ทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

ของ

มลิวัลย์ รูทา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ของ

มลิวัลย์ รูทา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2546

มลิวัลย์ รูทา. (2546). *ทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข, รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย วีระวัฒนานนท์.

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้ (1) ศึกษาทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน และในด้านการเลือกอาชีพและ (2) เปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตัวแปร เพศ วิชาเอก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาวะการทำงานในปัจจุบัน และลักษณะของงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบัณฑิตการศึกษาบัณฑิต กศ.บ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ที่สำเร็จในปีการศึกษา 2544 จำนวน 9 วิชาเอก รวมทั้งสิ้น 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยทดสอบด้วยค่าที ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1.ทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเลือกอาชีพเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

2. บัณฑิตชายและบัณฑิตหญิงของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ที่เรียนวิชาเอกต่างกัน มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวมและด้านการเลือกอาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่มีงานทำกับบัณฑิตที่ไม่มีงานทำ มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่มีอาชีพครูกับบัณฑิตที่มีอาชีพอื่นๆ มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวมและด้านการเลือกอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

PERSPECTIVES ON EMPLOYMENT SITUATION OF THE GRADUTES FROM FACULTY OF EDUCATION SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

MALIWAN ROOTA

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Master of Education degree in Higher Education

at Srinakharinwirot University

May 2003

Maliwan Roota. (2003). *Perspectives on Employment Situation of the Graduates from Faculty of Education, Srinakharinwirot University*. Master thesis, M.Ed. (Higher Education). Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot University. Advisor Committee: Dr. Annop Posuk, Dr. Vinai Veravattananon.

The Purposes of this research were 1) To study the Education Graduates Student at SWU perceived by students and each aspect of job satisfaction, job selection 2) to compare the Education Graduates Student at SWU of a job satisfaction in overall and each aspect of verify variable, classified by gender, major fields of study, academic achievement, today working enviroment, job definition. The sample of this research consisted of 184 who were graduated in year 2001, and a academic achievement and they were randomly selected. This reseach instrument used for collecting data was a five – rating scale questionire in Likert's scale. The data were statistically analyzed by percentage, mean, Standard Deviation, Discrimination Power, T-test, Alpha-Coefficient, One-way Analysis of Variance, and Scheffe' Multiple Range Test.

The results of this research were as follows:

1. The Education Graduates Student at SWU as perceived by students in overall was at high level in job satisfaction. Considering in each aspect a job circumstance and job satisfaction were at high level, while, job selection were rated at moderate level.

2. There was no significant difference of the of the student at SWU as perceived by male and female student in overall each aspect.

3. There was no significant difference of the Education Graduates Student at SWU as perceived by students who had a difference major in job circumstance while there was a difference on a job circumstance, job selection were at level .001

4. There was on significant difference of the Education Graduates Student at SWU in overall and each aspect.

5. There was no significant difference of the Education Graduates Student at SWU as perceived by student who had a job circumstance in overall and in each aspect.

6. There was no significant difference of the Education Graduates Student at SWU as perceived by student who had a teaching pursuit and non teacher pursuit in a job circumstance while job satisfaction in overall and each aspect at the level .05

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ
นางสาวมลิวัลย์ รูทา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาภรณ์ หะวานนท์)
วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. อรรณพ โพธิสุข)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย วีระวัฒนานนท์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ไพศาล อั๋นประเสริฐ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข ประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย วีระวัฒนานนท์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคูและอาจารย์ ดร.ไพศาล อั๋นประเสริฐ ซึ่งท่านได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ในการวิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ และอาจารย์ ดร.ไพศาล อั๋นประเสริฐ ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม จนทำให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบคุณบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่กรุณาช่วยตอบแบบสอบถาม รุ่นพี่ เพื่อน สาขาการอุดมศึกษาและทุกท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมดที่ให้การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

มลิวัลย์ รูทา

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	5
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	สมมติฐานการวิจัย	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการมีงานทำ	9
	แนวคิดเกี่ยวกับการมีงานทำ	10
	ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	13
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	14
	องค์ประกอบและปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	20
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	20
	สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม	22
	รายได้และผลประโยชน์	23
	ความก้าวหน้าในอาชีพ	25
	ความหมายของการเลือกอาชีพ	32
	ความสำคัญของการเลือกอาชีพ	33
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ	36
	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ	39
3	วิธีดำเนินการวิจัย	42
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	44

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3(ต่อ) การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
สัญญาลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
ความมุ่งหมายของการวิจัย	60
วิธีดำเนินการวิจัยเคราะห์ข้อมูล	60
อภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	80
ประวัติย่อผู้วิจัย	95

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวิชาเอก..... 42

2 ค่าร้อยละของข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ วิชาเอก คะแนนเฉลี่ยสะสม สภาวะการทำงานลักษณะงาน..... 48

3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน..... 49

4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายข้อ..... 50

5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการเลือกอาชีพเป็นรายข้อ..... 52

6 เปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ..... 54

7 การเปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวิชาเอก..... 54

8 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการเลือกอาชีพ จำแนกตามวิชาเอก..... 55

9 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม จำแนกตามวิชาเอก.. 56

10 การเปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน..... 57

11 การเปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสภาวะการทำงานในปัจจุบัน..... 57

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

12 การเปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามลักษณะของงาน..... 58

13 ความถี่และค่าร้อยละของ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพและบทบาทของมหาวิทยาลัยหรือภาควิชาที่ช่วยในการส่งเสริมศักยภาพนิสิตเพื่อการไปสู่การประกอบอาชีพ..... 58

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 แสดงแนวทางสรุปแนวคิดของเฮอร์ซเบอร์กเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน..... 18

2 แสดงการสรุปเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก..... 19

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ในการพัฒนาประเทศนั้น สถาบันการศึกษานับว่ามีความสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่เยาวชนและพลเมืองในชาติ และการที่จะพัฒนาพลเมืองของประเทศ ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีระเบียบวินัย ขยันอดทน มีความสามัคคี และยึดหลักการปฏิบัติงานนั้น สิ่งสำคัญที่สุดคือ การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีความรู้ความคิด ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่างๆ เพื่อการปรับตัวและดำรงอยู่ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความมั่นคง (สุวัฒน์ ช่างเหล็ก. 2542 : 27) สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาระดับสูง มุ่งพัฒนาคนให้มีความรู้ ความเจริญงอกงามทางสติปัญญา และความคิดเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาประเทศ และมุ่งพัฒนาคนให้มี คุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอันมีคุณค่าแก่บุคคล สังคม และประเทศชาติ (พจน์ สะเพียรชัย. 2532 : 12) ดังนั้น การจัดการศึกษาของสถาบันใดหรือหลักสูตรใด ถ้าสามารถดำเนินการให้นิสิตทุกคนสำเร็จการศึกษาได้ตามที่หลักสูตรกำหนด โดยประหยัดทั้งงบประมาณ แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ และเวลาที่ใช้ศึกษา ก็ย่อมแสดงว่าการจัดการศึกษาของสถาบันหรือหลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพมาก (ธีระ รุญเจริญ. 2530 : 44 - 45)

สถาบันอุดมศึกษาไทยได้พัฒนามากว่าร้อยปีแล้ว และได้สนองความจำเป็นสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติมามาก ในระยะสิบหรือสี่สิบปีหลังนี้อุดมศึกษาไทยได้ขยายตัวและปรับเปลี่ยนไปเป็นอันมาก แต่ก็มีท่าว่าจะไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโดยรอบ การสร้างบุคลากรไม่ทันกับความจำเป็นในการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตและธุรกิจ การวิจัยและพัฒนาไม่ทันกับความจำเป็น ต้องยกระดับอุตสาหกรรมในประเทศจากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ด้วยสภาพโลกาภิวัตน์ที่กำแพงระหว่างประเทศถูกทลายลงมา สามารถปกป้องสิ่งที่หย่อนประสิทธิภาพและไม่ถูกต้องภายในประเทศได้ จนเกิดวิกฤติการณ์เศรษฐกิจพังทลายขยายตัวไปเป็นวิกฤติทางสังคม (จรัส สุวรรณ. 2545 : 3) จากวิกฤติการณ์ดังกล่าวส่งผลให้มีการแข่งขันกันสูงขึ้นในเชิงธุรกิจ สืบเนื่องมาจากโลกมีความเป็นสากลมีนวัฒตกรรมทางด้านเทคโนโลยี และมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศมากขึ้น การติดต่อ การค้าขาย การแลกเปลี่ยน การคมนาคมต่างๆ มีการแข่งขันกันมากขึ้น ผู้คนในสังคมมีทางเลือกใช้ผลิตภัณฑ์และการบริการที่มีคุณภาพตามความต้องการได้มาก จึงทำ

ให้ทุกองค์กรต่างพัฒนาให้ผลผลิตมี คุณภาพ เพื่อจะได้นำเสนอทางเลือกให้คนในสังคมพึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางการแข่งขันสูง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา และเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการผลิตกำลังคนทางด้านศึกษาศาสตร์ ให้เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (วัลนิภา พัดเปีย. 2539 : 2) โดยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถือกำเนิดจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา มีประวัติความเป็นมายาวนานกว่า 50 ปี โดยเริ่มต้นจาก โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงซึ่งกระทรวงศึกษาธิการตั้งขึ้น ณ ถนนประสานมิตร (ซอยสุขุมวิท 23 ในปัจจุบัน) เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2492 และจากโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงได้รับการสถาปนาเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาเมื่อปี พ.ศ. 2496 และได้ตราพระราชบัญญัติวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อ วันที่ 16 กันยายน 2497 โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี เป็นอธิการวิทยาลัยคนแรก ซึ่งถือเป็นจุดก่อกำเนิดคณะวิชาการศึกษา และต่อมาคือคณะศึกษาศาสตร์ในปัจจุบัน จนในที่สุดเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2517 ก็ได้รับการสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัยโดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานนามว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มะ-หา-วิด-ทะ-ยา-ไล-สี-นะ-คะ-ริน-วิ-โรด) ใช้อักษรย่อว่า มศว โดยศาสตราจารย์ ดร.สุดใจ เหล่าสุนทร อธิการวิทยาลัยวิชาการศึกษา คนสุดท้ายได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีเป็นคนแรกเช่นเดียวกัน คณะศึกษาศาสตร์ก็ถือเป็นคณะแรกของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ / ความเป็นมาศึกษาศาสตร์ www.swu.co.th)

ปัจจุบันหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเปิดสอนทั้งหมด 9 สาขาวิชาเอก ได้แก่ วิชาเอก คณิตศาสตร์, การแนะแนว, การประถมศึกษา, เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา, ภาษาไทย, อุตสาหกรรมศิลปศึกษา, บรรณารักษ์, ดุริยางคศาสตร์ (ไทย) และ ดุริยางคศาสตร์ (สากล) โดยนิสิตต้องศึกษาวิทยาการด้านต่างๆ รวมกันไม่น้อยกว่า 140 หน่วยกิต ภายในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี ตามรายวิชาที่กำหนดคือ วิชาชีพครูไม่น้อยกว่า 38 หน่วยกิต วิชาเอกไม่น้อยกว่า 44 หน่วยกิต วิชาโทไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต และวิชาเลือกเสรี 2 – 8 หน่วยกิต (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะศึกษาศาสตร์ : หลักสูตรการศึกษา 2545)

นับตั้งแต่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน คณะศึกษาศาสตร์เป็นคณะวิชาที่ผลิตบัณฑิตจำนวนมากออกสู่สังคมเพื่อพัฒนาประเทศ โดยการเป็นพลเมืองดีต่อสังคมและทำงานในส่วนของตนให้ดีที่สุด แต่เมื่อย้อนไป 2 – 3 ปีที่ผ่านมา สภาวะวิกฤติเศรษฐกิจส่งผลกระทบอย่างมากต่อประเทศ ผลกระทบหนึ่งคือทำให้บัณฑิตตกงานเป็นจำนวนมากเกิดเป็นปัญหาว่างงานที่จะส่งผลกระทบต่อสังคมกลายเป็นปัญหาลูกโซ่มากมายที่จะตามมา

ส่วนบัณฑิตที่มีงานทำพบปัญหาในการทำงานคือ ส่วนใหญ่พบปัญหาเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิมากที่สุด รองลงมาคือเรื่องการใช้พวกในการรับเข้าทำงาน ที่ทำงานอยู่ห่างไกลภูมิลำเนา สอบเข้าทำงานไม่ได้ ต้องลดวุฒิในการสมัครงาน และหน่วยงานไม่รับโปรแกรมวิชาที่สำเร็จการศึกษา ตลอดจนปัญหากับเพื่อนร่วมงาน จากรายงานการวิจัยการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันราชภัฏธนบุรี พบปัญหาในการทำงานโดยเป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้สำเร็จการศึกษาโปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ทั้งภาคปกติและภาคกศ.บป. พบปัญหาความรู้ความสามารถไม่เพียงพอกับงาน ร้อยละ 50.75 และ 47.06 ตามลำดับ เช่นเดียวกับโปรมแกรมวิชานิเทศศาสตร์ ภาคปกติพบปัญหานี้มากที่สุด ร้อยละ 32.00 ซึ่งโดยลักษณะธรรมชาติวิชาของทั้ง 2 โปรมแกรมวิชานี้ มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นข้อสังเกตที่สำคัญว่าทั้งผู้เรียนและผู้สอนต่างต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ปัญหาที่ผู้สำเร็จการศึกษาพบ ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏธนบุรี จะต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเพื่อแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะให้ทันยุคทันสมัย ซึ่งนับว่าเป็นคุณลักษณะที่นักศึกษาสมควรได้รับการปลูกฝังมาอย่างดี และมีการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอก่อนสำเร็จการศึกษา และอีกประการหนึ่งที่น่าสนใจ คือ ปัญหาผู้ร่วมงาน ผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติโปรแกรมวิชาประถมศึกษาพบมากที่สุดร้อยละ 66.67 ส่วนโปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจ ภาคกศ.บป. พบปัญหานี้มากที่สุดร้อยละ 72.73 แสดงให้เห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษายังขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม (สถาบันราชภัฏธนบุรี. 2543)

การมีงานทำมีความสำคัญกับบุคคล แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโดยรอบ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทางเทคโนโลยีกลับทำให้มีคนตกงานมากขึ้น ปัญหานี้คือปัญหาการว่างงานที่มีมาช้านานนับตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ปัญหาการว่างงานและการมีงานทำมีหลายสาเหตุ สาเหตุสำคัญ ๆ คือ ความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว ยากที่จะคาดคะเนความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน และเป้าหมายของการผลิตบัณฑิตที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้สอดคล้องกันและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ สาเหตุที่สองโครงสร้างทางเศรษฐกิจได้เปลี่ยนจากเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานไหลเข้าสู่เมืองซึ่งขยายการจ้างงานไม่ทัน สาเหตุที่สามหลักสูตรการศึกษาและระยะเวลาในการศึกษาไม่คล่องตัวต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน สาเหตุที่สี่การศึกษาไม่สามารถช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง รู้จักศักยภาพ รู้จักคิดและพัฒนางานในรูปที่มีความแปลกใหม่ในกระแสการเปลี่ยนแปลง จึงไม่สามารถพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของตนและเป็นอาชีพที่สังคมต้องการได้ สาเหตุที่ห้าระบบการแนะแนว การสำรวจความถนัดเพื่อคัดคนเข้าศึกษาวิชาชีพยังไม่มีประสิทธิภาพพอ และข่าวสารการรับสมัครงานไม่แพร่หลาย ไม่สามารถหาคนตรงกับความถนัด ความสนใจ หรือสาขาวิชาที่เรียนได้ในเวลารวดเร็ว และสาเหตุสุดท้ายคือ

ค่านิยมในด้านต่าง ๆ ของสังคมทำให้ผู้เรียนเลือกงานที่จะทำ (บุญชู มูลพินิจ. 2530; นิพนธ์ พัวพงศกร. 2530)

จากสาเหตุแห่งปัญหาดังกล่าว อาจระบุถึงปัจจัยที่น่าจะเกี่ยวข้องกับโอกาสทางการได้งานหรือไม่ได้งานของบัณฑิต ได้แก่ ทักษะ ความสามารถ หลักสูตรการเรียนการสอน ระบบการแนะแนว ข่าวสารแหล่งงาน และการเลือกงาน

เศรษฐกิจและสังคมของชาติจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับคนในชาติว่าจะสามารถทำงานในส่วนของตนได้ดีเพียงใด ประสบความสำเร็จในงานหรือในอาชีพของตนเองหรือไม่เพียงใด (คีรีบูน จงวุฒิเวศย์ และคณะ. 2541 : บทนำ) ปัญหาของบัณฑิตจบใหม่ในเรื่องสภาวะการทำงานทั้งบัณฑิตที่มีงานทำและไม่มีงานทำล้วนพบกับปัญหา จากการสัมภาษณ์บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์พบว่าประสบกับปัญหากับสภาวะการทำงานอยู่หลายประการ ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ทำตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา แต่หากพบปัญหาในการทำงานที่ถูกจำกัดในกรอบที่วางเอาไว้ โดยลักษณะงานจะไม่มีความหลากหลาย การเปิดรับความคิดเห็นยังต้องอยู่ในกรอบที่วางเอาไว้ ทำให้แสดงศักยภาพของตนได้ไม่เต็มที่นัก (ปัทมา ทิพยนนท์. สัมภาษณ์. 2545) สภาวะการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่น่าพอใจ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานดี หากแต่มีอุปสรรคในการเดินทางบ้างทำให้ยังต้องค้นหางานที่เหมาะกับตัวเองมากขึ้น (ณัฐ วัชรานันทกุล. สัมภาษณ์. 2545) รายได้ที่ได้รับตามวุฒิการศึกษา มีค่าล่วงเวลาต่อเดือนถือว่าค่าตอบแทนอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าครองชีพสูงทำให้ไม่พอเหลือเก็บในยามเกิดเหตุฉุกเฉินหรือเก็บเงินสำรองเพื่ออนาคตข้างหน้า และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย (ต่อยศ จงแจ่ม. สัมภาษณ์. 2545) สำหรับคนที่ไม่มีงานทำ มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานว่าการมีงานทำคือสิ่งที่สำคัญ แต่การที่ได้ทำงานในสิ่งที่ตัวเองชอบและถนัดสำคัญมากกว่า ทำให้ยังเลือกงานที่ชอบอยู่ (สุทัศน์ ศุภมิตฤษณา. สัมภาษณ์. 2545) ในการเลือกอาชีพนั้นให้ความสำคัญลำดับต้นๆ คือสถานที่ทำงาน รายได้เท่าวุฒิปริญญาตรีดูจะน้อยไม่คุ้มค่าแรง เพราะค่าครองชีพสูง ฉะนั้นก็คงจะหาอาชีพเสริมเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต (ประมวล จันทร์เขื่อง. สัมภาษณ์. 2545) หลังจากจบการศึกษามีการสมัครงานอยู่หลายที่ แต่ไม่มีอัตราว่าง จึงมีความคิดอยากเรียนต่อ ทำให้ปัจจุบันนี้ทำงานเป็นลูกจ้างไปก่อน อาจเป็นงานที่ไม่ชอบนักและเป็นงานที่ได้เงินน้อยแต่ก็ดีกว่าว่างงาน หากมีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงานที่ดีขึ้นและศึกษาต่อ (อุไรวรรณ คำภานิช. สัมภาษณ์. 2545) สรุปประเด็นปัญหาต่างๆในด้าน ความพึงพอใจในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยมีปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงานคือ ลักษณะของงาน สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม รายได้และผลประโยชน์ ความก้าวหน้าและปัญหาด้านการเลือกอาชีพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักถึงสภาพความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสังคม จึงสนใจที่จะศึกษา

ทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ที่ทำงานแล้วและยังไม่ได้ทำงาน เพื่อทราบทัศนะของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ที่มีต่อสภาวะการทำงาน เป็นแนวทางให้นิสิตที่กำลังศึกษาและบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้วพัฒนาความสนใจในอาชีพและเลือกประกอบอาชีพตามทัศนะและบุคลิกภาพของตน รวมทั้งเพื่อติดตามผลสภาวะการทำงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการเลือกอาชีพ

2. เปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตัวแปร เพศ วิชาเอก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาวะการทำงานในปัจจุบัน และลักษณะของงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการเลือกอาชีพ เป็นแนวทางให้นิสิตที่กำลังศึกษาและบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้วพัฒนาความสนใจในอาชีพและเลือกประกอบอาชีพตามทัศนะและบุคลิกภาพของตน ตลอดจนเป็นการติดตามและนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะศึกษาศาสตร์กับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สำเร็จในปีการศึกษา 2544 จำนวนทั้งสิ้น 184 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สำเร็จในปีการศึกษา 2544 จำแนกเป็น

1.1 เพศ แบ่งเป็น

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 วิชาเอก แบ่งเป็น

1.2.1 คณิตศาสตร์

1.2.2 การประถมศึกษา

1.2.3 การแนะแนว

1.2.4 เทคโนโลยีการศึกษา

1.2.5 ภาษาไทย

1.2.6 บรรณารักษ์

1.2.7 ดุริยางคศาสตร์ (ไทย)

1.2.8 ดุริยางคศาสตร์ (สากล)

1.2.9 ศิลปศึกษา

1.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบ่งเป็น

1.3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 3.25 ขึ้นไป)

1.3.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ยสะสม ระหว่าง 2.50 – 3.24)

1.3.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ (คะแนนเฉลี่ยสะสมระหว่าง 2.00 - 2.49)

1.4 สภาวะการทำงานในปัจจุบัน

1.4.1 มีงานทำ

1.4.2 ไม่มีงานทำ

1.5 ลักษณะของงาน

1.5.1 อาชีพครู

1.5.2 อาชีพอื่นๆ (ที่ไม่ใช่ครู)

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือ

2.1ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 ด้านการเลือกอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นผลจากการเรียนรู้ประสบการณ์และแสดงความรู้สึกออกมาในลักษณะชอบ ไม่ชอบ เห็นด้วยไม่เห็นด้วย สามารถวัดออกมาเป็นคะแนนได้ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความคิดเห็นของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อสภาวะการทำงาน

2. บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาการศึกษาบัณฑิต ที่เปิดสอนทั้ง 4 คณะ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ศึกษาในกรุงเทพมหานครและสำเร็จในปีการศึกษา 2544 จำนวน 9 วิชาเอก ได้แก่ คณิตศาสตร์ การประถมศึกษา การแนะแนว เทคโนโลยีการศึกษา ภาษาไทย บรรณารักษ์ ดุริยางคศาสตร์ (ไทย) ดุริยางคศาสตร์ (สากล) และศิลปศึกษา

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ผลการเรียนของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่ได้รับตามคะแนนเฉลี่ยสะสม โดยแบ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออกเป็น 3 ระดับ คือ

3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 3.25 ขึ้นไป

3.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 2.50 – 3.24

3.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 2.00 – 2.49

4. สภาวะการทำงาน หมายถึง สภาพการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการศึกษาในด้าน

4.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขของบุคคลต่อการทำงานหรือมีทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึก หรือความคิดเห็นของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการมีงานทำดังนี้

4.1.1 ลักษณะของงาน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความน่าสนใจ ความท้าทาย ความแปลกใหม่ และวิธีการทำงาน การมีความรู้สึกต่อการมีงานทำ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4.1.2 สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงสภาพของสถานที่ทำงาน หรือขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อความรู้สึกในการทำงาน

4.1.3 รายได้และผลประโยชน์ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เงินที่ได้รับและ/หรือสวัสดิการอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการมีงานทำที่มีผลต่อความรู้สึกในการทำงาน

4.1.4 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการมีงานทำ

4.2 ด้านการเลือกอาชีพ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความชอบในอาชีพ ความปรารถนา หรือความมุ่งหวังในอาชีพ และความสนใจในอาชีพ ในการที่จะเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานในการวิจัย

1.บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ชายและหญิงมีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

2. บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่ศึกษาวิชาเอกแตกต่างกันมีทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

3. บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันมีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

4. บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่มีสภาวะการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกันมีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

5. บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่มีลักษณะของงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และนำเสนอสาระสำคัญดังนี้คือ ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการมีงานทำ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการมีงานทำ

เฮอร์ซเบอร์กและคาร์นอย (สมเกียรติ ชอบผล. 2529 : 41 – 43 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1981 ; Carnoy. 1977) มีแนวคิดว่าโอกาสจ้างงานขึ้นอยู่กับข่าวสารข้อมูลของตลาดแรงงานระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง ผู้หางานทำมักไม่เลือกงานแรกที่ได้รับเสนอเนื่องจากข้อมูลเปรียบเทียบมักใช้เวลาหางานอื่น ผู้มีงานทำจึงเป็นผู้มีทักษะในการหางานมีโอกาสรับข่าวสาร จ้างงาน มีการรองานนาน มักสมัครงานหลายแห่ง และพึงพอใจที่จะทำงาน นอกจากนี้ยังระบุว่าผู้มีงานทำต้องมีการลงทุนเพื่อการศึกษาอบรม พัฒนาตนเอง และรักษาสุขภาพ สำหรับผู้ไม่มีงานทำได้แก่ ผู้ที่ลงทุนไม่ถูกกับคุณลักษณะที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งเกิดจากเหตุสำคัญคือ การที่ระบบข่าวสารแรงงานและข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพทำให้ไม่ทราบแหล่งงาน ไม่มีการฝึกฝนทักษะตนเองตามความต้องการของหน่วยงาน และไม่มีการฝึกฝนในการปฏิบัติการให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทฤษฎีนี้ยังถือว่าการศึกษาไม่ได้ช่วยเพิ่มผลผลิตของแรงงานโดยตรง แต่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างในการเลือกบุคคลที่มีลักษณะสามารถฝึกฝนได้ง่าย โดยเชื่อว่าการศึกษายิ่งสูงยิ่งฝึกฝนง่าย นอกจากนี้ นายจ้างยิ่งพิจารณาตัวแปรอื่น เช่น เชื้อชาติ เพศ ระดับการศึกษา สถาบันที่สำเร็จ สาขาวิชา อายุ จิตวิทยา ความสามารถ และประสบการณ์

ตามทฤษฎีดังกล่าว สามารถรวบรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการได้งานทำ ตัวแปรดังกล่าวได้แก่ ประสิทธิภาพของข่าวสารแรงงาน ทักษะในการหางานทำ ลักษณะความเป็นคนเลือกงาน ระยะเวลารองาน สาขาวิชาที่จบ ระดับการศึกษา สถาบันที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ การลงทุนในการศึกษา การลงทุนเพื่อรักษาสุขภาพ ความสามารถในการพัฒนาตนเองให้ทันสมัย เชื้อชาติ เพศ อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม และความสามารถที่จะฝึกฝนฝึกหัดเพื่อสร้างสมประสบการณ์พัฒนาตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการมีงานทำ

เฉลิมเผ่า อจละนันท์ (2542 : 56) ศึกษาวิจัย "ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง รุ่นที่ 20 ปีการศึกษา 2536" พบว่า บัณฑิตมีงานทำเป็นส่วนใหม่ โดยทำงานบริษัท ห้างร้านเอกชนมากที่สุด และองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อการมีงานทำ ได้แก่ เพศ อายุ คะแนนเฉลี่ยสะสม คณะ อาชีพหลักของบิดา – มารดา ระดับการศึกษาของบิดา – มารดา ประเภทการมาเรียน ระดับการเข้าร่วมกิจกรรม พฤติกรรมการเรียน ความรู้ความสามารถพิเศษ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งบัณฑิตส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ สำหรับคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต ศึกษาจากรายได้และความก้าวหน้าโดยบัณฑิตส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในรายได้และความก้าวหน้าในการทำงาน และผลการศึกษาคุณภาพในการทำงานของบัณฑิตตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง พบว่า บัณฑิตมีคุณภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพในการทำงานอย่างจริงจัง อดทน และอุตสาหะมากที่สุด ส่วนผลการศึกษาวิจัย "การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2540 – 2541" พบว่าผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำร้อยละ 92.34 โดยสาขาวิชาการศึกษามีงานทำมากที่สุด รองลงมาคือ สาขาวิชาศิลปศาสตร์และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ตามลำดับ ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการศึกษา จะประกอบอาชีพในหน่วยงานราชการมากที่สุด ขณะที่สาขาวิชาศิลปศาสตร์และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ จะประกอบอาชีพกับหน่วยงานหรือองค์กรเอกชน สำหรับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบัณฑิต ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิต 5 อันดับแรก ตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรักในเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ความเสียสละ ความยึดมั่นและปฏิบัติตามคุณธรรม ศาสนา และขนบธรรมเนียมประเพณีไทยและความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น (สถาบันราชภัฏนครินทร์ ฉะเชิงเทรา. 2542 : ก – ค)

สถาบันราชภัฏสกลนคร (2542 : 52 – 57) ศึกษาวิจัย "การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากสถาบันราชภัฏสกลนคร ปีการศึกษา 2540 – 2541" พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำร้อยละ 78.17 โดยสาขาวิชาการศึกษามีงานทำมากที่สุด รองลงมาคือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และสาขาวิชาศิลปศาสตร์ ตามลำดับ และผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่จะทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการมากที่สุด รองลงมาประกอบอาชีพราชการ โดยมีรายได้ต่ำกว่าวุฒิเป็นส่วนใหญ่ สำหรับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่น่าพึงพอใจ 5 อันดับแรก ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรักในเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ความเสียสละ ความยึดมั่นและปฏิบัติตามคุณธรรม ศาสนา และขนบธรรมเนียมประเพณีไทยและความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น

การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏในช่วงปีการศึกษา 2539 – 2540 โดยสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (2541 : 82 – 91) เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำ การประกอบอาชีพ รายได้และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ ปีการศึกษา 2539 – 2540 ภาคปกติ จำนวน 22,128 คน ภาค กศ.บป. จำนวน 44,757 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี จากสถาบันราชภัฏ ปีการศึกษา 2539 – 2540 ได้รับแบบสอบถามคืนจากภาคปกติร้อยละ 86.32 ภาค กศ.บป. ร้อยละ 76.10 ของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละภาค ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. การมีงานทำ ผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติ มีงานทำร้อยละ 76.48 รองงานหรือฝึกอบรมร้อยละ 21.21 ศึกษาต่อและมิได้ทำงานร้อยละ 2.30 ภาค กศ.บป. มีงานทำร้อบละ 89.10 รองงานหรือฝึกอบรมร้อยละ 10.04 ศึกษาต่อและมิได้ทำงานร้อยละ 0.85

2. อาชีพ ผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติ ส่วนใหญ่ทำอาชีพพนักงานบริษัท องค์กรธุรกิจเอกชนมากที่สุด รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ครู หรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเอกชน ภาค กศ.บป. ส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรธุรกิจเอกชนมากที่สุด รองลงมารับราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นครู เจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเอกชน อาชีพอิสระและเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ

3. รายได้ ผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 6,001 – 8,000 บาท รองลงมามีรายได้ต่ำกว่าวุฒิ ต่ำกว่า 6,000 บาท และมีรายได้สูงกว่าวุฒิคือ มากกว่า 8,000 ส่วนภาค กศ.บป. มีรายได้มากกว่า 8,000 บาท มากที่สุด รองลงมามีรายได้สอดคล้องกับวุฒิ คือ เดือนละ 6,001 – 8,000 บาท และรายได้น้อยกว่า 6,000 บาท น้อยที่สุด

4. ภาคภูมิศาสตร์ที่ทำงาน ผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติ มากกว่าร้อยละ 65 ทำงานในภูมิลำเนา ผู้มีภูมิลำเนาในภาคเหนือทำงานในภาคเหนือ ร้อยละ 75.51 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 64.13 ภาคกลาง ร้อยละ 97.53 และภาคใต้ 74.81 ภาค กศ.บป. ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ทำงานในภาคภูมิศาสตร์ที่เป็นเขตที่ตั้งของสถาบันที่สำเร็จการศึกษา ซึ่งเป็นภาคกลางมากที่สุด รองลงมา เป็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือและภาคใต้ ตามลำดับ

5. ปัญหาในการทำงาน ผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติ ส่วนใหญ่พบปัญหาเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิมากที่สุด รองลงมาคือเรื่องการใช้พวกในการรับเข้าทำงานที่ทำงานอยู่ห่างไกลภูมิลำเนา สอบเข้าทำงานไม่ได้ ต้องลดวุฒิในการสมัครงาน และหน่วยงานไม่รับโปรแกรมวิชาที่สำเร็จการศึกษา ส่วนภาค กศ.บป. พบปัญหาเรื่อง เงินเดือนต่ำกว่าวุฒิมากที่สุด รองลงมาเป็นปัญหาเรื่องการใช้พวกในการรับเข้าทำงาน สอบเข้าทำงานไม่ได้ ที่ทำงานอยู่ไกลจากภูมิลำเนา และต้องลดวุฒิในการสมัครงาน

6. ความรู้ที่ควรเพิ่มเติมในหลักสูตรเพื่อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ ผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติ และภาค กศ.บป. มีความเห็นว่า ควรเพิ่มเติมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์มากที่สุด รองลงมาเป็นภาษาอังกฤษ และการฝึกปฏิบัติจริง

ได้มีผู้เสนอแนวคิดถึงเป้าหมายการใช้ชีวิตในสถานศึกษาของบัณฑิต ว่าเป็นการหาความรู้ที่มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์มิใช่เพื่อให้จบการศึกษา แต่เพื่อให้มีงานทำที่ตรงสายงาน รายได้ดี มีความก้าวหน้า และศึกษาต่อได้ตามสภาพของแต่ละคน ความคิดนี้เน้นการจัดกิจกรรมเสริมเพื่อการมีงานทำ (บุญชู มูลพินิจ. 2530 : 41-45) ส่วน ระพี สาคริก (2532 : 8) ได้ให้ข้อคิดว่า การที่บัณฑิตตกงานไม่ใช่ไปหางานให้บัณฑิตทำ ควรแก้ไขคนให้รู้จักแสวงหางานด้วยความสามารถตนเอง การที่คนแสดงความสามารถเพื่อการพัฒนาขึ้นมาบนพื้นฐานตนเองอย่างเสรีคงหวังได้ว่าจะมีงานปรากฏออกมาอย่างหลากหลาย ไม่ควรผลิตคนให้ยึดติดกับรูปแบบของงานที่บุคคลอื่นทำไว้ แต่ควรพัฒนาความคิดของตนให้เป็นอิสระในทุกยุคทุกสมัย

เรื่องการเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นสิ่งที่จะทำให้คนเป็นบุคคลที่ต้องการของตลาดแรงงาน จะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการติดตาม สถานการณ์ของโลก สามารถติดตามข่าวสารข้อมูลทุกแห่งและนำไปวิจัยได้ ต้องนำเทคนิค ใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์สร้างศรัทธาให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่ม และต้องมีจรรยาบรรณ คุณธรรม (อำนวย วีรวรรณ. 2533 : 46) และความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางสาขานั้นจะเห็นว่าในหน่วยราชการส่วนใหญ่จะขาดแคลนผู้ที่มีความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัยและนักสิ่งแวดล้อม ส่วนที่มีความต้องการมากที่สุดคือ อาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยในภาพอุตสาหกรรมในปัจจุบันจะต้องการแรงงานทางด้านปิโตรเคมี วิศวกร และคอมพิวเตอร์ แต่จากการผลิตบุคลากรในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในจำนวน 100 คน พบว่า เป็นสายสังคมศาสตร์ถึง 80 คน อีก 20 คน เป็นสายวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นสัดส่วนไม่สมดุลกันปัญหาการว่างงานในสายสังคมศาสตร์ และการขาดแคลนกำลังคนในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจึงเกิดขึ้น (จีระ หงส์ลดารมย์. 2533 : 12)

การวิเคราะห์ของทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า บัณฑิตมีแนวโน้มที่จะประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น ตลาดแรงงานใหม่ของบัณฑิตในปัจจุบันและอนาคตเปลี่ยนจากภาครัฐบาลเป็นภาคเอกชน มหาวิทยาลัย และสถาบันต่าง ๆ ควรให้ความสนใจและปรับปรุงคุณภาพบัณฑิตให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานมากที่สุด หลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่นสอดคล้องและทันกับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้มีความสมดุลย์ระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งจัดให้มีบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ บริการแนะนำแหล่งงาน และการฝึกฝนเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2533 : 59)

ส่วนยุพิน ประจวบเหมาะ (2532 : 9-16) เสนอว่าการประกอบอาชีพอิสระให้ประสบผลสำเร็จกับปัจจัยภายในและภายนอก สำหรับปัจจัยภายในคือ ตัวผู้ประกอบการที่ขาดความสามารถเฉพาะตัว และขาดประสบการณ์ในอดีต ซึ่งปัจจัยนี้พัฒนาขึ้นได้โดยจัดกิจกรรมที่เหมาะสมซึ่งเสนอแนะไว้ 8 กิจกรรม จัดเป็นหลักสูตรเสริมพิเศษระยะสั้นภายหลังจากสำเร็จการศึกษาเฉพาะผู้สนใจและมีศักยภาพจะประกอบอาชีพอิสระเท่านั้น ส่วนด้านการเรียนการสอนควรเน้นการปฏิบัติควบคู่กับทฤษฎี ต้องมีการประสานแลกเปลี่ยนข้อคิดกับผู้รู้ หรือผู้มีประสบการณ์จาก

ชีวิตการทำงาน สอนให้นิสิตเชื่อมั่นตนเอง กล้าตัดสินใจ รู้จักคิด มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อการทำงาน สู้งาน ไม่รังเกียจงานหนัก ด้านหลักสูตรควรมีวิชาเลือกที่เกี่ยวกับวิชาชีพ

จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งหลายที่กล่าวมาแล้ว อาจสรุปได้ว่า การผลิตบัณฑิตเพื่อให้มีงานทำจำเป็นต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และจัดการศึกษาให้บัณฑิตมีการพัฒนาตนเองทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความคิด และเกิดประสบการณ์ในอาชีพต่างๆ เรียนรู้ถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น สนใจต่อความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในช่วงเวลานั้นด้วย อย่างไรก็ตาม การประกอบอาชีพอิสระก็เป็นอีกทางหนึ่งในการสร้างงานด้วยตนเอง ซึ่งเป็นอาชีพที่น่าสนใจในการเพิ่มโอกาสการได้งานมากขึ้น

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานนั้น จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจมาใช้อธิบาย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

ลูธานส์ (Luthans. 1995 : 141 - 151) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับแรงขับและเครื่องเสริมแรงที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งความต้องการนั้น เป็นความต้องการทางกายภาพของบุคคล เช่นความต้องการอาหารหรือปัจจัยสี่ ส่วนแรงขับ คือสิ่งที่ช่วยให้เกิดความสนองความต้องการและเครื่องเสริมแรง คือสิ่งที่จะช่วยให้เกิดแรงขับ สำหรับความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นความต้องการที่จะอยู่รอด โดยมีเครื่องเสริมแรงเป็นในรูปของสวัสดิการ สภาพแวดล้อม หรือในรูปของเงินต่างๆ และจอนส์ (Johns. 158 - 161) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญแรกของพฤติกรรมในการทำงาน และเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารงานบุคคลเพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะส่งผลถึงองค์การ เช่น การสร้างให้เกิดความพึงพอใจขึ้นด้วยตนเองด้วย เพราะการสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะเป็นผู้กำหนดและสร้างบรรยากาศให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งจอร์ชและโจนส์ (George and Jones. 1999 : 183) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นศาสตร์ทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลในองค์การโดยการกำหนดระดับของความพยายามของบุคลากร และระดับความเอาใจใส่ต่องานของบุคคล โดยความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากงาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ในการเสริมแรงหรือเสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจต่อไป

อารี เพชรผุด (2530 : 49) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นหรือ ทัศนคติที่คนมีต่องานและต่อนายจ้าง ซึ่งเป็นอารมณ์พึงพอใจและสบายใจ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล และมนูญ ตนะวัฒนา (2532 : 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจ

ในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทัศนคติทั่วไปอันเป็นผลรวมของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านงานเฉพาะอย่าง ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล และความสำพันธ์กับกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ เกศินี ทีปประสาน (2539 : 53) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการจนเป็นที่พอใจ อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจเป็นได้ทั้งทัศนคติ และความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่องานและปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากองค์การมีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ โดยที่ สุระ หีบโอสถ (2540 : 38) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีความพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่ง เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ (2542 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคง ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกมีความสุขของบุคคลต่อการทำงานหรือมีทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการจนเป็นที่พอใจ จากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้หรือผลประโยชน์ตอบแทน ระเบียบวิธีการบังคับบัญชา ความมั่นคงในอาชีพ มีความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน จนทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ จนงานที่ทำเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี โดยมีนักวิชาการและนักบริหารได้กล่าวถึงแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานรวมถึงองค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และผลของความพึงพอใจในการทำงานไว้มากมาย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น เริ่มมาศึกษาทดลองอย่างจริงจัง โดยเมโยและคนอื่นๆ (เกศินี ทีปประสาน. 2539 : 61 อ้างอิงจาก Mayo and Others. n. d) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของคนงานที่โรงงานฮาว์ธอร์น (Hawthone

Industry) ของบริษัทเวสเทิร์น อีเลคตริค คอมปานี (Western Electric Company) ในปี ค.ศ. 1930 ซึ่งเมโยได้ทดลองโดยดัดแปลงความเข้มของแสงสว่าง ในบริเวณที่ทำงานการกำหนดมาตราส่วนของการจ่ายค่าจ้าง การกำหนดช่วงเวลาพักผ่อน และสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ของโรงงานเพื่อจะทดสอบดูว่าผลของการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น จะมีผลต่อการผลิตอย่างไรบ้าง ผลปรากฏว่าผลผลิตของคนงานที่ทำการศึกษาเพิ่มสูงขึ้นถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานจะเลวกว่าเดิมก็ตาม ซึ่งเมโยอธิบายสรุปไว้ว่าผลผลิตของคนงานจะสูงขึ้นเมื่อมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อตัวของคนงานการเอาใจใส่ดังกล่าว จะทำให้คนงานรู้สึกว่าตนมีสถานภาพพิเศษในสายตาของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติของคนงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะช่วยสร้างทัศนคติที่ดี คนงานจะไม่พึงพอใจหากรู้สึกว่าตนถูกหลอก หรือถูกปฏิบัติเสมือนเป็นเครื่องจักรจะเห็นได้ว่า ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากในการทำงาน

ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่หลายทฤษฎี แต่ที่นิยมนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Hierarchy of Needs) หรือที่นิยมเรียกว่าทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's two Factors Theory) เป็นต้น

ซึ่งมาสโลว์ ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ไว้คือ การให้ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไปหาสูง โดยแบ่งความต้องการเป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับจากบุคคล และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม หรือการที่ได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม (Esteem or Status Needs) คือ ยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญขององค์การ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization or Self – Realization) คือ ลำดับขั้นของความต้องการสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่เป็นอิสระ

เฉพาะของแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่าง มีความใฝ่ฝันที่อยากได้ผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน จอนส์ (ปราโมทย์ บุญเลิศ. 2545 : 42 ; อ้างอิงจาก Johns. 1966 : 162 – 163)

และมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานของความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า ความต้องการของทั้ง 5 ขั้น มีความสำคัญไม่เท่ากัน และมนุษย์จะมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจต่อไป ส่วนความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นสิ่งจูงใจ และนอกจากนี้ความต้องการของมนุษย์ในแต่ละขั้น จะมีลักษณะที่ครอบงำกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวว่า เมื่อความต้องการใน ขั้นตอนต่อไปจะเข้ามาแทนที่ไปเรื่อยๆ โดยไม่จำเป็นว่าขั้นตอนที่ได้รับตอบสนองแล้วนั้นจะต้องได้รับการตอบสนองจนถึงที่สุด

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม Vroom's Expectancy Theory (Herber. 1976 : 225 – 230 ; citing Vroom. 1964. *Dimensions of Organizational Behavior*.126) กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวังจากรางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการคือ

1. เป้าหมายของบุคคล เช่น การได้รับรางวัลซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการที่กำหนดจำนวนหรือปริมาณงานและทิศทางการผลิต โดยคาดคะเนตามความสามารถของแต่ละบุคคล

3. เกียรติยศหรือเครื่องแสดงถึงความเด่นของแต่ละบุคคล โดยการรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต และกำหนดรางวัลเป็นการตอบแทน

ส่วนเฮอร์ซเบอร์ก (Bowditch and Buono. 1997 : 90 - 92 ; citing Herzberg. 1973. *A Primer on Organizational Behavior*. 67 - 79) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่ามีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ซึ่งได้แก่ สิ่งที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่สิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองจะช่วยสนับสนุนให้คนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งเราเรียกปัจจัยทั้งสองนี้ว่า เป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยในการทำงาน 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงานจริง หรือปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ

1.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน และเป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ และความสำเร็จของงานโดยตรง ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จในงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีสามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือกับบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มาติดต่อขอรับคำปรึกษา ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

1.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน เช่น งานนั้นเป็นที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำได้

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การในทางสูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.1 ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี 11 ประการ ได้แก่

2.1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึงความพึงพอใจในเงินเดือนหรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.12 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลที่ได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.1.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าอาชีพที่ตนดำรงอยู่นั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.1.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

2.1.7 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจำแนกบทบาทอำนาจหน้าที่และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.1.8 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพในสถานที่ทำงาน อันได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ

2.1.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกลครอบครัวลำบาก

2.1.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์การ

2.1.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก สรุปว่าเฮอร์ซเบอร์กได้ค้นพบปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานนั้นคือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานคือ ปัจจัยค้ำจุน

จากผลการศึกษาทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก ได้มีผู้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงานให้เห็นดังปรากฏในภาพประกอบ 1 (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 100)

ปัจจัยกระตุ้น	ปัจจัยค้ำจุน
ตัวที่ทำให้พอใจ	**ตัวป้องกันการไม่พอใจ**
เป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงานที่ทำ ประกอบด้วย	ซึ่งเป็นตัวรักษาและป้องกันความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำรวมทั้งสถานที่ทำงาน เช่น
- ความรู้สึกที่มีต่องาน	- ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน
<u>ปัจจัย</u>	<u>ปัจจัย</u>
1.ลักษณะของงานที่ทำ	1. นโยบายและการบริหารขององค์การ
2.ความสำเร็จของงาน	2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	3. เงินเดือน
4.ความก้าวหน้า	4. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ
5. ความรับผิดชอบ	5. สภาพการทำงาน

ภาพประกอบ 1 แสดงแนวการสรุปแนวคิดของเฮอร์ซเบอร์กเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษา 2 ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นสรุปเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของทฤษฎีทั้ง 2 ดังปรากฏในภาพประกอบ 2 (ธงชัย สันติวงษ์. 2533 : 407)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก
ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต	ตัวงานที่ทำ ความสำเร็จในงาน โอกาสเติบโตในอาชีพ
ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม	ความก้าวหน้า การยอมรับ สถานภาพหรือฐานะในสังคมที่เด่น
ความต้องการทางสังคม	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ นาย เพื่อน ลูกน้อง การบังคับบัญชา
ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง	นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพของงาน
ความต้องการทางด้านร่างกาย	เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว

ภาพประกอบ 2 แสดงการสรุปเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก

จากแนวคิดและแนวทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ซึ่งหากบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำหรือมีทัศนคติที่ดีต่องานและหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว ก็จะแสดงออกโดยการร่วมมือและมีความตั้งใจในการทำงานให้แก่หน่วยงาน ซึ่งผลงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของแต่ละบุคคล รวมทั้งทัศนคติที่มีต่องานและหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงาน ค่าตอบแทน

จากการทำงาน ฐานะทางสังคม การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับของสังคม ที่จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยในภายในได้แก่ เจตคติหรือทัศนคติที่มีต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน การที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นต้น ทั้งหมดนี้เป็นมูลเหตุที่จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของคน ๆ นั้น ว่าจะมีความตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงานนั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและหน่วยงานอย่างงานอย่างเห็นได้ชัดเจน

องค์ประกอบและปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบหลายอย่าง ทั้งลักษณะต่างๆ จากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ตลอดจนทัศนคติที่มีต่องานหรือองค์การ ลักษณะความสามารถเฉพาะของบุคคล แม้กระทั่งลักษณะของงานก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานได้ ซึ่งผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน จะต้องเข้าใจถึงลักษณะองค์ประกอบต่างๆ เพื่อที่จะช่วยให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้น ลดความไม่พึงพอใจให้น้อยลง อันจะทำให้บุคคลมีความสุขในชีวิตการทำงานมากขึ้น ซึ่งจากแนวคิด รวมทั้งทฤษฎีที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงาน เพราะหากบุคคลมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว เขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น โดยจะให้ความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ และยังมีผลส่งให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเกิดความศรัทธาความจงรักภักดี ต่อองค์การที่เข้าทำงานอยู่ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานในปัจจัยต่างๆ ดังนี้

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ดังเช่น กิลเมอร์ (สำคัญ เพชรทอง. 2537 : 17 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1967. *Industrial Psychology*.) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งลักษณะของงานนับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเอง ก็จะเกิดความพึงพอใจ ซึ่งกิลฟอร์ด และเกรย์ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 25 ; อ้างอิงจาก Guilford and Gray. 1970 : 171 Motivation and Modern Management) ได้เสนอองค์ประกอบของลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. มีความมั่นคงในหน้าที่ (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และได้ทำงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและได้รับความเป็นธรรม

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ

3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ โดยงานที่ทำนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม

4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ โดยปกติพนักงานต้องการทำงานที่ท้าทาย งานที่มีความหลากหลายพอประมาณจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไป จะทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไป จะทำให้รู้สึกตึงเครียด งานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด

ส่วนแฮคแมน และ โอลด์แฮม (ปราโมทย์ บุญเลิศ. 2545 : 48; อ้างอิงจาก Hackman and Oldham. 1980 : 78 – 82) กล่าวถึงลักษณะของงานที่สำคัญ คือ

1. มีความหลากหลายของงาน (Skill Variety) ซึ่งหมายถึงลักษณะของงานมีความหลากหลายในหน้าที่รับผิดชอบ

2. ความชัดเจนของงาน (Task Identity) หมายถึงลักษณะของงานที่มีรูปแบบและแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน รวมทั้งงานที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดอย่างชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task Signification) หมายถึงลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีความหมายอย่างชัดเจน มีความสำคัญ และมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น

ลักษณะของงานทั้ง 3 ประการข้างต้นนี้ ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย แต่ถ้างานใดนั้นมีระดับขององค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าวมาแล้วอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ก็จะมีผลทำให้ความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมายน้อยลง แต่ถ้าองค์ประกอบใดใน 2 องค์ประกอบลดต่ำลง ผู้ปฏิบัติงานอาจจะยังรู้สึกว่างานนั้นยังมีความหมายอยู่ แต่ถ้าในกรณีที่องค์ประกอบอื่นยังอยู่ในระดับสูงเสมอไป คือ อาจจะสูงหรือต่ำบางในบางองค์ประกอบได้ ผู้ปฏิบัติงานก็อาจจะรู้สึกว่างานนั้นยังมีความสำคัญอยู่

4. ความเป็นอิสระของงาน (Job Autonomy) หมายถึงลักษณะงานให้เสรีภาพที่จะเลือกกิจกรรมปฏิบัติได้ วิธีการปฏิบัติงานและเสรีภาพในการนำแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการทำงาน

5. การรู้ผลของงาน (Task Feedback) หมายถึง ลักษณะงานที่มีข้อมูลย้อนกลับของงานโดยดูจากผลงานมิใช่จากการบอกเล่าของผู้อื่น

ซึ่งปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 – 152) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น ลักษณะของงานที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน คือปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ซึ่งประกอบด้วย

1. ลักษณะงาน ได้แก่ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกใหม่ของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงานที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจง ชี้เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลาดจนมาตรฐานในการทำงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความบิดพลิ้วในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าทำอะไรแล้วดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

จะเห็นได้ว่าลักษณะของงานมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและยังส่งผลถึงความรู้สึกมั่นคงในการทำงานตลอดจะเห็นคุณค่าของงาน และมีความรู้สึกว่างานที่ตอนอยากจะทำนั้นมีความสำคัญจนเกิดความรักในการทำงาน และเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การที่ตนจะทำงาน ซึ่งกล่าวได้ว่า ลักษณะงานและความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับการทำงาน เพราะลักษณะงานที่มีความท้าทาย ถือเป็นปัจจัยจูงใจอย่างหนึ่งตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Motivator – Hygiene Theory) ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การต่อไป

สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม

สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงานหรือขององค์การที่มีผลต่อความรู้สึกในการทำงาน เช่น บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีเวลาและภารกิจสมดุลกัน มีระบบสื่อสารที่เหมาะสมกับขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะสูงกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กนั้นพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกันขวัญในการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง ลูเดนส์ (Luthans. 1995 : 174 – 151) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตกับการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work Life) คือสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานที่เขาเป็นอยู่ โดยได้รับจากสถานที่ทำงานหรือจากผู้บริหาร เช่น การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน การสร้างความรู้สึกมั่นคงในงาน จอร์ช

และโจนส์ (George and Jones. 1999 : 218 – 220) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานว่า ความปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสภาพการปฏิบัติงานควรประกอบด้วย อุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเกิดความรู้สึกว่าปลอดภัย ซึ่ง อารี เพชรผุด (2530 : 56 – 57) กล่าวว่าถึงสภาพการทำงาน (Working Conditions) รวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) เช่น อุณหภูมิการถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์การหรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่งที่สำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 – 152) ได้กล่าวถึงสภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมไว้ดังนี้

1. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นตั้งแต่เช้ามือ รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาที่ไม่คุ้นเคยทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

2. สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า คนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

สรุปได้ว่า เมื่อศึกษาถึงสภาพแวดล้อมและด้านสภาพการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ และมีผลกระทบอย่างมากต่อความรู้สึกผูกพันต่องานที่ทำ เพราะถ้าสภาพแวดล้อมมีความสะดวกและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้ว ผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์การนั้นจะเกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การที่ตนทำงานอยู่

รายได้และผลประโยชน์

เป็นการตอบสนองความต้องการในการทำงาน เช่น รายได้หรือ/และเงินค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานที่เพียงพอกับรายจ่าย ไม่ว่าจะในรูปของเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งกิลเมอร์ (สำคัญ เพชรทอง. 2537 : 17; อ้างอิงจาก Gilmer. 1967) ได้กล่าวว่ารายได้หรือผลประโยชน์ที่สำคัญคือค่าจ้าง (Wages) ซึ่งหมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานนั้นในช่วงระยะ

เวลาหนึ่ง โดยปกติแล้วคนงานชายจะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าคนงานหญิง ผู้ที่ทำงานในโรงงานของภาคเอกชนจะให้ความสำคัญแก่ ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล นอกจากค่าจ้างแล้วสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่ควรได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างแล้ว เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ การให้บริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาลและสวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ส่วนกิลฟอร์ด และเกรย์ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 25; อ้างอิงจาก Guilford and Gray. 1970 : 171) ได้กล่าวว่าค่าจ้าง รวมถึงค่าจ้างและสวัสดิการ จะมีส่วนต่อการสร้างความพอใจในงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานมักเปรียบเทียบค่าจ้างที่ตนได้รับกับคนกลุ่มอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกับเขา ถ้าเห็นว่ามีความเท่าเทียมหรือดีกว่าก็จะมีความพอใจ แต่ถ้ารู้สึกว่าไม่ได้รับความเท่าเทียมกับคนอื่นก็จะเกิดความไม่พอใจ เช่นเดียวกับจอห์น (John. 1996 : 227) ที่กล่าวว่า โดยพื้นฐานของการสร้างความพึงพอใจในแต่ละบุคคลนั้นประกอบด้วยความมานะพยายาม ความเพียร ความมุ่งมั่น การมีจุดหมายของชีวิตซึ่งจะเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น มีความพึงพอใจในรายได้ หรือค่าตอบแทน เช่น ในรูปของเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาพบว่า รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ นั่นคือ บุคคลที่มีระดับเงินเดือนหรือระดับรายได้สูงจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูกว่าผู้ที่มีระดับเงินเดือนต่ำ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 3 ; อนันตชัย คงจันทร์. 2532 : 17) นอกจากนี้ระดับเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับยังเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์การมีการโยกย้ายหรือลาออกกันมาก เพราะรายได้เป็นสิ่งตอบแทนที่องค์การตอบแทนให้กับคนในองค์การ การทำคนทำงานก็เพราะมุ่งหวังในสิ่งตอบแทนซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' s Theory of Hierarchy of Needs) ที่กล่าวถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเงินเดือนหรือรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การนั้นตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ นอกจากนั้น เงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับยังถือเป็นสิ่งจูงใจที่แลกเปลี่ยนกันระหว่างองค์การกับบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้สึกผูกพันกับองค์การและให้พนักงานทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานเป็นการตอบแทน

ในทางตรงกันข้ามก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษา พบว่า ระดับเงินเดือนหรือรายได้ผลตอบแทนที่องค์การให้กับพนักงานหรือบุคลการไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม. 2537 : 57) ซึ่งอาจเป็นเพราะปัจจัยอื่นมีอิทธิพลและส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่นงานวิจัยของ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : 72) พบว่า อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำมีความผูกพันต่อสถาบันไม่ต่างไปจากอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง โดยอาจ

เกิดจากความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงไม่แตกต่างกันก็ได้

กล่าวโดยสรุปแล้ว เงินเดือนหรือรายได้และผลประโยชน์น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีงานทำ เพราะเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการดำรงชีวิต อย่างไรก็ตาม เงินเดือนหรือรายได้อาจเป็นเพียงเครื่องจูงใจให้คนทำงานที่ไม่คงทนนัก ซึ่งอาจส่งผลให้รายได้หรือผลประโยชน์ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้

ความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ด้วย ความรู้ ความสามารถของตน และการสนับสนุนในการศึกษาต่อการฝึกอบรม มีความมั่นคงในการอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ซึ่งกิลเมอร์ (สำคัญ เพชรทอง. 2537 : 17; อ้างอิงจาก Gilmer. 1967) ได้กล่าวถึงความเจริญก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง จอร์ชและโจนส์ (George and Jones. 1999 : 218 – 220) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือการได้ความรู้สึกถึงความสำเร็จ (Feeling of Accomplishment) ของงานที่ตนทำอยู่ และได้ทำงานที่ตนสนใจ (Pleasure of doing interesting work) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) หรือกากรได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในอาชีพ ความมีสถานะ (Status) หรือการคงสถานภาพ หรือตำแหน่งของตนโดยไม่โยกย้ายไปในตำแหน่งที่ต่ำกว่า ซึ่งผลงานวิจัยของ ชอร์และเวน (Shore and Wayne. 1993 : 19) ที่ศึกษาพบว่าการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ (Percived Organizational Support) หมายถึง ความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับค่านิยมที่สนับสนุนพวกเขาและการให้ความสนใจดูแลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ ซึ่งการที่บุคคลรับรู้ว่าตนได้รับการสนับสนุนจากองค์การดังกล่าวจะทำให้บุคคลมีความผูกพันและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งเสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 94 – 95) ได้กล่าวว่า โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะคนฉลาดที่มีการศึกษา หากรู้ว่าเขาไม่มีโอกาสจะก้าวหน้าแล้ว ก็ย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจที่จะทำงานนั้นต่อไป และไม่มีความผูกพันกับองค์การต่อไป นอกจากนี้ อารี เพชรผุด (2530 : 56 – 57) ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนชั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) เป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่สำคัญก็คือโอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้น จะ

ต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้ และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 – 152) ซึ่งได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพหรือฐานะทางวิชาชีพ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นการเลื่อนตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระ ในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานที่ให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพนั้นแตกต่างกับไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพการงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากต่อความรู้สึกของคนทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพการงานนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพัน เพราะถ้าบุคคลมองว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ตนควรจะได้รับเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน หรือตอบแทนกับการทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนให้สอดคล้องกับองค์การ แต่ถ้าบุคคลไม่ได้รับความก้าวหน้าในงานแล้ว ความผูกพันที่มีต่องานก็จะลดลงหรือสุดท้ายก็จะลาออกจากงานไปในที่สุด ซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg' s Motivator – Hygiene Theory) ที่จูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์การและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อองค์กร

นอกจากองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 – 152) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นว่า มีปัจจัยต่างๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยดังนี้คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งประกอบด้วย

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่ทำงานนานจะมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ตอบสนองความต้องการของตนเพียงไร ดังนั้น ประสบการณ์การทำงานจึงถูกมองว่าเป็นอิทธิพลของการเรียนรู้ทางสังคม โดยที่องค์การเป็นผู้สร้างขึ้นมาเพื่อกล่อมเกลาความคิดของสมาชิกให้คล้อยตาม

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเรื่องจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ หรือกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หรืองานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปรกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.5 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลา และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิต ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.6 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยของตัวผู้ทำงานเอง

1.7 ความสนใจในงาน บุคคลที่มีความสนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุข และพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตที่ไม่ได้อยู่กับงาน

กล่าวโดยสรุป จะได้เห็นได้ว่าองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจใจการทำงานนั้นมีองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านดังที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ได้รับการตอบสนอง จะมีผลทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาและเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่สำคัญต่อการพัฒนาหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ฉะนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับการมีงานทำ

เกศินี ทีปประสาน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อเปรียบเทียบความ พึงพอใจในการทำงานตามตัวแปร ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 234 คน ผลการวิจัย

พบว่าการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ 5 ด้านคือ ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชาและด้านเพื่อน ร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านรายได้ และด้านการเลื่อนตำแหน่งมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยรวมทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมจินตนา ภู่ระหงษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฐานะของอาชีพอยู่ในระดับมาก และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและ รายได้อยู่ในระดับปานกลาง

อรนิตย์ ญาณศิริ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน จากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2538 จำนวน 70 ราย จำแนกตามสถานภาพ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและลักษณะงานตามแนวทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก พบว่า ข้าราชการคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและรวมทุกด้านสูงกว่าข้าราชการเพศหญิง โดยเฉพาะในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านและรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และข้าราชการระดับ 1 – 6 มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านต่ำกว่าข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการปกครอง

อุดมศิลป์ นิมิตรกุล (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครจำนวน 101 คน โดยจำแนกตามสถานภาพทั่วไป พบว่า

1. ครูช่างที่เป็นเพศหญิงมีความพึงใจในการทำงานสูงกว่าครูช่างที่เป็นเพศชาย

2. ครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือครูช่างที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี และอายุสูงกว่า 35 ปีมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีตามลำดับมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และโดยการจำแนกตามสภาพทั่วไปแล้วผลการเปรียบเทียบไม่แตกต่างกันทางสถิติ

สุระ หีบโอสถ (2540 : 96 – 101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านตามลำดับแล้ว พบว่า ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานในการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านการบังคับบัญชาและด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 21) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 16 ด้าน โดยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานโดยรวมแล้ว มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ยกเว้นด้านความสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เสมอมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือโดยรวมมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ยกเว้นด้านเพื่อนร่วมงานส่วนมากยอมรับในด้านความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชาระดับสูง ยอมรับผลการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานในด้านการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจในระดับมาก

4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่งมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

6. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับน้อย

7. ปัจจัยด้านวิธีการปกครองและด้านความรู้ความสามารถในการปกครองโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับน้อย

8. ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

9. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

10. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

11. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

12. ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

13. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

14. ปัจจัยด้านฐานะอาชีพในด้านความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย

15. ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

16. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในด้านการมีรายได้ที่เพียงพอกับการครองชีพในปัจจุบันมีความพึงพอใจในระดับมาก

และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีประสบการณ์แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาข้าราชการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

รสริน สกุลโรจนประวัติ (2541 : 90 – 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านและรวมทุกด้าน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านและรวมทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลการสายสนับสนุนการสอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานบริหารทางวิชาการและกลุ่มงานบริหารและธุรการ ทั้งที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างงบรายได้ จำนวน 815 ราย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความผูกพันต่อองค์การและมีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การด้านค่านิยมต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลการสายสนับสนุนการสอนมีความผูกพันในระดับมาก ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้าน

โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า บุคลาการเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้านมากกว่าเพศหญิง บุคลการที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาและอนุปริญญา มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงานแกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542 : 33) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลางโดยใช้ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮอร์ซเบอร์กเป็นกรอบแนวความคิด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สถานภาพทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระพบว่า ครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศหญิง ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ครูอายุมากมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูอายุน้อย ในด้านสภาพการทำงานด้าน สถานภาพสมรสและวุฒิการศึกษาไม่พบความแตกต่างกัน ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เงินเดือนและรายได้ สภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน

ญาดา พงศบริพัตร (2542 : 64) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินธุรกิจประกันวินาศภัย ได้พบว่า พนักงานบัญชีและการเงินที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่สถานภาพครอบครัวและมีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ (2542 : 71) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการทำงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกในด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสถานภาพของบุคคลในอาชีพอยู่ในระดับมาก และในด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย ที่สุด

เวเลซ (Valez. 1972 : 997 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการทำงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันไป

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovani. 1973 : 171 – 207) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์ครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์ค จำนวน 2,382 คน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารและความเป็นอยู่ส่วนตัว

แจ๊คสัน (Jackson. 1975 : 7560 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลางและเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจงานของผู้บริหารระดับกลางกับผู้บริหารระดับสูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูงจำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่ามีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอันได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กที่ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยค้ำจุนก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น

คูเปอร์ และคนอื่น ๆ (สมจินตนา ภู่ระหงษ์. 2539 : 36; อ้างอิงจาก Cooper. 1979.) พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวได้แก่ เพศ อายุ ระดับของวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาส การเลื่อนขั้นตำแหน่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและได้พบอีกว่าความพึงพอใจในงานที่ช่องว่างลำดับชั้น (Hierarchy Gab)

ความหมายของการเลือกอาชีพ

มีผู้ให้ความหมายของการเลือกอาชีพไว้หลายท่าน ดังนี้

ซูเปอร์ และโอเวอร์สตรีท (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2529 : 111 ; อ้างอิงจาก Super and Overstreet. 1960) กล่าวไว้ว่า ในการเลือกอาชีพ บุคคลจะเลือกอาชีพโดยคำนึงถึง ความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ในปี 1965 ซูเปอร์กล่าวว่าการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และในกระบวนการเลือกอาชีพนั้น บุคคลจะเลือกโดยห่างไกลจากความเป็นจริงในช่วงอายุต้น และระดับความเป็นจริงจะเพิ่มขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น ส่วน ผกา บุญเรือง (2520 : 15) ให้ความหมายของการเลือกว่าหมายถึงพฤติกรรมของความคิดในเรื่องเป้าหมายในด้านอาชีพ

ความมุ่งหวังของผลที่จะได้รับและความพึงพอใจในการเลือก สำหรับ อรอนงค์ แจ่มผล (2525 : 10) กล่าวว่า การเลือกอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงถึงความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพนั้น ผู้ที่ตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างแท้จริงได้แก่ บุคคลที่เลือกอาชีพโดยพิจารณาจากความเข้าใจในงาน โอกาสในการทำงานและโอกาสในการศึกษา รวมทั้ง องค์ประกอบส่วนบุคคล ได้แก่ ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ และค่านิยมของบุคคล นอกจากนี้ เพ็ญศรี ศักดิ์ (2535 : 10) กล่าวว่า การเลือกอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง

จากความหมายของ การเลือกอาชีพหรือการเลือกงาน ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเลือกอาชีพหรือการเลือกงาน หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงถึงความตั้งใจในการที่จะเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง โดยคำนึงถึง ความสนใจ ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ และค่านิยม

ความสำคัญของการเลือกอาชีพ

การเลือกอาชีพเป็นเรื่องของการตัดสินใจที่สำคัญมากที่สุดอย่างหนึ่งในชีวิต เพราะมีผลสะท้อนถึงความสุขของตน ครอบครัว ส่วนรวมและเกี่ยวข้องกับความเจริญของประเทศชาติดังที่ วัชรี ทรัพย์มี (2523 : 4) กล่าวว่า การเลือกทางชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมย่อมทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ และเป็นสุขกับชีวิตการทำงานในอนาคตของเขา และเนื่องจากการที่จะเลือกอาชีพได้นั้นจะต้องมีความสามารถในการใช้วิจารณาตัดสินใจ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่จะทำได้ในระยะเวลาอันสั้นและยังกล่าวถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ และความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความสนใจ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ครอบครัว สถานะเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว นอกจากนี้ นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2527 : 25) ยังกล่าวว่า อาชีพมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศชื่อเสียง การประกอบอาชีพจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนมีค่าสามารถพึ่งตนเองได้ และทำประโยชน์ให้แก่สังคม ซึ่งสอดคล้องกับที่ เพเรดีส (ประสาร เมืองหมุด. 2511 : 2 ; อ้างอิงจาก Paradis. 1965) แสดงความคิดเห็นในเรื่อง การเลือกอาชีพว่าการรู้จักเลือกอาชีพที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล นอกจากจะเป็นประโยชน์แก่ตนเองแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติอีกด้วย

กินซ์เบอร์ก (คมเพชร ฉัตรศุภกุล. 2521 : 76 ; อ้างอิงจาก Ginzberg. 1951) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพมี 3 ประการคือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเป็นจริง หมายถึง การตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมในขณะนั้นว่า สังคมต้องการอาชีพอะไร ก็ควรเลือกอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ

2. องค์ประกอบทางด้านการศึกษา หมายถึง คุณภาพและปริมาณทางการศึกษาย่อมมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

3. องค์ประกอบทางด้านค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เช่น นิยมเลือกอาชีพที่สังคมยกย่อง มีรายได้สูง เป็นต้น

ศิริรัตน์ อัชชะ (2517 : 6 - 12) กล่าวว่าผู้ปกครองหรือบุคคลในในครอบครัวมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเด็กประการหนึ่ง ผู้ปกครองอาจมีความถนัดหรือความต้องการด้านใดด้านหนึ่ง และต้องการให้บุตรหลานเจริญรอยตามเหมือนกับความเชื่อดั้งเดิมที่ว่า " ลูกไม้หล่นไม่ไกลต้น" นอกจากนี้ ศุภวดี บุญญวงค์ (2528 : 20 - 22) ยังกล่าวว่า การเลือกอาชีพเปรียบเสมือนการเลือกคู่ครอง บางคนได้รับความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเหมือนกับผู้ที่ได้รับความสำเร็จในครอบครัว มีความมั่นคงอยู่ดีมีสุข บางคนก็ ล้มเหลวในอาชีพหรือไม่มีอาชีพ เพราะขาดความสามารถหรืออุปนิสัยไม่เอื้ออำนวย การเข้าสู่อาชีพก็เช่นกันกับการเข้าสู่ชีวิตครอบครัว กล่าวคือเป็นการเลือกตามความพึงพอใจของตนหรือผู้ใหญ่เลือกให้ มีอาชีพโดยเหตุการณ์นำไป มีอาชีพด้วยการศึกษาเล่าเรียน และมีอาชีพเพราะมีความใกล้ชิดกับอาชีพนั้นๆรวมทั้งกล่าวถึงหลักการเลือกอาชีพโดยทั่วๆไป ดังต่อไปนี้

1. การเลือกอาชีพตามความรู้สึกชอบและสนใจ ย่อมจะได้รับความสำเร็จด้านอาชีพสูงกว่าการประกอบอาชีพโดยไม่ชอบ ไม่มีความถนัด

2. การเลือกอาชีพโดยการทดลองปฏิบัติมีโอกาสที่จะช่วยให้บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพได้ดีขึ้น

3. การเลือกอาชีพตามวัยและวุฒิภาวะ บุคคลมีความสนใจในอาชีพต่างกันตามวัยและวุฒิภาวะ

4. การเลือกอาชีพตามกลุ่มอาชีพ บุคคลจะต้องสำรวจตัวเองให้ชัดเจนว่าตนจะงอกงามในกลุ่มอาชีพของสิ่งแวดล้อมแบบใด แล้วจึงเลือกหรือสร้างงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในกลุ่มอาชีพนั้นๆให้เกิดผลและมีความก้าวหน้าต่อไป

5. การเลือกอาชีพตามพื้นฐานครอบครัวและสังคมแวดล้อม การตัดสินใจของบุคคลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องโดยตรงกับพื้นฐานครอบครัวและสังคมแวดล้อมของบุคคลเป็นอย่างมากอีกด้วย เช่น ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครองและรายได้ของผู้ปกครอง

จะเห็นได้ว่า การเลือกอาชีพนั้นมีความสำคัญ และเป็นเรื่องที่ไม่สามารถจะตัดสินใจได้ง่าย แต่ต้องศึกษาตนเองในด้านความต้องการ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ ค่านิยม และคำนึงถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมด้วย ดังนั้นด้านการเลือกอาชีพจึงเป็นอีกด้านหนึ่งที่จะศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

กินซ์เบอร์ก (Ginzberg. 1974 : 47 - 57) กล่าวถึง การเลือกอาชีพว่าเป็นกระบวนการตั้งแต่เกิดจนตาย ไม่ใช่การตัดสินใจเพียงครั้งเดียว แต่เป็นการตัดสินใจที่เป็นสิ่งสำคัญ ติดต่อกัน

ไปแต่ละขั้นของกระบวนการ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการของแต่ละบุคคล ซึ่งเวลาเหล่านี้จะไม่หวนย้อนกลับหลังไปอีก ดังนั้น เมื่อตัดสินใจแล้วจะกลับหลังไม่ได้ การเลือกจึงเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่เวลาข้างหน้า และจะจบด้วยการประนีประนอมระหว่างความสนใจ ความต้องการของตนเองกับความเป็นจริงในโลก ดังนั้น ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเลือกอาชีพตามทฤษฎีนี้จึงมี 3 ประการ คือ

1.การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการ (Process)

2.กระบวนการเลือกอาชีพจะย้อนกลับหลังไม่ได้ (Irreversible)

3. การเลือกอาชีพจะมีการประนีประนอม (Compromise) ขั้นสุดท้ายระหว่างความสามารถ ความสนใจ และความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม

กินซ์เบอร์ก (Ginzberg. 1974 : 37 - 40) แบ่งช่วงอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะคิดฝัน (Fantasy Period) คือระยะที่เด็กมีอายุ 1-10 ปี จะคิดถึงการเลือกอาชีพโดยการสร้างจินตนาการไว้ว่า โตขึ้นตนจะเป็นอะไร ในระยะนี้เด็กไม่รู้ความสามารถ และข้อจำกัดอย่างแท้จริง

2. ระยะทดลองทำงาน (Tentative Period) อายุตั้งแต่ 11 - 17 ปี การเลือกอาชีพในระยะนี้ แสดงถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเกี่ยวกับปัญหาการตัดสินใจในอนาคต คำนึงถึงอนาคตมากกว่าปัจจุบัน ระยะนี้การเลือกยังเป็นการเลือกที่ยึดองค์ประกอบเกี่ยวกับตนเองอยู่ เช่น ความสามารถ ช่วงนี้อาจแบ่งได้เป็น 4 ระยะ คือ

2.1 ระยะยึดความสนใจของตน (Interest Stage) เด็กอายุ 11 - 12 ปี จะเลือกอาชีพตามความสนใจ ซึ่งส่วนมากจะสัมพันธ์กับความปรารถนาระยะต้น

2.2 ระยะคำนึงถึงความสามารถ (Capacity Stage) เด็กอายุระหว่าง 13 - 14 ปี จะเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงความสามารถ ประเมินความสามรถของตน

2.3 ระยะคำนึงค่านิยมของตนเอง (Value Stage) เด็กอายุ 15 – 17 ปี จะรู้ถึงค่านิยมและสังเกตว่าอะไรเป็นสิ่งที่เขาต้องการ คือ เงิน เกียรติยศ โอกาสแสดงความคิด ค่านิยมเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ

2.4 ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อ (Transition) เด็กอายุ 17 ปี จะเริ่มรู้จักพิจารณาจากข้อเท็จจริง และตัดสินใจได้เหมาะสมถูกต้อง การตัดสินใจเลือกอาชีพให้เป็นไปอย่างถูกต้องโดยคำนึงถึงโอกาส ข้อจำกัด และข้อเท็จจริงต่างๆ

3. ระยะการเลือกที่สมจริง (Realistic Period) เป็นระยะความเป็นจริงนับตั้งแต่อายุ 17 ปี ขึ้นไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ ระยะนี้เป็นวัยแสวงหาข้อเท็จจริงจากอาชีพต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการเลือกอาชีพ โดยคำนึงถึงโอกาสข้อจำกัด และข้อเท็จจริงต่างๆ

ฮอพพอค (Hoppock. 1967 : 111 - 112) ได้นำเอาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ มาประกอบกัน และสรุปหลักการเลือกอาชีพได้ดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการกระทำ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล

2. การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใดนั้น เป็นเพราะเชื่อว่าอาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ดีที่สุด

3. ความต้องการจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

4. การพัฒนาอาชีพเริ่มเมื่อเขาทราบว่าอาชีพนั้นๆ สามารถช่วยให้เขามุ่งไปสู่ความต้องการของเขาได้

5. ความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพ และการปรับปรุงอาชีพจะดีขึ้น เมื่อเขาสามารถคาดหวังถึงโอกาสนั้นจะสนองความต้องการของเขาได้ซึ่งความสามารถในการคาดหวังของเขาขึ้นอยู่กับการรู้จัก ตนเอง ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ และความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุผล

6. ข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้เขาเข้าใจว่า เขาต้องการอะไร และจะต้องปรับปรุงอะไรบ้าง

7. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้เขาค้นพบอาชีพที่ตรงกับความต้องการ

8. ระดับความพอใจในงาน ขึ้นอยู่กับอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่ได้รับจากการทำงานนั้นให้แก่เขา และความต้องการของเขา

9. ความพึงพอใจในงาน ขึ้นอยู่กับการที่งานสามารถสนองความต้องการของเขาในปัจจุบันได้ หรือความคาดหวังว่างานนั้นจะทำให้เขาไปถึงได้ในอนาคต

10. การเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อเขาเชื่อว่างานที่เปลี่ยนแปลงใหม่นั้นจะสนองความต้องการได้ดีกว่างานเดิม

โร (Roe. 1966 : 31) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพไว้ในบทความเรื่อง " A Personality Theory of Career Choice" ว่าความแตกต่างของบุคคลในการเข้าสู่อาชีพ มีผลมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก โดยเฉพาะการเลี้ยงดูของบิดามารดา

ส่วนสิ่งที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล ได้แก่

1. พันธุกรรม ซึ่งเป็นตัวกำหนด และจำกัดการพัฒนาทางคุณลักษณะต่างๆ ของมนุษย์

2. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางสังคม ประกอบกับประสบการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคลจะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางพัฒนาการของคุณลักษณะต่างๆ ทางพันธุกรรม

3. ประสบการณ์ของความพึงพอใจ หรือความคับข้องใจ หรือความคับข้องใจจะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางความสนใจของบุคคล

4. แบบแผนความสนใจที่เด่นชัดจะถูกกำหนดโดยพลังทางจิต

5. แรงจูงใจที่นำไปสู่สัมฤทธิ์ผลผลนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการ และความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการนั้น

แรงจูงใจที่บรรลุเป้าหมายทางอาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการที่จะได้รับผลตอบสนอง และประสบการณ์วัยเด็กตอนต้น ซึ่งหมายถึงบรรยากาศการเลี้ยงดูวัยเด็กจะมีผลต่อบุคลิกภาพ และการเลือกอาชีพของบุคคล

ไครท์ส (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2529 : 91 – 94; อ้างอิงจาก Crites.1971) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพเพื่อเป็นพื้นฐานในการตั้งทฤษฎีการเลือกอาชีพไว้ดังต่อไปนี้

1. การเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความเป็นจริงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเขาจะประกอบอาชีพอะไร

2. ความชอบในอาชีพ การที่บุคคลประสงค์หรืออยากจะประกอบอาชีพนั้น ๆ ถ้าในสภาพความเป็นจริงเปิดโอกาสให้

3. ความปรารถนาหรือความมุ่งหวังในอาชีพ ได้แก่ การที่บุคคลนั้นมุ่งหวังว่าจะประกอบอาชีพอะไร

4. ความสนใจในอาชีพมีความคล้ายคลึงกับความชอบในอาชีพ แต่มีความเป็นจริงมากกว่า เพราะความสนใจมีความสัมพันธ์กับการเข้าเป็นสมาชิกในอาชีพนั้น ๆ

จากแนวคิดที่กล่าวมานี้ทั้ง 4 ประการ มีความเป็นอิสระต่อกันแต่จะมีความสัมพันธ์เป็นแบบต่อเนื่อง ซึ่งไครส์ทได้กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของการเลือกอาชีพไว้ดังนี้

1. การเลือกอาชีพ เป็นพฤติกรรมที่เป็นระบบไม่ใช่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยความบังเอิญ แต่ละบุคคลจะมีการเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน

2. การเลือกอาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรต่าง ๆ เช่น

2.1 ตัวแปรสิ่งเร้า (Stimulus Variables) ได้แก่

2.1.1 วัฒนธรรม มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพแต่ผลของวัฒนธรรมที่มีต่อการเลือกอาชีพไม่เป็นแบบแผนเดียวกัน เพราะยังไปเกี่ยวข้องกับระดับชั้นต่าง ๆ ในสังคมอีกด้วย

2.1.2 ระดับชั้นทางสังคม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ เช่น วัฒนธรรม เชาวน์ปัญญา

2.1.3 เชื้อชาติ มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

2.1.4 พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ จะพบว่าการเลือกอาชีพระหว่างชนบทและในเมืองมีความแตกต่างกันมาก

2.1.5 ชุมชน เพื่อน และจรรยาบรรณในกลุ่มอาชีพยังสรุปแน่ชัดไม่ได้ว่ามีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

2.1.6 ครอบครัว อาชีพของบิดา และการเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กัน ส่วนการเลียนแบบจากบิดามารดา และความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับการเลือกอาชีพยังไม่สามารถสรุปได้

2.1.7 โรงเรียน ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของประสบการณ์ในการศึกษากับการเลือกอาชีพยังมีจำกัด แต่มีข้อเสนอแนะว่าโรงเรียนอาจจะเป็นตัวกลางที่สำคัญในการเลือกอาชีพ

2.2 ตัวแปรตอบสนอง (Response Variables) ได้แก่

2.2.1 ความถนัดทั่วไป ความสามารถทางสมองไม่เพียงแต่จะมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพเท่านั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์กับความชอบและความปรารถนาหรือความมุ่งหวังในอาชีพด้วย

2.2.2 ความสนใจมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ และความสนใจที่วัดได้จากแบบสำรวจความสนใจในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในอาชีพและการเลือกอาชีพของเพศหญิงจะมีความสัมพันธ์สูงกว่าของเพศชาย

2.2.3 บุคลิกภาพ มีหลักฐานสนับสนุนอัตมโนทัศน์มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพที่กล่าวถึงการเชื่อมโยงของตัวแปรทั้งสองนี้ นอกจากนี้ ก็มีงานวิจัยบางเรื่องได้ศึกษาถึงการประเมินตนเอง ประโยชน์ในการเสี่ยงค่านิยมและเป้าหมายชีวิต ว่ามีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ แต่ยังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนเท่ากับอัตมโนทัศน์หรืออัตมโนคติ

3. การเลือกอาชีพ บุคคลจะนิยมเลือกอาชีพเป็นสาขาอาชีพ

ศุภวดี บุญญวงศ์ (2538 : 20 – 22) กล่าวว่า การเลือกอาชีพเปรียบเสมือนการเลือกคู่ครอง บางคนได้รับความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเหมือนกับผู้ที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตครอบครัวมีความมั่นคงอยู่ดีมีสุข บางคนก็ล้มเหลวในอาชีพหรือไม่มีอาชีพเพราะขาดความสามารถหรืออุปนิสัยไม่เอื้ออำนวย การเข้าสู่อาชีพก็เช่นกันกับการเข้าสู่ชีวิตครอบครัว กล่าวคือ เป็นการเลือกตามความพอใจของตนหรือผู้ใหญ่เลือกให้ มีอาชีพโดยเหตุการณ์นำไป มีอาชีพด้วยการศึกษาเล่นเรียน และมีอาชีพเพราะมีความใกล้ชิดกับอาชีพนั้น ๆ รวมทั้งกล่าวถึงหลักการเลือกอาชีพโดยทั่ว ๆ ไปดังต่อไปนี้

1. การเลือกอาชีพตามความรู้สึกชอบและสนใจ ย่อมจะได้รับความสำเร็จด้านอาชีพสูงกว่าการประกอบอาชีพโดยไม่ชอบ ไม่มีความถนัด

2. การเลือกอาชีพโดยการทดลองปฏิบัติมีโอกาสที่จะช่วยให้บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพได้ดีขึ้น

3. การเลือกอาชีพตามวัยและวุฒิภาวะ บุคคลมีความสนใจในอาชีพต่างกันตามวัยและวุฒิภาวะ

4. การเลือกอาชีพตามกลุ่มอาชีพ บุคคลจะต้องสำรวจตนเองให้ชัดว่าตนจะงอกงามในกลุ่มอาชีพของสิ่งแวดล้อมแบบใด แล้วจึงเลือกหรือสร้างงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในกลุ่มอาชีพนั้น ๆ ให้เกิดผลและมีความก้าวหน้าต่อไป

5. การเลือกอาชีพตามพื้นฐานครอบครัวและสังคมแวดล้อม การตัดสินใจของบุคคลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องโดยตรงกับพื้นฐานครอบครัว และสังคมแวดล้อมของบุคคลเป็นอย่างมาก อีกด้วย เช่น ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง และรายได้ของผู้ปกครอง

จากแนวคิดที่กล่าวมา การเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความเป็นจริง ความชอบ ความสนใจในอาชีพ และความปรารถนาหรือความมุ่งหวังในอาชีพ ซึ่งการเลือกอาชีพจะมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม ระดับชั้นทางสังคม เชื้อชาติ พื้นที่ภูมิศาสตร์ กลุ่มเพื่อน ครอบครัวและโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตอบสนองได้แก่ ความถนัด ความสนใจ และบุคลิกภาพ

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ

เพ็ญศรี จินดาศักดิ์ (2535 : 90) การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า การเลือกอาชีพของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับเพศ ความสนใจในอาชีพ ค่านิยมในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นตัวแปรระดับการศึกษาของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง รายได้ของผู้ปกครอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านส่วนตัวและปัจจัยด้านครอบครัวสามารถทำนายการเลือกอาชีพได้มากที่สุด รองลงมาคือ ความสนใจในอาชีพกลุ่มบริการสุขภาพ

จากเอกสารและงานวิจัย ตัวแปรองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการเลือกอาชีพ คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และวุฒิภาวะทางอาชีพ นอกจากนี้ยังมีแรงจูงใจและอิทธิพลอื่นอีกที่มีต่อการเลือกอาชีพของนักเรียน คือ ระดับทางเศรษฐกิจสังคม และระดับอาชีพของบิดามารดา นิสิตมักจะเลือกอาชีพเจริญรอยตามบิดามารดา หรือเลือกอาชีพที่มีระดับใกล้เคียงกับระดับอาชีพของบิดามารดาเป็นต้นว่า บิดามารดาประกอบอาชีพชั้นสูง บุตรก็จะเลือกประกอบอาชีพชั้นสูง และถ้าบิดามารดาประกอบอาชีพที่อยู่ในระดับต่ำ บุตรก็มักประกอบอาชีพที่อยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ นักเรียนที่มีสติปัญญาสูงจะเลือกอาชีพชั้นสูงที่ต้องการการฝึกฝนในระดับสูง นักเรียนที่มีความสามารถทางสมองต่ำ จะเลือกอาชีพที่ต้องการฝึกฝนในระดับต่ำ และนักเรียนส่วนมากเลือกเรียนได้ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง (อัจฉรา สุขารมณ์ และคณะ. 2540 : 46)

ประกิจ สวนงาม (2535 : 98 – 101) ได้ศึกษาความสนใจในการประกอบอาชีพในอนาคตของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 602 คน พบว่า นักเรียนที่ครัวเรือนมีรายได้สูงสนใจอาชีพที่ต้องใช้วิชาชีพ วิชาการ และอาชีพที่เกี่ยวกับการบริการมากกว่านักเรียนที่ครัวเรือนมีรายได้ปานกลาง และต่ำ ส่วนนักเรียนที่ครัวเรือนมีรายได้ต่ำสนใจอาชีพเกี่ยวกับช่าง หรือผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตมากกว่านักเรียนกลุ่มอื่น และ

นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสนใจอาชีพที่ต้องใช้วิชาชีพ วิชาการ มากกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลางและต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่า นักเรียนที่บิดามารดาประกอบอาชีพที่ต้องใช้วิชาชีพ วิชาการ สนใจอาชีพที่บิดาจบการศึกษาสูงกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สนใจอาชีพในหมวดวิชาชีพ วิชาการมากกว่านักเรียนที่บิดาเรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

วัดสัน (Watson. 1986 : 2106 – A) ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนหญิงเกรด 10 ที่มาจากสังคมที่มีขนาดและระดับต่างกัน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสนใจในอาชีพทางด้านวิทยาศาสตร์ คือ ความสนใจทางวิทยาศาสตร์ ความคิดเห็นส่วนตัว อิทธิพลของครู อิทธิพลของพ่อแม่ เกรดเฉลี่ย ชุมชนที่โรงเรียนนั้นตั้งอยู่ ส่วนเพดเดอร์เซน และคณะ (Pedersen and et al. 1986 : 49 – 59) ศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ความสามารถด้านมิติสัมพันธ์แบบการมองภาพมิติที่เปลี่ยนรูปทรงหรือตำแหน่ง เจตคติของนักเรียนเกรด 7 และ 8 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 7 และ 8 จากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น 13 โรงเรียน พบว่า เจตคติของผู้ปกครองความสนใจในอาชีพเป็นตัวพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สูงกว่าตัวแปรอื่น นอกจากนี้ ธอร์นไดด์ – คริสต์ (Thorndike – Christ. 1991 : 68) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อคณิตศาสตร์ เพศ โปรแกรมการเรียนคณิตศาสตร์ และความสนใจในอาชีพของนักเรียนมัธยมปลายที่เรียนแผนการเรียนคณิตศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชาย 722 คน และนักเรียนหญิง 794 คน พบว่า นักเรียนที่มีเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ทางบวก มีเจตนาที่จะเลือกเรียนคณิตศาสตร์ และสนใจในอาชีพทางคณิตศาสตร์ เพศชายและเพศหญิงมีความปรารถนาที่จะเลือกเรียนคณิตศาสตร์ใกล้เคียงกัน แต่ก็พบว่าในเพศหญิงยังขาดความสามารถในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับคณิตศาสตร์อยู่ในระดับสูง ทำให้ขาดความสนใจในอาชีพทางคณิตศาสตร์ ซึ่งคาดว่า ความแตกต่างระหว่างเพศยังมีความสำคัญอยู่ เลนท์ และคณะ (Lent et al. 1991 : 33 - 46) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งเพศยังมีความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองทางคณิตศาสตร์กับการเลือกอาชีพพื้นฐานวิทยาศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียน 138 คน พบว่า แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความสนใจและการเลือกอาชีพพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ โลเปซ และเลนท์ (Lopez and Lent. 1992 : 3 - 12) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง 4 แหล่ง คือ การกระทำที่ประสบความสำเร็จ การได้เห็นตัวอย่างจากผู้อื่น การชักจูงด้วยวาจา การกระตุ้นทางอารมณ์ กับการรับรู้ความสามารถทางคณิตศาสตร์ ในโรงเรียนมัธยมปลาย กลุ่มตัวอย่าง 50 คน พบว่าทั้ง 4 แหล่งที่มามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน แต่แหล่งการสังเกตตัวแบบและการกระตุ้นของอารมณ์สัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บราวน์ (Brown. 1993 : A-1237) ได้ศึกษาการพัฒนาความคาดหวังในอาชีพทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ หรือวิศวกรรม โดยวิเคราะห์ความแตกต่างของเพศและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง (อาชีพทางวิทยาศาสตร์

และอาชีพวิศวกรรม) ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนโรงเรียนมัธยมของรัฐบาล เกรด 10 จำนวน 3,000 คน ผลการวิจัยพบว่าเพศส่งผลต่อความสนใจในอาชีพทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และวิศวกรรม โดยเพศชายมีความสนใจในอาชีพทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และวิศวกรรม (SME Career) มากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้เพศชายที่มีเจตคติต่อคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ทางบวกปรารถนาที่จะประกอบอาชีพทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และวิศวกรรม สำหรับแอนเดอร์สัน และบราวน์ (Anderson, Brown. 1997 : 305 - 315) ศึกษาวุฒิภาวะทางอาชีพกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนมัธยมปลายในเมืองจำนวน 51 คน และชนบทจำนวน 43 คน พบว่า วุฒิภาวะด้านทัศนคติในการเลือกอาชีพเป็นตัวพยากรณ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และนักเรียนในชนบทมีความรู้ในการประกอบอาชีพสูงกว่านักเรียนในเมือง แต่คอลเลียร์ สโปกเคน และบาซเลอร์ (Collier, Spokane , Bazler. 1998 : 37 - 48) ได้ศึกษาการประเมินความสนใจในอาชีพทางวิทยาศาสตร์ของเด็กหญิงและเด็กชาย เกรด 4 -10 จำนวนกลุ่มตัวอย่างเด็กหญิง 809 และเด็กชาย 629 คน พบว่า เพศไม่มีผลต่อความชอบในวิทยาศาสตร์และความสนใจอาชีพทางวิทยาศาสตร์ แต่เจนเซนและแม็คมูเลน (Jensen , McMullen. 1995 : 20) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างเพศกับความสนใจในอาชีพทางวิทยาศษสตร์และคณิตศาสตร์ ของเด็กปัญญาเลิศ เกรด 5 และ 6 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน พบว่า ในเกรด 5 เพศมีความสัมพันธ์กับความสนใจในอาชีพทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในนักเรียนเกรด 6 เพศมีความสัมพันธ์กับความสนใจในอาชีพทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในอาชีพกับการเลือกอาชีพของพ่อแม่สัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า นักเรียนที่มีความสนใจในอาชีพเกี่ยวกับคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ปรารถนาที่จะเรียนโปรแกรมวิทยาศาสตร์ สำหรับไบรน์และโคปาลา (Brien , Kopala. 1999 : 231 - 235) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถทางคณิตศาสตร์ เชื้อชาติ เพศ ความถนัดทางการเรียนกับความสนใจในอาชีพทางคณิตศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเกรด 11 จำนวนทั้งหมด 415 คน ซึ่งเป็นนักเรียนชาย 221 คน นักเรียนหญิง 194 คน พบว่า เพศ ความถนัดทางการเรียน การรับรู้ความสามารถของตนเองทางคณิตศาสตร์มีความสัมพันธ์กับความสนใจในอาชีพทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และตัวแปรที่พยากรณ์ความสนใจในอาชีพทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองทางคณิตศาสตร์ นอกจากนี้ยังพบว่า ความถนัดทางการเรียน สถานภาพทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองทางคณิตศาสตร์

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจมีขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้ คือ การกำหนดประชากร การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ที่สำเร็จในปีการศึกษา 2544 รวมทั้งสิ้น 184 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวิชาเอก

วิชาเอก	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
คณิตศาสตร์	47
การประถมศึกษา	23
การแนะแนว	22
เทคโนโลยีการศึกษา	24
ภาษาไทย	10
บรรณารักษ์	16
ดุริยางคศาสตร์ (ไทย)	15
ดุริยางคศาสตร์ (สากล)	10
ศิลปศึกษา	17
รวม	184

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เป็นแบบสอบถามทัศนะของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ที่มีต่อสภาวะการทำงานทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการเลือกอาชีพโดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบและขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของไลเคิร์ท (Likert' s Scale)

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ลักษะของแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิด และปลายปิดในฉบับเดียวกัน แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วิชาเอก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาวะการทำงานในปัจจุบัน ลักษณะของงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านความพึงพอใจในการทำงานและด้านการเลือกอาชีพ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ท จำนวน 41 ข้อ

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยทัศนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่า ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะต่อสภาวะการทำงานว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะต่อสภาวะการทำงานว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะต่อสภาวะการทำงานว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะต่อสภาวะการทำงานว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะต่อสภาวะการทำงานว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์โดยเว้นที่ว่างให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้โดยเสรี ผู้วิจัยจะทำการคัดแยกคำตอบออกเป็นหมวดหมู่ ตามเนื้อหาในภายหลัง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธาน กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา

5. หาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ไพศาล อั้นประเสริฐ และอาจารย์ ผศ.ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและภาษา แล้วจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามจำนวน 50 ข้อไปทดลองใช้ (Try out) กับบัณฑิตที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วนำผลที่ได้มาตรวจหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและร้อยละ 25 ของกลุ่มต่ำแล้วใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) เลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปเป็นแบบสอบถาม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 132)หลังจากทดลองใช้แบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 มีจำนวน 41 ข้อ

7. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach. 1984 : 161)

8. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำแนกและตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนที่กำหนด

2. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนแต่ละข้อคำถามตามระดับผลกระทบ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ วิชาเอก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาวะการทำงานในปัจจุบัน ลักษณะงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 1 เพื่อศึกษาทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการเลือกอาชีพ โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ วิชาเอก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาวะการทำงานในปัจจุบัน ลักษณะงาน วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีที่มีการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีมากกว่า 2 กลุ่ม และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' s method) (Ferguson.1981:190)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

   1.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) (Ferguson. 1981 : 49)

   1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Ferguson. 1981 : 68)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

   2.1ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถาม (Discrimination Power) เป็นรายข้อโดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) (Ferguson. 1981 : 180)

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (Cronbach. 1984 : 61)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 โดยการทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้ t - test

3.2 โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One –Way Analysis of Variances) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
***	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 4 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ค่าร้อยละของข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความพึงใจในการทำงาน และด้านการเลือกอาชีพ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทีงานทำของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ สภาวะการทำงาน และลักษณะของงาน โดยใช้ค่าที (t - test) จำแนกตามวิชาเอก และคะแนนเฉลี่ยสะสม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ตอนที่ 4 สรุปคำตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพ และบทบาทของมหาวิทยาลัยในการเสริมสร้างศักยภาพของนิสิตเพื่อไปสู่การประกอบอาชีพ โดยแจกแจงความถี่และนำเสนอในเชิงบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ค่าร้อยละของข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ วิชาเอก คะแนนเฉลี่ยสะสม สภาวะการทำงาน ลักษณะของงาน

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	52	28.3
หญิง	132	71.7
2. วิชาเอก		
คณิตศาสตร์	47	25.5
การประถมศึกษา	23	12.5
การแนะแนว	22	12.0
เทคโนโลยีทางการศึกษา	24	13.0
ภาษาไทย	10	5.4
บรรณารักษณ์	16	8.7
ดุริยางคศาสตร์ (ไทย)	15	8.2
ดุริยางคศาสตร์ (สากล)	10	5.4
ศิลปศึกษา	17	9.2
3. คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPA)		
คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง	70	38.0
คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง	97	52.7
คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ	17	9.2
4. สภาวะการทำงาน		
มีงานทำ	149	81
ไม่มีงาน	35	19
5. ลักษณะของงาน		
อาชีพครู	78	52.3
อาชีพอื่น	71	47.7

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 184 คน เป็นเพศชายจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 เป็นเพศหญิงจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 และมีวิชาเอกคณิตศาสตร์จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 วิชาเอกการประถมศึกษาจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 วิชาเอกการแนะแนวจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 วิชาเอกเทคโนโลยีทางการศึกษาจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23 วิชาเอก ภาษาไทยจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 วิชาเอกบรรณารักษ์จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 วิชาเอกดุริยางคศาสตร์ (ไทย) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 วิชาเอกดุริยางคศาสตร์ (สากล) 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 วิชาเอกศิลปศึกษา 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 คะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในระดับสูงจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 คะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 คะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในระดับต่ำจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 มีงานทำจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 ไม่มีงานทำจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 อาชีพครูจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และอาชีพอื่น จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7

ตอนที่ 2 การศึกษาทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการเลือกอาชีพ โดยการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 3 - 5

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน

ทัศนะต่อสภาวะการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
ความพึงพอใจในการทำงาน	4.06	0.40	มาก
การเลือกอาชีพ	3.36	0.34	ปานกลาง
รวม	3.69	0.32	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.40) ด้านการเลือกอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36, S.D. = 0.34)

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนะต่อสภาวะการทำงาน ของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายข้อ

ข้อที่	ทัศนะต่อสภาวะการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
	<u>ลักษณะงาน</u>			
1	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่แสดงความสามารถตรงกับสาขาที่เรียนมา	4.04	1.01	มาก
2	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่ต้องใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำ	3.98	0.84	มาก
3	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่ให้ความรู้สึกสบายใจที่สามารถทำงานของแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.66	0.64	มากที่สุด
4	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่เห็นว่าเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับสติปัญญาและความสามารถของตนเองมากที่สุด	4.56	0.62	มากที่สุด
5	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และวิทยาการใหม่ๆ	4.51	0.72	มากที่สุด
	<u>สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม</u>			
6	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น สถานที่มีความเป็นสัดส่วนและเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.52	0.73	มากที่สุด
7	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่ผู้ร่วมปฏิบัติงานมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน	4.69	0.56	มากที่สุด
8	ท่านต้องการประกอบอาชีพกับนายจ้างที่เป็นคนมีความ ยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.73	0.54	มากที่สุด
9	ท่านต้องการประกอบอาชีพในเมืองซึ่งมีเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	3.70	1.06	มาก
10	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีการเดินทาง เช่น การเดินทางต่างประเทศหรือต่างจังหวัด	3.44	1.12	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	ทัศนะต่อสภาวะการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
11	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีผู้ร่วมงานจำนวนมากรายได้และผลประโยชน์	3.22	0.91	ปานกลาง
12	ท่านจะมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้นหากมีผลตอบแทนที่คุ้มค่า	3.58	1.03	มาก
13	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีล่วงเวลาเพื่อรายได้ที่มากขึ้น	3.37	1.08	ปานกลาง
14	อาชีพที่ท่านต้องการคือ อาชีพที่สามารถจะมีรายได้หรือเงินเดือนเพิ่มขึ้นและเพียงพอแก่การครองชีพ	4.16	0.94	มาก
15	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีรายได้สูง แม้จะเสี่ยงต่ออันตรายและไม่ได้รับการยกย่องจากสังคมเท่าใดนักก็ตาม	2.59	1.24	ปานกลาง
16	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่ได้รับความคุ้มครองด้านสวัสดิภาพจากนายจ้าง	4.46	0.75	มากที่สุด
	<u>ความก้าวหน้า</u>			
17	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.47	0.79	มากที่สุด
18	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเร็ว	4.09	0.86	มาก
19	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีโอกาสศึกษาต่อหรือ เลื่อนวิทยฐานะในระดับสูงขึ้นไป	4.36	0.88	มาก
	รวม	4.06	0.40	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มีระดับทัศนะต่อสภาวะการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ต้องการประกอบอาชีพกับนายจ้างที่เป็นคนมีความยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.54) รองลงมา ได้แก่ ต้องการประกอบอาชีพที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.79) ส่วน ต้องการประกอบอาชีพที่มีรายได้สูง

แม้จะเสี่ยงต่ออันตรายและไม่ได้รับการยกย่องจากสังคมเท่าใดนักก็ตามบัณฑิตมีระดับทัศนะต่อสภาวะการทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.59 ,S.D. = 1.24)

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการเลือกอาชีพเป็นรายข้อ

ข้อที่	ทัศนะต่อสภาวะการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
1	ท่านต้องการเลือกอาชีพที่มีผู้ประสบความสำเร็จมาแล้ว และต้องการยึดเป็นแบบอย่าง	3.61	1.08	มาก
2	ท่านต้องการเป็นรายตัวเอง โดยเลือกประกอบอาชีพอิสระ	4.00	0.97	มากที่สุด
3	ท่านไม่กังวลเรื่องการเลือกอาชีพในขณะนี้	3.53	1.12	มาก
4	ท่านตระหนักดีว่าตัวเองชอบอะไร และอาชีพใดมีลักษณะงานตามที่ท่านชอบ	4.02	0.99	มาก
5	การมีงานทำสำคัญกว่าการเลือกงานตามที่ท่านชอบ	3.35	1.18	ปานกลาง
6	ท่านมีความรู้เพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ต้องการและข้อจำกัดของอาชีพต่าง ๆ	2.81	0.94	ปานกลาง
7	ท่านเริ่มไม่แน่ใจว่าท่านจะประกอบอาชีพอะไร นับตั้งแต่สำเร็จการศึกษา	3.05	1.30	ปานกลาง
8	ท่านยังไม่มีจุดมุ่งหมายอะไร ในการเลือกอาชีพเพราะอนาคตเป็นสิ่งไม่แน่นอน	3.30	1.32	ปานกลาง
9	เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการประกอบอาชีพท่านมักปรึกษาและขอคำแนะนำจากบุคคลต่าง ๆ	3.58	1.04	มาก
10	อาชีพเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะอาชีพจะกำหนดว่าท่านจะดำเนินชีวิตในสังคมอย่างไร	3.87	0.96	มาก
11	ท่านวางแผนว่าจะเลือกอาชีพก่อนแล้วจึงกำหนดว่าจะประกอบอาชีพนั้นได้อย่างไร	3.66	1.03	มาก
12	การทำงานเปรียบเสมือนการเรียนที่มหาวิทยาลัย	2.97	1.34	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ทัศนะต่อสภาวะการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
13	ท่านต้องการประสบความสำเร็จในอาชีพที่ท่านเลือก	4.42	0.85	มากที่สุด
14	แม้ว่าทุกคนจะต้องทำงานแต่ท่านยังไม่คิดถึงเรื่องการทำงานในขณะนี้	2.55	1.34	ปานกลาง
15	ท่านต้องการเลือกประกอบอาชีพที่ทำให้ท่านมีชื่อเสียงในอนาคต	3.51	1.04	มาก
16	วิธีที่ดีที่สุดในการเลือกอาชีพ คือ การทดลองทำหลายๆ อาชีพ แล้วเลือกอาชีพที่ชอบที่สุด	2.95	1.22	ปานกลาง
17	ท่านจะมีความสุขมากถ้าได้ทำงานที่ตรงกับความถนัด	4.39	0.88	มาก
18	การตัดสินใจเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งนั้น ทำได้ยากเนื่องจากมีหลายสิ่งที่ต้องพิจารณา	2.39	1.00	น้อย
19	ท่านมีความลำบากในการเตรียมตัวประกอบอาชีพที่ท่านต้องการทำ	2.95	1.14	ปานกลาง
20	ความสนใจในงานใดๆ เป็นพิเศษ ไม่สำคัญเท่ากับท่านสามารถทำงานนั้น ๆ ได้หรือไม่	3.86	0.95	มาก
21	ท่านคิดว่าการเลือกอาชีพตามที่บิดา มารดา แนะนำให้เป็นสิ่งที่เหมาะสม	2.73	1.08	ปานกลาง
22	เมื่อท่านเลือกอาชีพหนึ่งแล้ว จะไม่เลือกอาชีพอื่นอีก	2.50	1.16	น้อย
	รวม	3.36	0.32	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่าบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานในด้านการเลือกอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.36 , S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มีระดับทัศนะต่อสภาวะการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ต้องการประสบความสำเร็จในอาชีพที่เลือก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D.= 0.85) รองลงมา ได้แก่ มีความสุขมากถ้าได้ทำงานที่ตรงกับความถนัด ($\bar{X}$ = 4.39, S.D.= 0.88) ส่วนการตัดสินใจเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งนั้น ทำได้ยากเนื่องจากมีหลายสิ่งที่ต้องพิจารณา บัณฑิตมีระดับทัศนะต่อสภาวะการทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.39, S.D.= 1.00)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม เพศ วิชาเอก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาวะการทำงานในปัจจุบัน และลักษณะของงาน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 การเปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม เพศ

ทัศนะต่อสภาวะการทำงาน	เพศชาย n = 52		เพศหญิง n = 132		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D		
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.01	0.39	4.08	0.41	-1.01	0.31
ด้านการเลือกอาชีพ	3.42	0.34	3.34	0.34	1.42	0.15
รวม	3.69	0.31	3.68	0.32	0.23	0.81

จากตาราง 6 แสดงว่า บัณฑิตชายและบัณฑิตหญิง ของคณะศึกษาศาสตร์ มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 การเปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม วิชาเอก

ทัศนะต่อสภาวะการมีงานทำ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8	2.84	0.36	2.26	0.06
	ภายในกลุ่ม	175	27.56	0.16		
	รวม	183	30.40			
ด้านการเลือกอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	8	5.85	0.73	7.89*	0.00
	ภายในกลุ่ม	175	16.21	0.09	**	
	รวม	183	22.06			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8	4.11	0.51	6.13*	0.00
	ภายในกลุ่ม	175	14.67	0.08	**	
	รวม	183	18.78			

จากตาราง 7 แสดงว่า บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ที่เรียนวิชาเอกต่างกัน มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวมและด้านการเลือกอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทำการทดสอบเพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่

การทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ ดังปรากฏผลตามตาราง 7

ตาราง 8 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการเลือกอาชีพ จำแนกตามวิชาเอก

วิชาเอก	$\bar{X}$	คณิตศาสตร์	ประถมศึกษา	แนะแนว	เทคโนโลยีการศึกษา	ภาษาไทย	บรรณารักษ์	ดุริยางคศาสตร์(ไทย)	ดุริยางคศาสตร์(สากล)	ศิลปศึกษา
คณิตศาสตร์	4.08									
ประถมศึกษา	4.18									
แนะแนว	3.98		*							
เทคโนโลยีการศึกษา	4.08									
ภาษาไทย	4.27			*						
บรรณารักษ์	3.79		*			*				
ดุริยางคศาสตร์(ไทย)	4.14									
ดุริยางคศาสตร์(สากล)	3.82		*			*				
ศิลปศึกษา	4.14									

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 แสดงว่า บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ที่จบจากวิชาเอกประถมศึกษา มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน ด้านการเลือกอาชีพ แตกต่าง จากบัณฑิตที่จบจากวิชาเอก แนะแนว บรรณารักษ์ และดุริยางคศาสตร์ (สากล) นอกจากนี้ยังพบว่าบัณฑิตที่จบจากวิชาเอกภาษาไทย มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน แตกต่าง จากบัณฑิตที่จบจากวิชาเอกแนะแนว บรรณารักษ์

และดุริยางคศาสตร์ (สากล) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 9 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม จำแนกตาม วิชาเอก

วิชาเอก	$\bar{X}$	คณิตศาสตร์	ประถมศึกษา	แนะแนว	เทคโนโลยีการศึกษา	ภาษาไทย	บรรณารักษ์	ดุริยางคศาสตร์(ไทย)	ดุริยางคศาสตร์(สากล)	ศิลปศึกษา
คณิตศาสตร์	3.68									
ประถมศึกษา	3.88									
แนะแนว	3.51		*							
เทคโนโลยีการศึกษา	3.71									
ภาษาไทย	3.96									
บรรณารักษ์	3.45		*			*				
ดุริยางคศาสตร์(ไทย)	3.80									
ดุริยางคศาสตร์(สากล)	3.42		*			*				
ศิลปศึกษา	3.76									

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงว่า บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ที่จบจากวิชาเอกประถมศึกษา มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวม แตกต่าง จากบัณฑิตที่จบจากวิชาเอกแนะแนว บรรณารักษ์ และดุริยางคศาสตร์ (สากล) นอกจากนี้ยังพบว่าบัณฑิตที่จบจากวิชาเอกภาษาไทย มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน แตกต่าง จากบัณฑิตที่จบจากวิชาเอกบรรณารักษ์ และดุริยางคศาสตร์ (สากล) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 10 การเปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ทัศนะต่อสภาวะการมีงานทำ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.65	0.32	1.98	0.14
	ภายในกลุ่ม	181	29.75	0.16		
	รวม	183	30.40			
ด้านการเลือกอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.05	0.44	0.65
	ภายในกลุ่ม	181	21.96	0.12		
	รวม	183	22.06			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.15	1.45	0.24
	ภายในกลุ่ม	181	18.49	0.10		
	รวม	183	18.78			

จากตาราง 10 แสดงว่า บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสภาวะการทำงานในปัจจุบัน

ทัศนะต่อสภาวะการทำงาน	มีงานทำ n = 149		ไม่มีงานทำ n = 35		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D		
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.07	0.03	4.04	0.07	0.40	0.70
ด้านการเลือกอาชีพ	3.38	0.03	3.32	0.06	0.85	0.40
รวม	3.70	0.03	3.65	0.05	0.72	0.47

จากตาราง 11 แสดงว่า บัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์ที่มีงานทำกับบัณฑิตที่ไม่มีงานทำมีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามลักษณะของงาน

ทัศนะต่อสภาวะการทำงาน	อาชีพครู n = 79		อาชีพอื่น ๆ n = 70		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D		
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.12	0.31	4.00	0.48	1.89	0.06
ด้านการเลือกอาชีพ	3.45	0.32	3.31	0.36	2.53*	0.02
รวม	3.76	0.25	3.62	0.37	2.55*	0.02

จากตาราง 12 แสดงว่า บัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์ที่มีอาชีพครูกับบัณฑิตที่มีอาชีพอื่น ๆ มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและด้านการเลือกอาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทัศนะต่อสภาวะการทำงาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 13 ความถี่และค่าร้อยละของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพและบทบาทของมหาวิทยาลัยหรือภาควิชาที่ช่วยในการส่งเสริมศักยภาพนิสิตเพื่อการไปสู่การประกอบอาชีพ

ลำดับ	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
	<u>สิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพ</u>		
1	เป็นอาชีพที่ถนัด รัก ชอบที่จะทำ	22	18.80
2	เป็นอาชีพที่คิดว่ามีความสามารถที่จะทำได้	19	16.24
3	เป็นอาชีพที่ทำแล้วมีความสุข	17	14.53
4	เป็นอาชีพที่ใช้ความสามารถได้เต็มที่	16	13.68
5	เป็นอาชีพที่มีโอกาสก้าวหน้า	12	10.26
6	เป็นอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	11	9.40
7	เป็นอาชีพที่ตรงตามสาขาที่เรียนมา	8	6.84

ตาราง 13 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
8	เป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน	7	5.98
9	เป็นอาชีพที่มีผู้ร่วมงานที่ขยันและมีอัธยาศัยดี	5	4.27
	บทบาทของมหาวิทยาลัยหรือภาควิชาที่ช่วยในการส่งเสริมศักยภาพนิสิตเพื่อ การไปสู่การประกอบอาชีพ		
1	ควรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย	16	28.07
2	ควรแนะแนวอาชีพในแต่ละสาขา	12	21.05
3	เปิดโอกาสให้นิสิตได้ฝึกปฏิบัติจริง	10	17.54
4	ควรพัฒนาศักยภาพของนิสิตเกี่ยวกับสาขาที่เรียนเพิ่มขึ้น	8	14.05
5	ควรให้มีการสอบในลักษณะที่คล้ายกับสภาพที่ต้องไปทำงานจริง	5	8.77
6	ควรปลูกฝังทักษะด้านการทำงาน	3	5.26
7	ควรเน้นการสอนทักษะด้านคอมพิวเตอร์	2	3.51
8	ควรสร้างจิตสำนึกให้รักในสาขาที่เรียน	1	1.75

จากตาราง 13 แสดงว่า สิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ได้แก่เป็นอาชีพที่ถนัด รัก ชอบที่จะทำ รองลงมา คือ เป็นอาชีพที่คิดว่ามีความสามารถที่จะทำได้ และสิ่งสุดท้ายที่บัณฑิตจะคำนึงถึงในการเลือกอาชีพ คือ เป็นอาชีพที่มีผู้ร่วมงานที่ขยันและมีอัธยาศัยดี ส่วนบทบาทของมหาวิทยาลัยหรือภาควิชาที่ช่วยในการส่งเสริมศักยภาพบัณฑิตเพื่อการไปสู่การประกอบอาชีพ ได้แก่ ควรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย รองลงมา คือ ควรแนะแนวอาชีพในแต่ละสาขา ส่วนบทบาทของมหาวิทยาลัยหรือภาควิชาที่ช่วยในการส่งเสริมศักยภาพบัณฑิตเพื่อการไปสู่การประกอบอาชีพลำดับท้ายสุด คือ ควรสร้างจิตสำนึกให้รักในสาขาที่เรียน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการเลือกอาชีพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการเลือกอาชีพ

2. เปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ วิชาเอก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสภาวะการทำงานในปัจจุบัน และลักษณะงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สำเร็จในปีการศึกษา 2544 จำนวนทั้งสิ้น 184 คน คิดเป็น 100 เปอร์เซนต์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 43 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของไลเคิร์ท (Likert) และในตอนท้ายของแบบสอบถามจะเป็นคำถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาสรุปและใช้ประกอบในการอภิปรายผล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. ศึกษาทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการเลือกอาชีพ โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ วิชาเอก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาวะการทำงานในปัจจุบัน และลักษณะงาน โดยใช้สถิติ t - test เพื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s method)

4. สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพ และบทบาทของมหาวิทยาลัยหรือภาควิชาที่ช่วยในการส่งเสริมศักยภาพนิสิตเพื่อการไปสู่การประกอบอาชีพ โดยลักษณะการบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการเลือกอาชีพ พบว่า บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเลือกอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ วิชาเอก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสภาวะการทำงานในปัจจุบัน และลักษณะงาน

2.1 บัณฑิตชายและบัณฑิตหญิงมีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่เรียนวิชาเอกต่างกัน มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บัณฑิตที่เรียนวิชาเอกต่างกันมีทัศนะต่อสภาวะการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนทัศนะต่อสภาวะการทำงานด้านการเลือกอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2.1 ด้านการเลือกอาชีพ บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ที่จบจากวิชาเอกประถมศึกษา มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน ด้านการเลือกอาชีพ แตกต่างจากบัณฑิตที่จบจากวิชาเอกแนะแนว บรรณารักษ์ และดุริยางคศาสตร์ (สากล) นอกจากนี้ยังพบว่าบัณฑิตที่จบจากวิชาเอกภาษาไทย มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน แตกต่าง จากบัณฑิตที่จบจากวิชาเอก แนะแนว บรรณารักษ์ และดุริยางคศาสตร์ (สากล) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ที่จบจากวิชาเอกประถมศึกษา มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวม แตกต่างจากบัณฑิตที่จบจากวิชาเอกแนะแนว บรรณารักษ์ และดุริยางคศาสตร์ (สากล) นอกจากนี้ยังพบว่าบัณฑิตที่จบจากวิชาเอกภาษาไทย มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน แตกต่าง จากบัณฑิตที่จบจากวิชาเอกบรรณารักษ์ และดุริยางคศาสตร์ (สากล) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันมีทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 บัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์ที่มีงานทำกับบัณฑิตที่ไม่มีงานทำ มีทัศนะต่อสภาวะการมีงานทำ โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.5 บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่มีอาชีพครูกับบัณฑิตที่มีอาชีพอื่นๆ มีทัศนะต่อสภาวะการมีงานทำ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและด้านการเลือกอาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพ และบทบาทของมหาวิทยาลัยหรือภาควิชาที่ช่วยในการส่งเสริมศักยภาพนิสิต เพื่อการไปสู่การประกอบอาชีพ โดยลักษณะการบรรยาย ดังต่อไปนี้

1. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพ มีดังนี้
   1.1 ต้องเป็นอาชีพที่ถนัด รัก ชอบที่จะทำ
   1.2 เป็นอาชีพที่คิดว่ามีความสามารถที่จะทำได้
   1.3 เป็นอาชีพที่ทำแล้วมีความสุข
   1.4 เป็นอาชีพที่ใช้ความสามารถได้เต็มที่
   1.5 เป็นอาชีพที่มีโอกาสก้าวหน้า
   1.6 เป็นอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม
   1.7 เป็นอาชีพที่ตรงตามสาขาที่เรียนมา
   1.8 เป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน
   1.9 เป็นอาชีพที่มีผู้ร่วมงานที่ขยันและมีอัธยาศัยดี

2. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของมหาวิทยาลัยหรือภาควิชาที่ช่วยในการส่งเสริมศักยภาพนิสิตเพื่อการไปสู่ การประกอบอาชีพ มีดังนี้

2.1 ควรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย

2.2 ควรแนะแนวอาชีพในแต่ละสาขา

2.3 เปิดโอกาสให้นิสิตได้ฝึกปฏิบัติจริง

2.4 ควรพัฒนาศักยภาพของนิสิตเกี่ยวกับสาขาที่เรียนเพิ่มขึ้น

2.5 ควรให้มีการสอบในลักษณะที่คล้ายกับสภาพที่ต้องไปทำงานจริง

2.6 ควรปลูกฝังทักษะด้านการทำงาน

2.7 ควรเน้นการสอนทักษะด้านคอมพิวเตอร์

2.8 ควรสร้างจิตสำนึกให้รักในสาขาที่เรียน

อภิปรายผล

1. ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยมีดังนี้

1.1 บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บัณฑิตจบใหม่มักแสวงหางานทำ โดยตั้งเป้าหมายให้มีงานทำโดยเร็วที่สุด จะด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ต้องดิ้นรนช่วยตัวเองให้เร็วขึ้น ให้ตัวเองเป็นภาระต่อครอบครัวน้อยลง หรือช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัวได้บ้าง หรือเนื่องมาจากการอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองสู่สภาพแวดล้อมใหม่ ประสบการณ์ชีวิตใหม่ ๆ ที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย ที่เต็มไปด้วยการแสวงหาคำตอบของชีวิต เป็นการออกจากรั้วมหาวิทยาลัยเข้าสู่โลกของอาชีพอย่างแท้จริง และการเลือกงานยังมีน้อยอยู่ เพราะการเปรียบเทียบหรือตัวเลือกมีเพียงการมีงานทำกับการไม่มีงานทำ ยังไม่สามารถเลือกได้ว่างานไหนดีไม่ดี เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับตัวเองอย่างไร เป็นต้น และเหตุผลสำคัญประการหนึ่ง คือ ค่านิยมของบัณฑิตจบใหม่ที่หากใครมีงานทำก่อนจะบงบอกถึงความสามารถและการแสดงถึงความเป็นผู้ใหญ่ มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทุกคนล้วนแสวงหาความมั่นคงในการดำรงชีวิตด้วยกันทั้งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของมาสโลว์ ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้น ต่าง ๆโดยลำดับขั้นที่ 2 คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เพราะฉะนั้นบัณฑิตย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิต จึงทำให้บัณฑิตที่มีงานทำหรือบัณฑิตที่ไม่มีงานทำ มีความรู้สึกที่ดีต่อการมีงานทำอยู่ในระดับมาก และพึงพอใจในการทำงานว่าการมีงาน

ทำคือ สิ่งที่ดีและสำคัญในชีวิต จอนส์ (ปราโมทย์ บุญเลิศ. 2545 : 42; อ้างอิงจาก Johns. 1966 : 162 – 163)

1.2 บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์เริ่มต้นเข้าสู่โลกของอาชีพ การที่จะได้พบกับลักษณะของงานที่น่าสนใจ พบกับความท้าทาย ความแปลกใหม่ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่น่าตื่นเต้น จึงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมอันได้แก่ สภาพที่ทำงานหรือองค์กร ตลอดจนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อความรู้สึกในการทำงาน ความแปลกใหม่เหล่านี้เปิดโอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้ถึงหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน มีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์และท้าทายเพียงใด จึงทำให้บัณฑิตมีความพึงพอใจในการทำงานมาก การทำงานแล้วได้รับรายได้และผลประโยชน์เป็นการตอบแทนทั้งในเรื่องของเงินที่ได้รับและสวัสดิการอื่น ๆ ก็ส่งผลให้บัณฑิตเกิดความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และบัณฑิตจะได้รู้สึกถึงโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน นั้นหมายถึงการที่จะได้รับการยอมรับและยกย่องในสังคม ซึ่งลูธานส์ (Luthans. 1995 : 141 - 151) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับแรงขับและเครื่องเสริมแรงที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งความต้องการนั้น เป็นความต้องการทางกายภาพของบุคคล เช่นความต้องการอาหารหรือปัจจัยสี่ สำหรับความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นความต้องการที่จะอยู่รอด โดยมีเครื่องเสริมแรงในรูปของสวัสดิการ สภาพแวดล้อม หรือในรูปของเงินต่างๆ และเวทวิชญ์ เนียมอินทร์ (2542 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคง ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของมาสโลว์ ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้น ต่าง ๆ โดยลำดับที่ 3 ได้กล่าวถึงความต้องการทางสังคม (Social or Belonginess Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับจากบุคคล และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเสมอ ลำดับขั้นความต้องการในระดับที่ 4 คือ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม หรือการที่ได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม (Esteem or Status Needs) คือ ยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญขององค์การ และระดับความต้องการขั้นสูงสุด คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization or Self – Realization) คือ ลำดับขั้นของความต้องการสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะของแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่าง มีความใฝ่ฝันที่อยากได้ผล

สำเร็จ ในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน ดังนั้นเมื่อบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ได้รับการตอบสนองข้อใดข้อหนึ่งก็จะส่งผลให้มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก จอนส์ (ปราโมทย์ บุญเลิศ. 2545 : 42; อ้างอิงจาก Johns. 1966 : 162 – 163)

1.3 บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานด้านการเลือกอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน และอยู่ในวัยเดียวกันจึงทำให้ระดับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน ตลอดจนการเลือกอาชีพของบัณฑิตจบใหม่นั้นมักจะเลือกอาชีพอะไรก็ได้ โดยหวังเพียงให้มีงานทำเพราะเป็นระยะเริ่มต้นในการเข้าสู่วัยทำงาน ส่งผลให้บัณฑิตมีระดับทัศนะต่อสภาวะการทำงานด้านการเลือกอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับที่เชิดศักดิ์ โมวาสินธุ์ (2520 : 38) ที่พบว่า ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ที่บุคคลประสบมาทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการเกิดทัศนคติของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างมาก สิ่งหนึ่งที่จำเป็นในระบบการศึกษาก็คือ การปลูกฝัง ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนฝึกทักษะในการประกอบอาชีพ อีกทั้งความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองทางด้านอาชีพของบุคคล ได้พัฒนาจากความเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลเลือกอาชีพที่สอดคล้องกับความสามารถ และความถนัดของตน

2. ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ วิชาเอก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาวะการทำงานในปัจจุบัน และลักษณะงาน ผลการวิจัยมีดังนี้

2.1 บัณฑิตชายและบัณฑิตหญิงมีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ว่าบัณฑิตชายและบัณฑิตหญิงมีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บัณฑิตชายและบัณฑิตหญิงต่างก็เพิ่งจบจากการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพิ่งเริ่มเข้าสู่สภาวะการทำงาน จึงทำให้บัณฑิตมีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เพราะทุกคนต่างก็ต้องการทำงาน ต้องการเลือกอาชีพที่ดีและตรงตามความต้องการของตนเองมากที่สุด โดยที่สังคมให้การยอมรับสิทธิและเสรีภาพและความสามารถของเพศชายเพศหญิงเท่าเทียมกัน เพราะเพศชายก็เลือกประกอบอาชีพที่ตนชอบ ถนัดและสามารถทำได้ ซึ่งก็เหมือนเพศหญิงที่เลือกประกอบอาชีพที่ตนชอบ ถนัดและสามารถทำได้เช่นกัน เพศจึงไม่ใช่ตัวแปรที่จะทำให้ทัศนะต่อสภาวะการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการเพศชายและเพศหญิง สังกัดสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มีทัศนะและความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน พิรพรต หุ่นเจริญ (2525 :บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการเพศชายและเพศหญิง ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และณัฐณิชา ปานศักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานบริษัทมั่นยิ่งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นบัณฑิตชายหรือบัณฑิตหญิง ต่างให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการมีงานทำไม่ต่างกัน บัณฑิตชายและบัณฑิตหญิงจึงมีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่เรียนวิชาเอกต่างกันมีทัศนะต่อสภาวะการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมในด้านการเลือกอาชีพ แตกต่างกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บัณฑิตที่เรียนวิชาเอกต่างกันมีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ถึงบัณฑิตจะจบจากวิชาเอกที่ต่างกัน แต่ต่างก็เพิ่งเริ่มเข้าสู่การทำงานเหมือนกัน ต้องไปพบเจอกับสิ่งที่แปลกใหม่ สังคมใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่เหมือนกันทุกคนและบางคนก็เลือกประกอบอาชีพตามความชอบ ความถนัดและสามารถทำได้ ทุกคนต่างรีบที่จะหางานทำ จะด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ค่านิยมส่วนตัวก็ดี ทำให้ทุกคนต่างพอใจในการที่จะมีงานทำมากกว่าไม่มีงานทำ จึงทำให้บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่เรียนวิชาเอกต่างกันมีทัศนะต่อสภาวะการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ทัศนะต่อสภาวะการทำงานด้านการเลือกอาชีพนั้น บัณฑิตที่จบจากวิชาเอกต่างกัน จะมีทัศนะต่อการมีงานทำด้านการเลือกอาชีพต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บัณฑิตที่จบจากแต่ละวิชาเอกย่อมต้องการที่จะเลือกประกอบอาชีพที่ตรงกับวิชาเอกที่ตนจบมา เพื่อจะได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ได้เล่าเรียนมาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัยพร อภิรักษ์ฤทัยกุล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า นักเรียนที่เรียนสาขาวิชาต่างกัน มีทัศนคติต่อการประกอบอาชีพต่างกัน และประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 13) ที่กล่าวถึงทัศนคติเป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคลสิ่งของการกระทำรวมทั้งที่แสดงออกในการปฏิบัติ อีกทั้งทัศนคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้จากสิ่งแวดล้อม ดังนั้นวิชาเอกต่างกันก็คือสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน จึงทำให้ทัศนะต่อสภาวะการทำงานในการเลือกอาชีพ ของบัณฑิตแต่ละวิชาเอกแตกต่างกัน

2.3 บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันมีทัศนะต่อสภาวะการมีงานทำโดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บัณฑิตทุกคนที่จบการศึกษาล้วนต้องการทำงานที่คิดว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำได้และเป็นงานที่ตนเองชอบแม้ว่าตนเองจะมีผลสัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม และการรับสมัครงานในบางที่ มีองค์ประกอบหลายอย่างในการคัดเลือก เช่น ความสามารถพิเศษ บุคลิกภาพส่วนตัวเฉพาะบุคคล บางครั้งการเลือกบุคคลเข้าทำงาน อาจดูที่ความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ดีหรือไม่เพียงใด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอาจไม่มีผลในการรับเข้าทำงาน หรือมีส่วนบ้างเล็กน้อย

ตัวบัณฑิตเองก็อาจเลือกทำงานที่ตัวเองชอบ ถนัด และคิดว่าตัวเองจะทำงานนั้นได้ดี โดยไม่ได้คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือบางคนก็ทำงานที่บ้านเป็นกิจการเดิมของครอบครัว หรือทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางใดทางหนึ่งกับองค์กรนั้น ๆ อยู่แล้ว ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการที่บัณฑิตจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหรือต่ำก็ตาม ด้านความพึงพอใจในการทำงานและการเลือกอาชีพไม่แตกต่างกัน ดังที่ มาลัยพร อภิรักษ์ฤทัยกุล (2545 : 64) กล่าวว่า ระบบการศึกษาในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไป นักเรียนได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับอาชีพมากขึ้นและมีหลากหลายอาชีพ ทำให้การตัดสินใจในทางเลือกประกอบอาชีพเป็นไปตามความต้องการของตนเอง อีกทั้งบัณฑิตอยู่ในสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกคล้ายคลึงกันถูกหล่อหลอมจากครูผู้สอน เพื่อนภายในสถานศึกษาเดียวกัน จึงส่งผลให้บัณฑิตมีทัศนะต่อการเลือกอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี จินดาศักดิ์ (2535 : 90) ที่พบว่า การเลือกอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.4 บัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์ที่มีสภาวะการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ว่าบัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์ที่มีสภาวะการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บัณฑิตที่มีงานทำแล้วกับไม่มีงานทำทุกคนล้วนต้องการทำงานที่ตนเองชอบ และอยากจะทำ คนที่มีงานทำก็ย่อมมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ตนชอบและที่ตนสนใจอยู่ ซึ่งก็คือความแปลกใหม่ และความท้าทายของงาน เช่นเดียวกับคนที่ไม่มีงานทำก็ชอบและพอใจกับลักษณะของงานที่ดีและน่าสนใจ สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นองค์กร เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนรายได้ผลประโยชน์และความก้าวหน้าในอาชีพ ล้วนแล้วแต่มีความชอบ ความพอใจในสภาวะการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จะเป็นด้วยวัยที่ใกล้เคียง จบจากคณะเดียวกันที่มีสภาพแวดล้อมคล้ายคลึงกันก็อาจส่งผลให้มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันบัณฑิตจะมีงานทำหรือไม่มีงานทำก็ตาม ดังนั้นทุกคนจึงมีทัศนะในการเลือกอาชีพตามความต้องการของตนเอง เพื่อให้ตนเองทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542 : 33) ที่พบว่า ครูที่มีสภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ วิทยา ประยูร (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่มีอาชีพลักษณะของงานต่างกัน มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวมและด้านการเลือกอาชีพ แตกต่างกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บัณฑิตที่มีลักษณะของงานต่างกัน มีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บัณฑิตจะมีลักษณะงานต่างกัน แต่ต่างก็

เพิ่งจบการศึกษา ทุกคนล้วนต้องการทำงาน ต้องการเจอสิ่งที่แปลกใหม่ และท้าทาย ไม่ว่าจะเป็นบัณฑิตที่เลือกประกอบอาชีพครูหรือเลือกประกอบอาชีพอื่น ๆ ก็ตามล้วนแล้วแต่มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานไม่แตกต่างกัน ต่างก็มีลักษณะของงานที่ตนชอบและสนใจ สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมที่ดี ย่อมอยากมีรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ดีและคุ้มค่ามากที่สุด ตลอดจนอยากมีความก้าวหน้าในอาชีพด้วยกันทั้งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ ที่ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่ 4 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม หรือการที่ได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม (Esteem or Status Needs) คือ อยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญขององค์การ จอนส์ (ปราโมทย์ บุญเลิศ. 2545 : 42; อ้างอิงจาก Johns. 1966 : 162 – 163) จึงทำให้บัณฑิตที่ลักษณะงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน ส่วนด้านการเลือกอาชีพ บัณฑิตที่มีอาชีพเป็นครู บุคคลเหล่านั้นต้องการที่จะประกอบอาชีพครู เพราะความชอบในอาชีพครู เป็นความปรารถนาเป็นความมุ่งหวังในอาชีพครู เป็นความสนใจ หรือไม่ก็อาจเป็นเพราะบัณฑิตคิดว่า เรียนมาด้านวิชาชีพครู มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ ก็จะสามารถทำงานอาชีพครูได้ดี และจะประสบความสำเร็จในอาชีพครูได้ในอนาคตส่วนบัณฑิตที่หลังจากจบการศึกษาแล้วไม่ประกอบอาชีพครู เพราะบัณฑิตอาจมีความชอบและมีความถนัดกับอาชีพอื่นมากกว่า ความสนใจที่มีมาช้านาน หรือตั้งแต่เรียนวิชาชีพครูมาไม่เคยคิดชอบ หรือสนใจที่จะประกอบวิชาชีพครูเลย เพียงเรียนไปเพื่อเอาวุฒิการศึกษา และนำไปประกอบอาชีพอื่นที่ตนชอบและถนัดมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของไครส์ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2529 : 91 – 94; อ้างอิงจาก Crites.1971) กล่าวว่า การเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความเป็นจริงมากที่สุด ความชอบในอาชีพ ความปรารถนาหรือความมุ่งหวังในอาชีพและความสนใจของแต่ละบุคคล ทำให้บัณฑิตที่เลือกประกอบอาชีพที่ต่างกัน เพราะมีความรู้สึกชอบ ถนัด และสนใจในสิ่งที่ต่างกัน ดังนั้นบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่มีอาชีพลักษณะของงานต่างกัน มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวมและด้านการเลือกอาชีพแตกต่างกัน

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพ และบทบาทของมหาวิทยาลัยหรือภาควิชาที่ช่วยในการส่งเสริมศักยภาพนิสิตเพื่อการไปสู่การประกอบอาชีพ พบว่าสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ คือ ต้องเป็นอาชีพที่ถนัด รักชอบที่จะทำ เป็นอาชีพที่คิดว่ามีความสามารถที่จะทำได้ เป็นอาชีพที่ทำแล้วมีความสุข เป็นอาชีพที่ใช้ความสามารถได้เต็มที่ เป็นอาชีพที่มีโอกาสก้าวหน้า เป็นอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นอาชีพที่ตรงตามสาขาที่เรียนมา เป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน และเป็นอาชีพที่มีผู้ร่วมงานที่ขยันและมีอัธยาศัยดี เพราะการเลือกอาชีพเป็นเรื่องของการตัดสินใจที่สำคัญมากที่สุดอย่างหนึ่งในชีวิต เพราะมีผลสะท้อนถึงความสุขของตน ครอบครัว ดังที่

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2527:25) กล่าวว่า อาชีพมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศชื่อเสียง การประกอบอาชีพจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนเรื่องบทบาทของมหาวิทยาลัยหรือภาควิชาที่ช่วยในการส่งเสริมศักยภาพนิสิตเพื่อการไปสู่ การประกอบอาชีพ คือ ควรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ควรแนะแนวอาชีพในแต่ละสาขา เปิดโอกาสให้นิสิตได้ฝึกปฏิบัติจริง พัฒนาศักยภาพของนิสิตเกี่ยวกับสาขาที่เรียนเพิ่มขึ้น ควรให้มีการสอบในลักษณะที่คล้ายกับสภาพที่ต้องไปทำงานจริง ปลูกฝังทักษะด้านการทำงาน ควรเน้นการสอนทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และสร้างจิตสำนึกให้รักในสาขาที่เรียน ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ของทบวงมหาวิทยาลัย (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2533 : 59) ที่ว่าสถาบันต่าง ๆ ควรให้ความสนใจและปรับปรุงคุณภาพบัณฑิตให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานมากที่สุด หลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่นสอดคล้องและทันกับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้มีความสมดุลย์ระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติรวมทั้งจัดให้มีบริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ บริการแนะนำแหล่งงาน และการฝึกฝนเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์มีทัศนะต่อสภาวะการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อดูเป็นรายด้าน พบว่า บัณฑิตมีทัศนะต่อสภาวะการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเลือกอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง การจะส่งเสริมให้นิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ก้าวสู่โลกของอาชีพควรได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องของอาชีพต่าง ๆ ให้มากขึ้น ตลอดจนวิธีการดำเนินชีวิตที่มีการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวสู่สิ่งแวดล้อมใหม่ ประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยมหาวิทยาลัยอาจส่งเสริมในเรื่องของสิ่งแวดล้อมด้านอาชีพมากขึ้น เช่น ทัศนศึกษาดูอาชีพในองค์กรต่าง ๆ ตลอดจนด้านวิชาการอาจเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ด้านอาชีพ มีแหล่งความรู้เรื่องอาชีพมากขึ้น เช่น เอกสารตีพิมพ์ เป็นต้น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของมหาวิทยาลัยที่พบ คือ

1. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย
2. ให้การแนะแนวอาชีพในแต่ละสาขา
3. เปิดโอกาสให้นิสิตได้ฝึกปฏิบัติจริง
4. พัฒนาศักยภาพนิสิตเกี่ยวกับสาขาที่เรียนเพิ่มเติม
5. ให้ความสนใจและปรับปรุงคุณภาพบัณฑิตให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีให้มีความสมดุลย์ระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

และผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้นิสิตที่กำลังศึกษาและบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้วได้พัฒนาความสนใจในอาชีพและเลือกอาชีพตามทัศนะและบุคลิกภาพของตน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรทางด้านลักษณะบุคคล เช่น ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม อาชีพเดิมของบิดามารดา เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาทัศนะต่อสภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เช่นคณะพลศึกษาเพราะเป็นคณะที่มีความหลากหลายในการออกไปประกอบอาชีพควรมีการสำรวจดูความพึงพอใจในการทำงาน และการเลือกอาชีพ และในปัจจุบันมีการศึกษาทัศนะต่อสภาวะการทำงานของนิสิตคณะอื่น ๆ น้อยมาก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

การเข้าสู่ตลาดแรงงาน. (2533, 30 ตุลาคม). *วัฏจักร.*

การเข้าสู่ตลาดแรงงาน. (2533, 30 ตุลาคม). *วัฏจักร.*

เกศินี ทีปประสาน. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

คมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2521). "บริการสนใจ," *เอกสารประกอบการศึกษาวิชาบริการสนเทศ.* กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

คีรีบูน จงวุฒิเวศ. (2541). *"สภาวะการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการเรียนการสอนและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพศึกษาศาสตร์ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร,"* รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร. บทนำ.

จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ. (2542). *"การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง,"* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เฉลิมเผ่า อจละนันท์. (2542,มกราคม – มิถุนายน). "ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง รุ่นที่ 20 ปีการศึกษา 2536," *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง.* 2(1): 56.

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธิ์. (2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ.* กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ญาดา พงศบริพัตร. (2542). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ณัฐ วัชรานันทกุล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, มลิวัลย์ รูทา เป็นผู้สัมภาษณ์, อาคารเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2545.

ณัฐณิชา ปานศักดิ์. (2544). *ปัจจัยที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทมั่นยิ่ง จำกัด.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ต่อยศ จงแจ่ม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, มลิวัลย์ รูทา เป็นผู้สัมภาษณ์, อาคารเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2545.

ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *องค์การและการบริหาร.* กรุงเทพ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธีระ รุญเจริญ. (2530, ตุลาคม 2529- มกราคม 2530). " ประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิต : ประสบการณ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น," *วารสารศึกษาศาสตร์.* 11(1) : 44-45.

ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.* สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2527, กุมภาพันธ์- มีนาคม). " การแนะแนวอาชีพในโรงเรียน," *วารสารแนะแนว.* 18 - 19 .

นิพนธ์ พัวพงศกร. (2530, ตุลาคม - พฤศจิกายน). "การจัดการศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน," *วารสารการศึกษาแห่งชาติ.* 22(1) : 18 – 27.

บัณฑิตมีแนวโน้มเป็นข้าราชการ. (2533, 27 กุมภาพันธ์). *เดลินิวส์.*

บุญชู มูลพินิจ. (2530, ตุลาคม – พฤศจิกายน). "แนวคิดและการจัดกิจกรรมเพื่อการมีงานทำในสถานศึกษาวิชาชีพ," *วารสารการศึกษาแห่งชาติ.* 22(1) : 41 – 45.

ประกิจ สวนงาม. (2535). *ความสนใจในด้านอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์ สค. ม. (วิจัยประชากรและสังคม). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). "ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย," กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ประมวล จันทร์เขื่อง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, มลิวัลย์ รูทา เป็นผู้สัมภาษณ์, อาคารเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2545.

ประสาร เมืองหมุด. (2511). *การสำรวจปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้น ม.ศ. 3-4 โรงเรียนสาธิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา ปีการศึกษา 2509.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). "จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล," กรุงเทพ ฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปัทมา ทิพยนนท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, มลิวัลย์ รูทา เป็นผู้สัมภาษณ์, อาคารเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2545.

ผกา บุญเรือง. (2520). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพ วุฒิภาวะทางอาชีพและการควบคุมภายใน- ภายนอก.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2529). "เอกสารประกอบการสอนแนะแนว 515," ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพ ฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พจน์ สะเพียรชัย. (2524). *การวิจัยที่พฤติกรรมศาสตร์.* กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พิรพรต หุ่นเจริญ. (2525). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เพ็ญศรี จินดาศักดิ์. (2535). *การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มนูญ ตนะวัฒนา. (2532). "การพัฒนาบุคคล ในโลกธุรกิจ – อุตสาหกรรม," กรุงเทพ ฯ : ธีรพงษ์การพิมพ์.

มาลัยพร อภิรักษ์ฤทัยกุล. (2545). *ทัศนคติต่อการประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยพณิชการธนบุรี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ยุพิน ประจวบเหมาะ. (2532, มิถุนายน – กรกฎาคม). "การประกอบอาชีพอิสระ : หนทางแก้ไขปัญหาการว่างงานของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์," *ข่าวสารวิจัยการศึกษา.* 12(5) : 9 – 16.

รสริน สกุลโรจนประวัติ. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนันสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ระพี สาคริก. (2532, มกราคม). "การศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพและคุณลักษณะ," *สารพัฒนาหลักสูตร.* (82) : 4 – 11.

วิจตร ศรีสอ้าน. 2518. "หลักการอุดมศึกษา," กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

วิทยา ประยูร. (2540). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษา ทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วัชรี ทรัพย์มี. (2523). *การแนะแนวอาชีพ.* กรุงเทพ ฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลนิภา พัดเปีย. (2539). *ทัศนต่อวิชาชีพครูของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เวทวิชญ์ เนียมอินทร์. (2542). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริรัตน์ อัชชะ. (2517, สิงหาคม – กันยายน). "อิทธิพลของครอบครัวที่มีต่อการเลือกอาชีพ," *วารสารแนะแนว.* 8(34) : 6 – 12.

ศุภวดี บุญญวงศ์. (2528). "เอกสารคำสอนอาชีพศึกษาเบื้องต้น," กรุงเทพ ฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

สถาบันราชภัฏธนบุรี. สำนักการวิจัยและบริการวิชาการ. "การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสถาบันราชภัฏธนบุรี (2541 - 2542)," รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.

สถาบันราชภัฏราชนครินทร์, สำนักวิจัยและบริการวิชาการ. "การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2540 – 2541," รายงานการวิจัย. ฉะเชิงเทรา : สถาบันราชภัฏราชนครินทร์, 2542.

สถาบันราชภัฏสกลนคร, สำนักวิจัยและบริการวิชาการ. "การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันราชภัฏสกลนคร ปีการศึกษา 2540 – 2541," สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร, 2542.

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, "การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏในช่วงปีการศึกษา 2539 – 2540," กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2541.

สมเกียรติ ชอบผล. (2529)," *การเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต สาขานิติศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาเมื่อปีการศึกษา 2525 จากมหาวิทยาลัยปิดในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมจิตนา ภู่ระหงษ์. (2539). *ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมชาติ คงพิกุล. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สากล จริยวิทยานนท์. (2521). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.* กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำคัญ เพชรทอง. (2537). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษากลุ่มภาคใต้.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.

สุทัศน์ ศุภมิดกฤษณา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, มลิวัลย์ รูทา เป็นผู้สัมภาษณ์, อาคารเรียน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2545.

สุภาวดี บุญญวงศ์. (2528). "เอกสารคำสอนอาชีพศึกษาเบื้องต้น," กรุงเทพ ฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภาภรณ์ รัชฉวีวรรณ. (2530). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สุระ หีบโอสถ. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุวัตน์ ช่างเหล็ก. (2542,เมษายน - พฤษภาคม). " การศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์," *สีมาจารย์.* 13(26) : 27.

เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). "มนุษยสัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร," กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยารามคำแหง.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). "พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา," พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อนันตชัย คงจันทร์. (2532, ธันวาคม). "ผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์," *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.* 12(47) : 32 – 44.

อรนิตย์ ณานศิริ. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อรอนงค์ แจ่มผล. (2525). *ความสัมพันธ์ระหว่างกันของวุฒิภาวะทางอาชีพ ความสนใจในอาชีพ สัมฤทธิผลทางการเรียนกับการตัดสินใจเลือกอาชีพของนิสิตนักศึกษาปีที่ 2 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

อวยพร ประพฤทธิธรรม. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ.* วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อารี เพชรผุด. (2530). "มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน," กรุงเทพ ฯ : เนติกุลการพิมพ์.

อุดมศิลป์ นิมิตรกุล. (2539). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมการศึกษา). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อุไรวรรณ คำภานิช เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, มลิวัลย์ รูทา เป็นผู้สัมภาษณ์, อาคารเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2545.

อังคณา โกลีย์สวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Anderson, S. and Brown, C. (1997). "Self – Efficacy as a Determinant of Career Muturity in Urban and Rural Hight School Seniors,"*Journal of Career Assessment.* 5(3) : 305 – 315.

Bowditch, James J. and Buono, Anthony F. (1997). *A Primer on Organizational Behavior.* New York : John Wiley and Sons, Inc.

Brien, V. and Kopola, M. (1999, March/April). "Mathematic Self – Efficacy, Ethnic Indentity, Gendes and Career Interests Related to Mathematics and Science," *The Journal of Education Research.* 92(4): 231 – 235.

Brown, Karen G. (1993, October). "The Development of Student Expectations of a Career in Science, Mathematic, or Engineering : An Analysis of difference by gender and related contextual Variables." *Dissertation Abstracts International.* 54 : 1237 – A.

Collier, Charlotte M., Spokane, Amold R. and Bazler, Judith A. (1998, Win.). "Approaising Science Carter Interest in Adolesent Girls and Boys," *Journal of Career Assessment.* 6(1) : 37 – 48.

George, Jennifer M. and Jones, Gareth R. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior.* Taxas : United States. Addison – Wesley Publishing Company, Inc.

Ginzberg, Eli. (1974). *Counseling for Career Development.* Boston : Houghton Mifflin Co.

Hackman, J. Richard and Oldham, Greg R. (1980). *Work Redesign.* Massachusetts : Addisin – Wesley Publishing Company.

Herbert, Theodore T. (1976). *Dimensions of Organizational Behavior.* New York : Macmillan Publishing co., Inc.

Hoppock, Robert. (1967). *Occupational Information.* New York : McGraw – Hill Book Company, Inc.

Jackson, Dale Russell. (1975, July). "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene," *Dissertation Abstracts International.* 22(3) : 76.

Jensen, Rita A. and Mc Mullen, D. (1995, April). *A Study of Gender Differences in the Math and Science Career Interests of Gifted Fifth and Sixth Graders.* (CD – ROM).

Johns, Gray. (1996). *Organizational Behavior Understanding and Managing Life at Work.* United States of America : Harper Collins Publishers Inc.

Lopez, F.G. and Lent, R.W. (1992, September). *Sources of Mathematices Self – Efficacy in High School Students "Career Development Quailerty.* (CD – ROM).

Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior.* 7th Ed. New York : McGraw-Hill, Inc.

Roe, Anne. (1966). *The Psychology of Occupations.* New York : John Willey & Son.

Sergiovani, Thomas J. (1973). "Factors which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher," *Exploration in Educational Administration.* St.Louis : University of Queensland Press.

Shore, L.M. and Wayne, S.J. (1993, May). "Commitment and Employee Behavior : Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support," *Journal of Applied Psychology.* 34(4) : 774 – 780.

Thorndike – Christ, T. (1991, April). *Attitudes toward Mathematics : Relationships to Mathematics Achievement, Gender, Mathematics Course – Taxing Plans, and Career Interests.* (CD – ROM).

Valez, Guillemo V. (1972, September). "A Study of Faculty Satisfactors Dissatisfaction With the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia University," *Dissertation Abstract.* 33(3) : 997 – A.

Watson, Bruce W. (1986) *The Soviet navy : strengths and liabilities.* Edited by Bruce W. Watson and Susan M. Watson. Boulder, Colo. : Westview Press. XV. 33p:ill

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือนำและแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ทัศนะต่อสภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1: สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ___ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

   ___ ชาย ___ หญิง

2. วิชาเอก

   ___ เทคโนโลยีการศึกษา ___ การแนะแนว

   ___ ศิลปศึกษา ___ ภาษาไทย

   ___ ดุริยางคศาสตร์ (สากล) ___ ดุริยางคศาสตร์ (ไทย)

   ___ บรรณารักษณ์ ___ คณิตศาสตร์

   ___ การประถมศึกษา

3. คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPA)

   ___ คะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในระดับสูง (3.25 - 4.00)

   ___ คะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในระดับปานกลาง (2.50 - 3.24)

   ___ คะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในระดับต่ำ (2.00 - 2.49)

4. สภาวะการทำงาน

   ___ มีงานทำ ___ ไม่มีงานทำ

5. ลักษณะของงาน

   ___ อาชีพครู ___ อาชีพอื่น ๆ (ที่ไม่ใช่ครู) โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ทัศนะต่อสภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบตามความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาค่าน้ำหนักระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.	**ด้านความพึงพอใจในการทำงาน** ลักษณะงาน ท่านต้องการประกอบอาชีพที่แสดงความสามารถตรงกับสาขาที่เรียนมา					
2.	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่ได้ใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำ					
3.	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่ให้ความรู้สึกสบายใจที่สามารถทำงานของแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่เห็นว่าเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับสติปัญญาและความสามารถของตนเองมากที่สุด					
5.	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และวิทยาการใหม่ๆ					
6.	สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น สถานที่มีความเป็นสัดส่วน และเป็นระเบียบเรียบร้อย					
7.	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่ผู้ร่วมปฏิบัติงานมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน					
8.	ท่านต้องการประกอบอาชีพกับนายจ้างที่เป็นคนมีความยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
9.	ท่านต้องการประกอบอาชีพในเมือง ซึ่งมีเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ					
10.	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีการเดินทาง เช่น การเดินทางต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
11.	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีผู้ร่วมงานเป็นจำนวนมาก					
12.	<u>รายได้และผลประโยชน์</u> ท่านจะมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้นหากมีผลตอบแทนที่คุ้มค่า					
13.	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีล่วงเวลาเพื่อรายได้ที่มากขึ้น					
14.	อาชีพที่ท่านต้องการคืออาชีพที่สามารถจะมีรายได้หรือเงินเดือนเพิ่มขึ้นและเพียงพอแก่การครองชีพ					
15.	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีรายได้สูงแม้จะเสี่ยงต่ออันตรายและไม่ได้รับการยกย่องจากสังคมเท่าใดนักก็ตาม					
16.	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่ได้รับความคุ้มครองด้านสวัสดิภาพจากนายจ้าง					
17.	<u>ความก้าวหน้า</u> ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
18.	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเร็ว					
19.	ท่านต้องการประกอบอาชีพที่มีโอกาสศึกษาต่อหรือเลื่อนวิทยฐานะในระดับสูงขึ้นไป					
20.	**ด้านการเลือกอาชีพ** ท่านต้องการเลือกอาชีพที่มีผู้ประสบความสำเร็จอยู่แล้ว และต้องการยึดถือเป็นแบบอย่าง					
21.	ท่านต้องการเป็นนายตัวเองโดยเลือกประกอบอาชีพอิสระ					
22.	ท่านไม่กังวลเรื่องการเลือกอาชีพในขณะนี้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
23.	ท่านตระหนักดีว่าตนเองชอบอะไร และอาชีพใดมีลักษณะงานตามที่ท่านชอบ					
24.	การมีงานทำสำคัญกว่าการเลือกงานทำที่ท่านชอบ					
25.	ท่านมีความรู้เพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ต้องการและข้อจำกัดของอาชีพต่างๆ					
26.	ท่านเริ่มไม่แน่ใจว่าท่านจะประกอบอาชีพอะไร นับตั้งแต่สำเร็จการศึกษา					
27.	ท่านยังไม่มีจุดมุ่งหมายใดๆ ในการเลือกอาชีพ เพราะอนาคตเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน					
28.	เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการประกอบอาชีพท่านมักปรึกษาและขอคำแนะนำจากบุคคลต่างๆ					
29.	อาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะอาชีพจะกำหนดว่าท่านจะดำเนินชีวิตในสังคมอย่างไร					
30.	ท่านวางแผนว่าจะเลือกอาชีพก่อนแล้วจึงกำหนดว่าจะประกอบอาชีพนั้นได้อย่างไร					
31.	การทำงานเปรียบเสมือนการเรียนที่มหาวิทยาลัย					
32.	ท่านต้องการประสบความสำเร็จในอาชีพที่ท่านเลือก					
33.	แม้ว่าทุกคนจะต้องทำงาน แต่ท่านยังไม่คิดถึงเรื่องการทำงานในขณะนี้					
34.	ท่านต้องการเลือกประกอบอาชีพที่จะทำให้ท่านมีชื่อเสียงในอนาคต					
35.	วิธีที่ดีที่สุดในการเลือกอาชีพคือการทดลองทำหลายๆ อาชีพแล้วเลือกอาชีพที่ชอบที่สุด					
36.	ท่านจะมีความสุขมากถ้าได้ทำงานที่ตรงกับความถนัด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
37.	การจะตัดสินใจเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งนั้น ทำได้ยาก เนื่องจากมีหลายสิ่งที่ต้องพิจารณา					
38.	ท่านมีความลำบากในการเตรียมตัวประกอบอาชีพที่ท่านต้องการทำ					
39.	ความสนใจในงานใดๆ เป็นพิเศษไม่สำคัญเท่ากับท่านสามารถทำงานนั้นๆ ได้หรือไม่					
40.	ท่านคิดว่าการเลือกอาชีพตามที่บิดามารดาแนะนำให้เป็นสิ่งที่เหมาะสม					
41.	เมื่อท่านเลือกอาชีพหนึ่งแล้ว จะไม่เลือกอาชีพอื่นอีก					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของท่าน

1 ท่านคิดว่าสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพของท่านคืออะไร

.....

.....

.....

.....

2 ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยหรือภาควิชาควรมีบทบาทอย่างไรในการเสริมสร้างศักยภาพนิสิตเพื่อการไปสู่การประกอบอาชีพ

.....

.....

.....

.....

3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. ชื่อ ดร.ราชันย์ บุญธิมา
   ตำแหน่ง อาจารย์
   สังกัด สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
   มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ชื่อ ผศ.ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการอุดมศึกษา
   สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการอุดมศึกษา
   มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ชื่อ ดร.ไพศาล อั้นประเสริฐ
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
   สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
   มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/๔๑๒๒ **วันที่** 7 ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .

เนื่องด้วย นางสาวมลิวัลย์ รูทา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ทัศนะต่อสภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมี อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และรองศาสตราจารย์วินัย วีระวัฒนานนท์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2544 จำนวน 198 คน ตอบแบบสอบถามทัศนะต่อสภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวมลิวัลย์ รูทา ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/8597 **วันที่** 21 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นางสาวมลิวัลย์ รูทา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ทัศนะต่อสภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมี อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และรองศาสตราจารย์วินัย วีระวัฒนานนท์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ราชันย์ บุญธิมา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามทัศนะต่อสภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยให้ นางสาวมลิวัลย์ รูทา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 9044 **วันที่** 2 ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวมลิวัลย์ รูทา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ทัศนะต่อสภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมี อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และรองศาสตราจารย์วินัย วีระวัฒนานนท์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาดา สุธรรมรักษ์ และ อาจารย์ไพศาล อั้นประเสริฐ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามทัศนะต่อสภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวมลิวัลย์ รูทา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

ข้อมูลพื้นฐานของบัณฑิตผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวิชาเอก

วิชาเอก	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
คณิตศาสตร์	47
การประถมศึกษา	23
การแนะแนว	22
เทคโนโลยีการศึกษา	24
ภาษาไทย	10
บรรณารักษ์	16
ดุริยางคศาสตร์ (ไทย)	15
ดุริยางคศาสตร์ (สากล)	10
ศิลปศึกษา	17
รวม	184

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	มลิวัลย์ รูทา
วันเดือนปีเกิด	18 มิถุนายน 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดสกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	กรุงเทพฯ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2538 มัธยมศึกษาตอนปลาย (แผนกวิทย์ –คณิตศาสตร์)
	พ.ศ. 2542 กศ.บ (แนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
	พ.ศ. 2545 กศ.ม (การอุดมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ