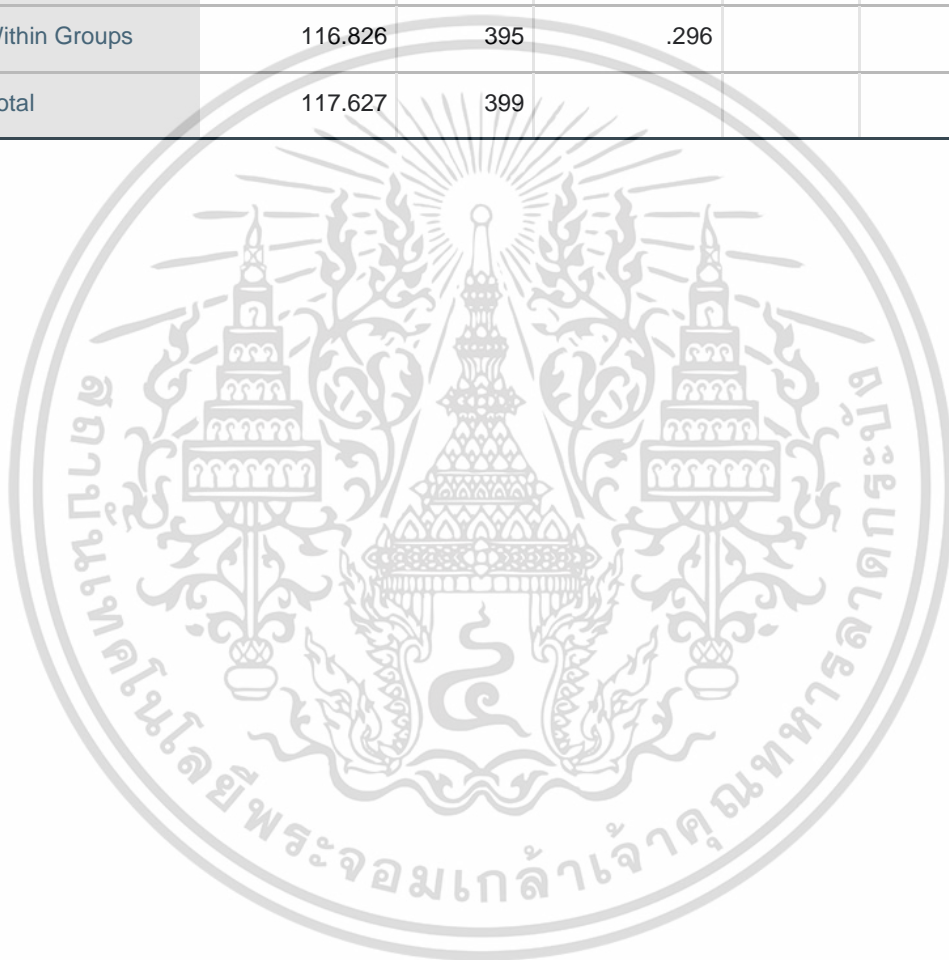
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
decision_mean	Based on Mean	1.248	4	395	.290
	Based on Median	.521	4	395	.720
	Based on Median and with adjusted df	.521	4	334.160	.720
	Based on trimmed mean	.954	4	395	.433

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ANOVA

decision_mean

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.801	4	.200	.677	.608
Within Groups	116.826	395	.296		
Total	117.627	399			



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

