

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน / อาชีพของนักศึกษา

คณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ COVID-19

Motivational Factors Affecting Job / Career Decisions of Faculty of Engineering

Students of Kasetsart University during the COVID-19 Pandemic

นายอดิศักดิ์ ภูจักษ์แก้ว

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr. Adisak Phujakkaew

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน / อาชีพของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ COVID-19 มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน 3) เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรคือ นักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะได้จำนวน 200 คน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าของไลเคิร์ตที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.997 การแจกแบบสอบถามแบบเฉพาะเจาะจงผ่านนักศึกษาที่กำหนดและแบบตามสะดวกผ่านกูเกิ้ลออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามลักษณะของตัวแปร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพการตัดสินใจเลือกงาน/อาชีพด้านวิศวกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) 2) ระดับปัจจัยจูงใจต่อการเลือกงาน ด้านภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.07$) 3) ด้านประชากรศาสตร์ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านสาขาที่เรียน นอกเหนือจากนี้ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยการจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกงาน พบว่ามีค่าความสัมพันธ์

ระดับสูง ($R=0.755$) มีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 55 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์คะแนนดิบได้ดังนี้ $Y = 1.046 + 0.293x_1 + 0.126x_2$

Abstract

The study of motivating factors affecting job/career selection decision of Faculty of Engineering students, Kasetsart University during the COVID-19 crisis are as follows:

1) To study job selection decisions 2) To study motivating factors affecting job selection decision 3) To statistically compare job selection decisions distinguished by personal factors 4) To study relation of motivating factors affecting job selection decision

The population that was used as the sample group in this study is Faculty of Engineering 4th year students at Kasetsart University. Using purposive sampling to be calculated by Yamane formula to derive at the rounded up number of 200 sampling respondents. Likert scale questionnaire, with reliability of 0.997, were employed as research instrument. Questionnaire distribution were done purposively and conveniently to selected is Faculty of Engineering 4th year students via direct mailing and also via google platform to collect data. The data were analyzed using statistical values, percentage frequency, mean, and standard deviation the statistics were used for the data analysis. t-Test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), and Multiple Regression

The results showed that

1) The results showed that respondents had a high level of quality in engineering job/career selection decision ($\bar{X}= 4.20$). 2) The level of motivating factors for job selection the overall aspect was at a good level ($\bar{X}= 4.07$). 3) In demographic aspect, only engineering majors significant differences. Other factors had no differences. 4) The results of multiple regression analysis between motivation factors related to job selection decisions was found that the correlation was at a high level. ($R=0.755$) with the predicting power percentage (R^2) = 55% and can derive at the unstandardized coefficient equation as $Y = 1.046 + 0.293x_1 + 0.126x_2$

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและด้านอื่นๆอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นผลมาจากสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการทำให้เกิดมีการตัดสินใจเลือกอาชีพที่แตกต่างกันออกไปซึ่งอาชีพจะเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกบุคคลหนึ่งทั้งนี้ก็เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม ความสามารถความถนัด ถ้าบุคคลใดตัดสินใจเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับตนเองย่อมมีความสุขในการทำงาน และมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอย่างมากในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลใดเลือกประกอบอาชีพไม่เหมาะสมกับตนเองจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความสุขและมีโอกาสประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้ยากนอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศชาติอีกด้วย

ผลกระทบจากการระบาดของ Covid-19 เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เศรษฐกิจและตลาดแรงงานถดถอยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานอย่างเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้าง การลดจำนวนพนักงาน การลดเงินเดือน การลดจำนวนวันทำงาน ซึ่งทุกอย่างที่กล่าวมาล้วนส่งผลกระทบต่อรายได้ของพนักงานทั้งสิ้น

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นนักศึกษาที่จบระดับปริญญาตรีจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ COVID-19 ซึ่งผลการศึกษารังนี้ น่าจะเป็นประโยชน์สำหรับอาจารย์และนักศึกษาช่วยเป็นแนวทางในการแนะนำนักศึกษาและการตัดสินใจเลือกงานหลังจากเรียนจบ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ COVID-19
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ COVID-19
3. เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ COVID-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ COVID-19

สมมุติฐาน

1. นักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีเกณฑ์ด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกงานที่แตกต่างกันในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ COVID-19
2. นักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีปัจจัยการ Jung ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการเลือกงานแตกต่างกันในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ COVID-19

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ระดับปริญญาตรี และ นักศึกษาที่จบการศึกษาจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขา วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธา และวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ที่ยังไม่ได้งานหลังจากเรียนจบ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ COVID-19 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยด้านภูมิหลังของนักศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจเลือกประกอบงาน ได้แก่ งานราชการ รัฐวิสาหกิจบริษัทเอกชน และอื่นๆ
3. ขอบเขตด้านประชากรวิจัย ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 และนักศึกษาที่เรียนจบแต่ยังไม่ได้เริ่มทำงาน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม กำหนดเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะเวลาตั้งแต่เดือน มิถุนายน – กรกฎาคม 2564

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการตัดสินใจ

นักวิชาการที่สนใจในด้านการตัดสินใจให้คำนิยาม หรือความหมายของคำว่า “การตัดสินใจ” ไว้มากมายแต่ส่วนใหญ่ก็มีความหมายในแนวทางเดียวกันดังนี้

โกวิท กังสนันท์ (2522: 3) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับการตัดสินใจว่า การตัดสินใจสะท้อนให้เห็นสถานะที่ผู้ตัดสินใจมีตัวเลือกหลายๆตัว และเขาจะต้องเปรียบเทียบผลที่เกิดจากตัวเลือกต่าง ๆ ก่อนที่จะตัดสินใจเพื่อเลือกตัวเลือก ตัวใดตัวหนึ่ง เพื่อนำไปลงมือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์บางอย่างที่เขาต้องการ

Harrison (1981: 3) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับนิยามของการตัดสินใจว่าเป็นขบวนการ การประเมินผลเกี่ยวกับทางเลือก หรือ ตัวเลือก ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย การคาดคะเนผลที่เกิดจากทางเลือกปฏิบัติ ที่จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด

ทฤษฎีการตัดสินใจ (The Multiple Factors Theory of Decision Making)

Reeder (1974 อ้างถึงใน สุชาติพิทย์ ใหม่มุขม, 2550: 14-15) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและได้แสดงให้เห็นว่า การกระทำของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อหรือไม่เชื่อ (Belief of Disbelief) ในสิ่งนั้น ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ

ทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม (The Multiple Factors Theory of Decision Making and Social Action) Reeder (1971 อ้างถึงใน ไทย สีสวัสดิ์, 2546: 10-11) ได้รวบรวมทฤษฎีทางสังคมวิทยาเพื่อมาอธิบายพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ ซึ่งเขาเห็นว่าโดยทั่วไปแล้วรูปแบบ (Model) ทางด้านจิตวิทยาสังคมที่เกี่ยวกับการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้น นักสังคมวิทยามักจะมองในแง่ของสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม (Social –Economic Status) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก จะมีผลต่อการตัดสินใจ จึงได้อธิบายเหตุผลในการกระทำสิ่งใดของมนุษย์ว่าเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายหรือจุดประสงค์ (Goals) ความมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลนั้น ผู้กระทำจะต้องมีการกำหนดเป้าประสงค์หรือจุดประสงค์ไว้ล่วงหน้า และผู้กระทำพยายามที่จะกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หรือจุดประสงค์นั้นๆ

2. ความเชื่อ (Belief Orientation) เกิดจากความคิดและความรู้ในเรื่องนั้นๆที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการเลือกการกระทำทางสังคม ในการกระทำทางสังคมใด ๆ ย่อมอาศัยความเชื่ออยู่เสมอ ซึ่งความเชื่อนี้พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524: 43) ได้ให้คำ

3. ค่านิยม (Value Standard) คือสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง Rokeach (1968:5) ได้ให้ความหมายค่านิยมว่า ค่านิยมคือความเชื่ออย่างหนึ่งแต่มีลักษณะถาวร โดยเชื่อว่าวิธีปฏิบัติบางอย่างเป็นสิ่งที่ดีหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบ สมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิธีปฏิบัติอย่างอื่น

สุนทร โคมินและสนิท สมัครการ (2522: 12-14) ได้ให้ความหมายของค่านิยมว่า “เป็นสิ่งที่มีลักษณะยืนยงถาวร มีความคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย เพราะกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ได้ถูกสอนตั้งแต่เด็กเกี่ยวกับค่านิยมต่าง ๆ ในรูปของหลักปฏิบัติที่ดีที่มีความแน่นอนเต็มที่ (Absolute, All Manner of Men) กระบวนการสอน การเรียนรู้นั้นเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างยืนยงและคงที่ ค่านิยมต่าง ๆ ที่คนเรียนรู้จากการเติบโตในสังคม” ค่านิยมของมนุษย์จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบดังนั้นค่านิยมจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม

ในการชักนำให้ผู้กระทำ (Action) กระทำไปตามค่านิยมของเขา ค่านิยมจะแตกต่างจากความเชื่อตรงที่ว่าค่านิยมเป็นสิ่งที่มั่นคง และเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าความเชื่อ

4. นิสัยและธรรมเนียม (Habits and Customs) คือแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้วสืบต่อกันมาด้วยประเพณีและถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย

5. การคาดหวัง (Expectation) คือท่าทีของบุคคลอื่นที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวโดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ

6. ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาผูกพันที่ต้องการกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม เพราะผู้กระทำ ตั้งใจจะกระทำสิ่งนั้น ๆ เนื่องจากเขารู้สึกว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

7. การบังคับ (Force) คือ ตัวที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจได้เร็วขึ้นเพราะในขณะที่ผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ นั้นเขาอาจจะไม่แน่ใจว่ากระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่แต่เมื่อมีการบังคับ ก็จะทำให้การตัดสินใจกระทำนั้นได้เร็วขึ้น

8. โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ เช่นการที่บุคคลคิดว่าตัวเขามีโอกาสนั้นในทางที่เป็นจริงอาจจะไม่มีก็ได้

9. ความสามารถ (Ability) การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตัวเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ ได้ การตระหนักถึงความสามารถที่จะนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทางสังคม เพราะเขารู้ว่าถ้าตัดสินใจกระทำแล้ว เขามีความสามารถที่จะกระทำได้นั่นเอง

10. การสนับสนุน (Support) คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่าจะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจากคนบุคคลอื่น ๆ ซึ่งการสนับสนุนนั้นอาจจะอยู่ในรูปของปัจจัยสี่หรือปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ จากการ คิดหรือคาดหวังว่าจะได้รับการสนับสนุนดังกล่าวก็จะให้เขาตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์เป็นอันมากทั้งนี้ก็เพราะอาชีพไม่ใช่จะสนองตอบความต้องการของมนุษย์เพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสนองตอบความต้องการด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสังคมและด้านจิตใจ เป็นต้น การเลือกอาชีพจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของบุคคลมาก ถ้าบุคคลสามารถเลือกอาชีพได้เหมาะสม บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมีความเจริญก้าวหน้าเป็นอันมาก

อุนาร์ตัน ธรรมมิโกมินทร์ (2513: 18-26) การประกอบอาชีพเป็นภาระหน้าที่อย่างหนึ่งของมนุษย์ ในอันที่จะให้ดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างสุขสบายพอสมควรตามแต่อัตภาค ได้จำแนกอาชีพออกเป็นหลายลักษณะ เช่น ในด้านแรงงานจะแบ่งออกเป็นประเภทอาชีพ ดังนี้

1. ด้านวิชาชีพ และวิชาการ
2. เสมียนพนักงาน
3. พนักงานขายของและเดินตลาด
4. งานเกษตรกรรม
5. คนงานเหมืองแร่
6. พนักงานขับรถ
7. ช่างและผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต
8. กรรมกรและคนงานทั่วไป

9. งานบริการ

หรือถ้าแบ่งตามสาขาวิชาก็อาจจะเป็น อาชีพแพทย์ วิศวกร ครู ธนาคาร งานบริการ งานเสมียน เป็นต้น แต่ตามแนวของการศึกษานี้ผู้ศึกษาขอจำกัด คำว่า “อาชีพ” ตามจุดประสงค์ที่สนใจจะศึกษาในประเภทต่างๆ ดังนี้ คือ

1. รัฐบาล
2. ทำงานในบริษัท หรือ ห้างร้านเอกชน
3. ทำงานในองค์การระหว่างประเทศ
4. ทำงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ
5. ทำงานส่วนตัว หรือ ประกอบอาชีพอิสระ
6. งานอื่น ๆ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

ทฤษฎี Ginzberg and Associates

Ginzberg and Associates (1930 อ้างใน สมปอง รักษาธรรม, 2540: 10) ได้สรุปกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลไว้ดังนี้คือ

1. กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงอายุระหว่าง 7-21 ปี
2. กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคลที่เป็นไปตามขั้นตอนและจะไม่ย้อนกลับ
3. การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลเป็นกระบวนการที่มีเหตุผลโดยที่บุคคลจะผสมผสานระหว่างความสนใจ

ความสามารถของเขากับโอกาสที่เขาจะประกอบอาชีพนั้นได้จริงอันเนื่องมาจากข้อจำกัดต่าง ๆ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ ดังนี้

อาร์ี พันธมณี (2534 อ้างถึงใน ดลกร ล้าชัย, 2549: 9) คำว่า แรงจูงใจมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า สิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อ (Incentive) คือสิ่งเร้า ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการจูงใจอันเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ

ชนิษฐา วิเศษสาทร และ มุกดา ศรีรงค์ (2537 อ้างถึงใน ดลกร ล้าชัย, 2549: 8) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ทำให้เกิด แรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้ทำการชักจูงใจกำหนด

Steers & Porter (1979 อ้างถึงใน บุญทวี ชันทะ, 2550: 5) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเป็นแรงให้พลังงานกระตุ้นร่างกายให้กระทำพฤติกรรมเป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร แบบใดและเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นเอาไว้

Lovell (1980: 109 อ้างถึงใน สุรชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 19) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Brown (1980: 112-113 อ้างถึงในสุรชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 19) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความคิดซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนภายใน ซึ่งประกอบไปด้วยอารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งมีปริมาณมากน้อยไม่เท่ากัน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's theory of human motivation) Maslow (1970: อ้างถึงใน สุธาภิรักษ์ ใหม่ ชุ่ม, 2549: 25-26) พื้นฐานของมนุษย์ย่อมมีความต้องการไม่สิ้นสุดโดยจะเริ่มเรียกร้องความต้องการจากขั้นมูลฐานที่จำเป็นที่สุดเป็นลำดับขึ้นไปตามทฤษฎีนี้ Maslow ได้เสนอการแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs)
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs)
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs)
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization)

ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg (Frederick Herzberg's motivation hygiene theory) Herzberg (1959 อ้างถึงใน จินดา ชื่อตรง, 2540: 4-5) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ "motivation-maintenance theory" หรือ "dual factor theory" หรือ "the motivation-hygiene theory" ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นจากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับ Herzberg ได้จำแนกปัจจัยในการจูงใจออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หรือตัวความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออก อันใด ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ของบุคคลในองค์กรการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

1.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

1.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อ สื่อสารภายในองค์กร

1.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

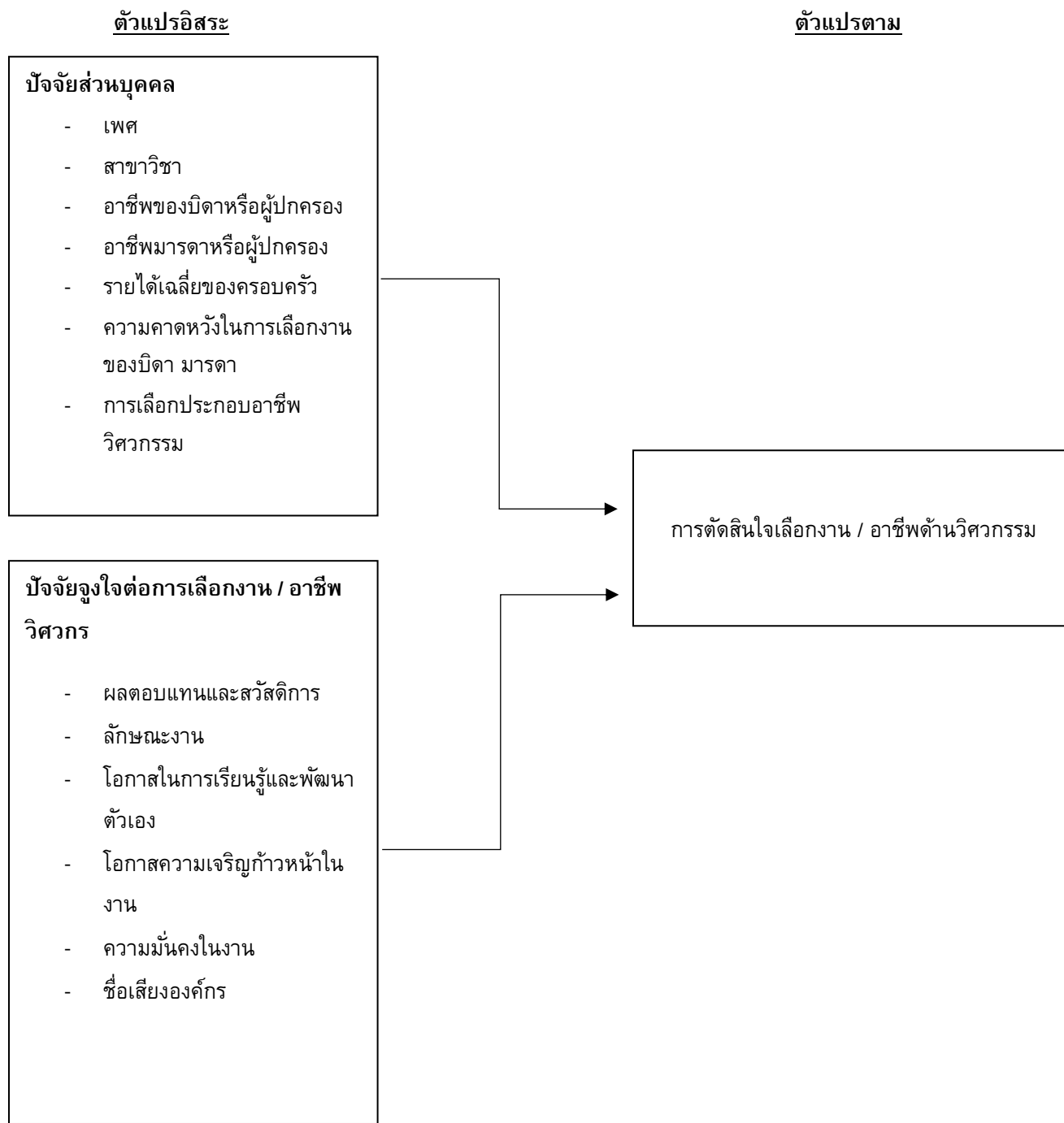
1.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

1.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาหมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือ ความยุติธรรมในการบริหาร

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีองค์ความรู้ที่สามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน/อาชีพของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ COVID-19” และมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังนี้



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือก จากนักศึกษาปีชั้นปีที่4 และที่ศึกษาจบแต่ยังไม่ได้งานทำ จากสาขา วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธา และวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ รวมทั้งหมด 200 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณ โดยกำหนดค่าของความเชื่อมั่นทางสถิติที่ระดับร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับร้อยละ 5

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ในหัวข้อที่กำหนด “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน / อาชีพของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์หลังจากเรียนจบคณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ COVID-19” และมีคำชี้แจงในแบบสอบถามอย่างชัดเจนเพื่อให้เข้าใจและง่ายต่อการตอบคำถาม นำแบบสอบถามส่งให้กลุ่มเป้าหมายตอบและให้ส่งคืนมาภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : คำถามคัดกรอง

ส่วนที่ 2 : คำถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน / อาชีพด้านวิศวกรรม

ส่วนที่ 4 : คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน / อาชีพ
ด้านวิศวกรรม

ส่วนที่ 5 : ข้อเสนอแนะ

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีสถิติที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้
3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

3.7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานคือ ค่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุ เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 123 คน (ร้อยละ 61.5) รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 77 คน (ร้อยละ 38.5) ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในสาขาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวน 97 คน (ร้อยละ 48.5) รองลงมาสาขาวิศวกรรมโยธา จำนวน 56 คน (ร้อยละ 28.0) และน้อยที่สุดสาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 10.0) ส่วนใหญ่มารดาหรือผู้ปกครองมีอาชีพอื่น ๆ จำนวน 166 คน (ร้อยละ 83.0) รองลงมามีอาชีพราชการ จำนวน 22 คน (ร้อยละ 11.0) และน้อยที่สุดมีอาชีพรัฐวิสาหกิจ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.0) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 91 คน (ร้อยละ 45.5) รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 69 คน (ร้อยละ 34.5) และน้อยที่สุดมีรายได้

เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 16 คน (ร้อยละ 8.0) และส่วนใหญ่บิดา มารดา หรือ ผู้ปกครองคาดหวังให้ ประกอบอาชีพราชการ จำนวน 64 คน (ร้อยละ 32.0) รองลงมาอาชีพอื่นๆ จำนวน 62 คน (ร้อยละ 31.0) และน้อยที่สุด อาชีพรัฐวิสาหกิจ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 9.5)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจต่อการเลือกงาน / อาชีพด้านวิศวกรรม

1. ด้านภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.56) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง ของงาน / อาชีพ ด้านวิศวกรรมมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=0.51) รองลงมา ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าของงาน / อาชีพ ด้านวิศวกรรม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.72) และน้อยที่สุด ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของงาน / อาชีพ ด้านวิศวกรรม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

2. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของงาน / อาชีพ ด้านวิศวกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.98$, S.D.=0.65) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า เป็นอาชีพที่มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่างานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.19$, S.D. = 0.74) รองลงมา เป็นอาชีพที่มีสวัสดิการที่ดีให้พนักงาน และ / หรือ ข้าราชการ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.07$, S.D.= 0.72) และน้อยที่สุด เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงไม่เสี่ยงต่อการโดนจ้างพนักงานออก โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

3. ด้านลักษณะของงาน / อาชีพ ด้านวิศวกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.06$, S.D. = 0.49) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า เป็นอาชีพที่ตรงกับสาขาที่เรียนมามากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.35$, S.D.=0.68) รองลงมา เป็นอาชีพที่สังคมรอบข้างมีความเห็นว่าเป็นงานที่ดี โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.62) และน้อยที่สุด เป็นอาชีพประเภทเดียวกับสมาชิกในครอบครัว โดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, S.D.=1.29) ตามลำดับ

4. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง ของงาน / อาชีพ ด้านวิศวกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}= 4.25$, S.D. = 0.51) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า เป็นอาชีพที่ทำหายความสามารถมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.56) รองลงมา เป็นอาชีพที่มีโอกาสได้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.59) และน้อยที่สุด เป็นอาชีพที่มีความเป็นอิสระในการทำงานสูงกว่าอาชีพอื่น โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, S.D.=0.81) ตามลำดับ

5. ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าของงาน / อาชีพ ด้านวิศวกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D.=0.54) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า เป็นอาชีพที่ญาติมองว่าจะมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.64) รองลงมา เป็นอาชีพที่จะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นอย่างแน่นอน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.62) และน้อยที่สุด เป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้ามากกว่าสาขาอาชีพอื่นทั่วไป โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

6. ด้านความมั่นคงของงาน / อาชีพ ด้านวิศวกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.57) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า เป็นอาชีพที่มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามความมุ่งหมายที่วางไว้มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.060) รองลงมา เป็นอาชีพที่มองว่ามีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.67) และน้อยที่สุด เป็นอาชีพที่ยังสามารถทำงานได้แม้ในช่วงการเกิด Covid-19 หรือวิกฤติการณ์ต่างๆ ได้ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

7. ด้านชื่อเสียงองค์กร ของงาน / อาชีพ ด้านวิศวกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.61) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ชื่อเสียงขององค์กรที่มีการจ้างงานด้านวิศวกรรมจะช่วยเพิ่มสถานะทางสังคมของท่านให้สูงขึ้นมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.74) รองลงมา เป็นอาชีพที่มักจะมีอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง โดยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.72) และน้อยที่สุด นอาชีพที่จะได้ทำงานอยู่ในองค์กรก่อตั้งมานาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกงาน / อาชีพด้าน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกงาน / อาชีพด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.46) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อมูลที่ประกอบการตัดสินใจของท่านต้องมีเกี่ยวข้องกับด้านค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานด้วยเสมอมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.54) รองลงมา ท่านจะแสวงหาข้อดีและข้อจำกัดต่างๆของแต่ละองค์กรที่จะเข้าทำงานด้วยเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลือกนายจ้าง โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.59) และน้อยที่สุด ท่านจะตัดสินใจเลือกอาชีพโดยยึดหลักการทำงานตลอดชีพกับองค์กรของนายจ้าง โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน เพิ่มเติมเพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจ และความต้องการในการเลือกงานมากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน / อาชีพของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์หลังจากเรียนจบคณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์ COVID-19 เท่านั้น ดังนั้นผู้ที่สนใจอาจทำการศึกษาปัจจัยที่มี ผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน/อาชีพของนักศึกษาทุกสาขาและทุกคณะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและประชาสัมพันธ์ต่อไป
3. ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงปัญหา ตลอดจนเข้าใจถึงทัศนคติของนักศึกษามากขึ้น ควรใช้วิธีวิจัยแบบการผสมวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสังเกตกิจกรรม การร่วมกิจกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

1. กิติมา ปรีดีติติก. (2529). **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์
2. โกวิทย์ กังสนันท์. 2522. **กระบวนการตัดสินใจด้านการบริหารและกรอบความคิดทั่วไป**. กรุงเทพฯ: สำนักบรรณสารพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
3. จินดา ชื่อตรง. 2540. **การจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**. เอกสาเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สำนักวิจัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
4. ดลกร ล้ำชัย. 2549. **ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนต่อในระดับปริญญาโทในสถาบันการศึกษา ภายในประเทศของบัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. สารนิพนธ์โครงการ บัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

5. ไทย สีสิริ. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อการสนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง: ศึกษากรณีอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
6. บุญทวี ชันทะ. 2550. แรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพช่างอุตสาหกรรมหลักสูตรเข้าทำงาน: กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงราย. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
7. ราชบัณฑิตยสถาน. 2524. พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์.
8. สมปอง รักษาธรรม. 2540. การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
9. สุชาติพิทย์ ไหมชุม. 2550. การตัดสินใจเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนศูนย์บริการการศึกษาโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
10. อารี พันธุ์มณี. 2534. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัทเลิฟแอนด์ลิฟเพรส จำกัด.
11. อุณารัตน์ธรรมมิโกมินทร์. 2513. การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนิสิตปีสุดท้ายของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
12. Brown, H. Douglas. (1980). **Principles Language Learning and Teaching**. New Jersey: Print-ice Hall.
13. Harrison, F.E. 1981. **The Managerial Decision-Making Process**. Boston: Houghton Mifflin Com.
14. Lovell, R.B. 1980. **Adult Learning**. New York: John Wiley & Son s, Inc.
15. Maslow, A.H. 1970. **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row. Publisher.
16. Reeder, William W. 1974. **Some Aspects of the Informal Social participation of Farm Families in New York State**. Cornell University: Unpublished Ph.D.Dissertation.
17. Rokeach, M. 1968. **Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change**. SanFrancisco, CA: Jossey-Bass.
18. Steers, R.M. and Porter, L.W.. 1979. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw - Hill Book.