

การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี
สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
เปรมฤดี ปธานราชฤทธิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์
พฤษภาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

58.6
๗713๗
๕๖

การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี
สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
เปรมฤดี ปธานราษฎร์

24 ก.ค. 2546

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์
พฤษภาคม 2546

เปรมฤดี ปธานราษฎร. (2546). การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา การตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์, อาจารย์ พวงผกา คงอุทัยกุล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2545 โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เฉพาะนักศึกษาชั้นปีที่ 2 จากมหาวิทยาลัยแต่ละ 20 คน รวม 60 คน และชั้นปีที่ 3 จากมหาวิทยาลัยแต่ละ 20 คน รวม 60 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ซึ่งมีรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ 66 ข้อ โดยพิมพ์รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแต่ละข้อลงบนกระดาษขนาด 3 x 5 นิ้ว เพื่อให้นักศึกษาจัดลำดับความสำคัญตั้งแต่ลำดับที่ 1 - 66 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t - test

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดให้ความสำคัญแก่ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพมากที่สุด 10 อันดับแรกดังนี้

นักศึกษาสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์
และสารนิเทศศาสตร์

- 1) น่าสนใจ
- 2) มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน
- 3) มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ
- 4) มีความมั่นคงในการจ้างงาน
- 5) องค์กรมีความมั่นคง ไม่ล้ม หรือเลิกกิจการโดยง่าย
- 6) มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ
- 7) มีโอกาสก้าวหน้า
- 8) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- 9) มีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยจริงใจ
- 10) มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ

นักศึกษาสาขาวิชาการตลาด

- 1) น่าสนใจ
- 2) มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ
- 3) มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ
- 4) มีโอกาสก้าวหน้า
- 5) มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน
- 6) มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ
- 7) มีความมั่นคงในการจ้างงาน
- 8) ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์
- 9) ทำทนายความสามารถ
- 10) มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด จำแนกตามชั้นปี
และสาขาวิชา

2.1 ผลการเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษา จำแนกตามชั้นปี
มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษา จำแนกตามสาขาวิชา
มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ .05 โดยที่

ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่นักศึกษา
สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และ
สารนิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญสูงกว่า
นักศึกษาสาขาวิชาการตลาด มีดังนี้

- 1) ต้องใช้ความอดทน
- 2) มีความเจียมสงบ
- 3) ต้องเต็มใจรับผิดชอบต่องาน
- 4) มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม
- 5) เน้นคุณภาพ
- 6) มีบรรยากาศเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน
- 7) เน้นการปฏิบัติ
- 8) ใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง

ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่นักศึกษา
สาขาวิชาการตลาดให้ความสำคัญสูงกว่า
นักศึกษาสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์
และสารนิเทศศาสตร์ มีดังนี้

- 1) ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส
- 2) ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์
- 3) มีความเสี่ยง
- 4) ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
- 5) มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น
- 6) ทำลายความสามารถ
- 7) น่าสนใจ
- 8) มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงาน
ที่มีคุณภาพ
- 9) ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
- 10) มีการแข่งขัน
- 11) มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ
- 12) ให้การยกย่อง ชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี

A COMPARATIVE STUDY OF WORK VALUES OF THE UNDERGRADUATE STUDENTS IN
LIBRARY AND INFORMATION SCIENCE AND IN MARKETING IN THE STATE UNIVERSITIES
IN BANGKOK AREA

AN ABSTRACT
BY
PREMRUDEE PATANRAT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Arts degree in Library and Information Science
at Srinakharinwirot University
May 2003

Premrudee Patanrat. (2003). *A Comparative Study of Work Values of the Undergraduate Students in Library and Information Science and in Marketing in the State University in Bangkok Area*. Master thesis, M.A. (Library and Information Science). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Suphat Songsaengchan, Mrs. Puangphaka Konguthaikul.

This study compared the work values of undergraduate students in Library and Information Science and in Marketing in the state university in Bangkok area. The subjects comprised 120 Undergraduate students who were selected stratified random sampling. They were composed of 60 sophomore and 60 junior students in Library and Information Science and in Marketing with 20 in each major in each of the following universities ; Srinakharinwirot University, Thammasat University, Chulalongkorn University, who were studying in academic year 2002. The instrument used for the study included a work value scale with 66 items printed on 3" x 5" cards to enable each student to Rank the work values. The data were analyzed by mean, standard deviation and t-test.

The results revealed that :

1. The undergraduate students in Library and Information Science and in Marketing identified and ranked the first 10 important work values as follows :

Library and Information Science students	Marketing students
1) Interesting work	1) Interesting work
2) Opportunities to develop Skills / knowledge	2) Professional growth opportunities
3) Friendships at work	3) High pay for good performance
4) Employment security	4) Opportunities for advancement
5) Stability	5) Opportunities to develop Skills / knowledge
6) Pleasant working conditions	6) Pleasant working conditions
7) Opportunities for advancement	7) Stability
8) Convenient job location	8) Initiative
9) Fairness	9) Challenging work
10) Professional growth opportunities	10) Friendships at work

2. A comparison of the selection of work values by the undergraduate students in Library and Information Science and in Marketing. Showed :

2.1 There was no significant difference in the selection of work values.

2.2 When each work values was compared, it was found that the following work values were significant at .05 level :

Work values considered significant by
Library and Information Science students

- 1) Tolerance
- 2) Calmness
- 3) Individual responsibility
- 4) Convenient working hours
- 5) Quality emphasis
- 6) Carefulness
- 7) Action-orientation
- 8) Reflectiveness

Work values considered significant by
Marketing students

- 1) Quickness to take advantage of opportunity
- 2) Initiative
- 3) Risk - taking
- 4) Support
- 5) Aggressiveness
- 6) Challenging work
- 7) Interesting work
- 8) High pay for good performance
- 9) Adaptability
- 10) Competitiveness
- 11) Professional growth opportunities
- 12) Offering praise for good performance

ปริญญานิพนธ์

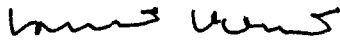
เรื่อง

การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด
มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

นางสาวเปรมฤดี ปธานราษฎร์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

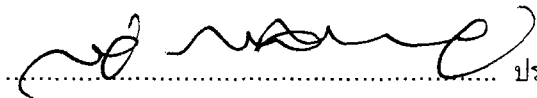


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)

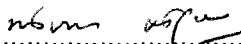
วันที่ ๑ เดือน ศกศปปจ. พ.ศ. ๒๕๕๖

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



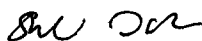
..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ ส่องแสงจันทร์)



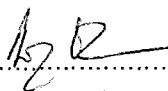
..... กรรมการ

(อาจารย์พวงผกา คงอุทัยกุล)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ธาดาศักดิ์ วชิรปรัชญพจน์)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์กรรณิการ์ ชวบ้านเกาะ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์พวงผกา คงอุทัยกุล กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบข้อบกพร่อง และสำนวนการใช้ภาษาด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา และ รองศาสตราจารย์ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ และอาจารย์กรรณิการ์ ชาวบ้านเกาะ กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์อัจนรา สุขารมณ อาจารย์ทัศนากุศล ทองภักดี และอาจารย์ยุทธนา ไชยจุล ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาเรีย เหล่าสุนทร ที่กรุณาแนะนำ และตรวจทานบทคัดย่อภาษาอังกฤษ

ขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองตากงพิทยาคาร เพื่อนๆ บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ร่วมรุ่นทุกคน และเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ และเป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอบแต่บิดา - มารดา บุรพาจารย์ และกราบขอบพระคุณที่ให้การศึกษาดูแลสนับสนุน และเป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เปรมฤดี ปธานราษฎร์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	5
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับค่านิยม.....	6
ความหมายของค่านิยม.....	6
การเกิดค่านิยม.....	7
ความสำคัญและอิทธิพลของค่านิยม.....	9
ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ.....	10
คุณลักษณะของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ.....	12
ลักษณะประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของคนไทย.....	19
การวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ.....	23
บุคลิกลักษณะของบุคคลอาชีพบรรณารักษ์.....	24
บุคลิกลักษณะของบุคคลอาชีพนักธุรกิจ.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมของคนไทย.....	27
งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ.....	27
งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกและลักษณะการทำงานของบุคคลอาชีพบรรณารักษ์.....	29
งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกและลักษณะการทำงานของบุคคลอาชีพนักธุรกิจ.....	32
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	33
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	33
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
5	สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	56
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	56
	สมมุติฐานการในศึกษาค้นคว้า.....	56
	วิธีการดำเนินการวิจัย.....	56
	สรุปผลการวิจัย.....	57
	อภิปรายผล.....	59
	ข้อเสนอแนะ.....	62
	ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันบริการสารสนเทศ และสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากร	
	ทางด้านสารสนเทศ หรือบรรณารักษ์.....	62
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	64
	บรรณานุกรม.....	65
	ภาคผนวก.....	71
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	72
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย.....	75
	ภาคผนวก ค แบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ.....	82
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	89

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
2	ลำดับรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์.....	39
3	ลำดับรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา การตลาด.....	42
4	เปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2.....	45
5	เปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 3.....	49
6	เปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา การตลาด.....	52

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภาพแสดงการเกิดค่านิยม.....	8
2 ขั้นตอนการเกิดค่านิยม.....	8
3 แผนภูมิแสดงอิทธิพลของค่านิยมต่อพฤติกรรมมนุษย์.....	9

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พฤติกรรมบุคคลในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เนื่องจาก “คน” เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร พร้อมกันนี้ “คน” ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาในองค์กร หากการทำงานในองค์กรไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว พฤติกรรมที่แสดงออกมามีผลกระทบในทางที่ไม่ดีต่อองค์กรทันที (อัจฉรา สังข์สุวรรณ. 2540 : 476) จากการศึกษาที่ผ่านมาของนักพฤติกรรมศาสตร์ และนักจิตวิทยาสังคม พบว่าองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์นั้นได้คืออิทธิพลมาจาก “ค่านิยม” (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2539 : 43) ซึ่งค่านิยมในการทำงาน หรือค่านิยมต่อการประกอบอาชีพก็เป็นประเภทหนึ่งของค่านิยมที่บุคคลใช้เป็นเกณฑ์ในการที่จะพิจารณาหาลักษณะงาน หรือองค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนมีอยู่ (วิไล จิรพรพานิชย์. 2541 : 1)

บุคคลที่มีความประทับใจต่ออาชีพ หรือเลือกประกอบอาชีพแบบเดียวกัน จะมีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพคล้ายคลึงกัน ดังทฤษฎีด้านพฤติกรรมมององค์กรหลายทฤษฎีที่กล่าวถึงเรื่องนี้ เช่น โครงการงาน Attraction – Selection – Attrition ของ ชไนเดอร์ ได้อธิบายว่าบุคคลที่ประทับใจต่อกลุ่มอาชีพแบบเดียวกัน หรือมีอาชีพแบบเดียวกันมักประพฤติปฏิบัติในลักษณะที่คล้ายกันในการทำงาน (Schneider. 1987. 450) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการคาดคะเนการเข้าสู่อาชีพ และองค์กรของบุคคล ของ วูม และ ทอม ที่กล่าวว่า คนประเภทเดียวกัน จะมีบุคลิกเหมือนกัน เลือกทำสิ่งเดียวกัน และมีพฤติกรรมคล้ายกัน (Schneider. 1987 : 441 ; citing Vroom. 1966. *Organization Choice : A Study of Pre- and Post-Decision Process* ; Tom. 1971. *The Role of Personality and Organization Images in the Recruiting Process*.) และยังสอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลล์แลนด์ ที่กล่าวว่า บุคคลที่เลือกประกอบอาชีพคล้ายคลึงกัน ย่อมมีลักษณะทางบุคลิกภาพคล้ายคลึงกัน (ชูชัย สมิทธิไกร. 2542 : 303 ; อ้างอิงจาก Halland. 1965. *Making Vocational Choices*.)

ฉะนั้นค่านิยมต่อการประกอบอาชีพจะเป็นพื้นฐานของการเข้าใจเรื่องทัศนคติ การรับรู้ บุคลิกภาพ และการจูงใจของบุคคลในองค์กร (กรองแก้ว อยู่สุข. 2537; 24) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์กรที่พึงปรารถนา ตลอดจนเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรคงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิไล จิรพรพานิชย์. 2541 : 1 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*.)

จากความสำคัญของพฤติกรรมบุคคลในองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรดังกล่าว องค์กรห้องสมุดซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคลทุกสาขาอาชีพ เป็นแหล่งสารสนเทศที่สำคัญ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่เป็นสังคมยุคข่าวสาร ใครเป็นผู้ครอบครองสารสนเทศนั้นย่อมได้เปรียบ ห้องสมุดจึงต้องปรับเปลี่ยน และพัฒนาการดำเนินงานให้ทันต่อสภาพสังคมตลอดเวลา และบุคลากรของห้องสมุดก็ย่อมเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของห้องสมุดด้วย นอกจากนี้สืบเนื่องจากแนวคิดเรื่องการตลาดได้เข้ามามีบทบาทที่สำคัญอย่างมากต่อการบริการสารสนเทศในปัจจุบัน เพราะถึงแม้ว่าห้องสมุดจะไม่ใช่นายงานธุรกิจ แต่ห้องสมุดก็ต้องการการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าโดยใช้ส่วนผสมทางการตลาด คือ ต้องมี

กระบวนการที่ต้องบอกให้ได้ว่าสิ่งที่ผู้ใช้บริการห้องสมุดต้องการคืออะไร และหาสิ่งที่เขาต้องการนั้นให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับการตลาดในภาคธุรกิจ และต้องดำเนินการให้ได้กำไรหรือรายได้เช่นกัน โดยเรียกว่ากำไร หรือรายได้ที่มองไม่เห็นตัว (Invisible income) เพราะต้องอาศัยเงินลงทุนเช่นเดียวกัน มองในแง่การตลาดห้องสมุดก็ประสบภาวะการขาดทุนได้ถ้าผลผลิตไม่ได้รับการตอบสนอง และเป็นที่ยอมรับ ในปัจจุบันว่า การปฏิบัติงานของห้องสมุดจะตรงเป้าหมายยิ่งขึ้นหากบุคลากรทุกคนเข้าใจระบบการตลาด และนำมาใช้อย่างจริงจัง (ชาริณี เขาวนศิลป์. 2538: 4) ซึ่งบรรณารักษ์ในปัจจุบันจะต้องมีความรู้ ความสามารถในด้านกลยุทธ์การตลาดด้วย

ในปัจจุบันวงการบรรณารักษ์ได้มีการกล่าวถึงบทบาทของบรรณารักษ์ที่เป็นนักธุรกิจมากขึ้น ดังจะ เห็นได้จากบทความต่างๆ เช่น บานชื่น ทองพันชั่ง (2538 : 60) ได้กล่าวถึงบทบาทของบรรณารักษ์ที่จะ กลายเป็นนักธุรกิจในอนาคต อันสืบเนื่องจากการที่ห้องสมุดจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเป็นแหล่งบริการ ระบบธุรกิจตามความเติบโตทางด้านต่างๆ ของสังคมว่า จะต้องมีความสามารถ และแนวคิดในการจัดการ การตลาด การขายบริการ และการบริหารองค์การเชิงธุรกิจ เพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ห้องสมุดให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด บรรณารักษ์จะต้องมีบทบาทในการส่งเสริมการขายบริการ มีการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาพพจน์ของห้องสมุดให้เป็นที่น่าเลื่อมใส ศรัทธา และ น่าเชื่อถือแก่ลูกค้าเพื่อให้ได้มาซึ่งงบประมาณที่จะได้จากการขายบริการสารสนเทศ มีความรู้ทางด้านการผลิต สินค้าผลิตภัณฑ์ และวิธีการจัดเก็บสินค้าโดยนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ได้แก่ เทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้บริการขายได้ในหลายรูปแบบตาม ความต้องการของผู้ใช้บริการ

แต่เมื่อหันมาพิจารณาในด้านบุคลิกภาพ พบว่าบุคคลในวิชาชีพบรรณารักษ์จะมีภาพลบในด้าน เกี่ยวกับมีทัศนคติที่คับแคบ เป็นผู้เก็บตัว เจ้าระเบียบ ขาดความคิดสร้างสรรค์ และเป็นคนไม่ทันโลก ฐานะของบุคลากรกลุ่มอาชีพนี้ในสายตาของคนภายนอกไม่แตกต่างจากบุคลากรที่ใช้ความสามารถเชิงทักษะ แรงงานเท่าใดนัก ซึ่งจะแตกต่างจากบุคลากรในแวดวงธุรกิจที่มักจะมีบุคลิกภาพความกล้าเสี่ยง กระตือรือร้น กล้าแสดงตัว เชื้อมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่บรรณารักษ์ในปัจจุบันควรมี นอกจากนี้ บทบาทและบุคลิกภาพ ตลอดจนความสามารถทางวิชาการที่บุคลากรวิชาชีพบรรณารักษ์ส่วนหนึ่งมิได้ แสดงออกให้เป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความล้าหลังในการปรับปรุงสถานภาพให้ทัดเทียมกับบุคลากรใน วงวิชาการ หรือวิชาชีพอื่น (นฤมล ปราชญ์โยธิน. 2533 : 91-92 ; สุริทอง ศรีสะอาด. 2523 : 28-29 ; วรณะ แก้วมณีเอี่ยม. 2536 : 42-45) ดังนั้นแนวความคิด และค่านิยมทางด้านธุรกิจจึงมีความสำคัญต่อ อาชีพบรรณารักษ์มากขึ้น

อัลเลน (Allen. 1998 : 422) ได้ศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาโทสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ใน มหาวิทยาลัยมิสซูรี เมืองโคลัมเบีย ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าบรรณารักษ์เป็นคนที่ทำงานอย่างระมัดระวัง และทำงานอย่างกระตือรือร้นเมื่อมีภาระงานที่น่าสนใจ ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีผู้ร่วมงาน และหัวหน้า งาน และแสดงการแข่งขันน้อยกว่าบุคลากรในวิชาชีพที่เกี่ยวกับธุรกิจ พวกเขาจะใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่าการต่อสู้กับเพื่อนเพื่อไปสู่ตำแหน่งสูงสุดในห้องสมุด นอกจากนี้ อัลเลน ยังกล่าวถึงที่กรณีห้องสมุดจะมีผู้บริหารธุรกิจมาเป็นผู้บริหารนั้น ความแตกต่างในความต้องการ และ ความสามารถในการทำงานกับบุคลากรของห้องสมุดจะเป็นมูลเหตุให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานได้

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาไทยที่เลือกเข้าศึกษาทางด้านบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ว่ามีแนวค่านิยมต่อการประกอบอาชีพอย่างไร อีกทั้งยังเป็นการสะท้อนภาพลักษณ์ของวิชาชีพนี้ด้วย ในขณะเดียวกันก็ต้องการศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพระหว่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด เพื่อจะทำให้ทราบว่านักศึกษาทั้งสองสาขาวิชาชีพนี้มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพอย่างไร แตกต่างกันในด้านใดบ้าง อันจะเป็นแนวทางสำหรับสถาบันการศึกษาที่จะผลิตบุคลากรสารนิเทศ ได้พิจารณาสร้างเสริมค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ทั้งทางด้านการดำเนินงานแบบระบบธุรกิจ บุคลิกภาพ และด้านอื่นๆที่จำเป็น และเหมาะสม เพื่อให้สามารถพัฒนาการดำเนินงาน และการบริการของห้องสมุดในยุคปัจจุบันที่มีข่าวสารข้อมูลเป็นเครื่องมือสำคัญในการให้บริการแก่ผู้ใช้ สามารถสนองตอบความต้องการของผู้ใช้ได้ทุกที่ทุกเวลา รวมทั้งเป็นการเตรียมบุคลากรสารนิเทศเพื่อรองรับแนวความคิดที่จะมีลักษณะเชิงธุรกิจมากขึ้นในอนาคต เพื่อป้องกันปัญหา และข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในการทำงาน ตลอดจนเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถาบันบริการสารนิเทศในการกำหนดสิ่งจูงใจที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของบุคลากร อันนำไปสู่พฤติกรรมที่องค์กรปรารถนา เพื่อยกระดับ พัฒนาวิชาชีพ และสถาบันบริการสารนิเทศต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ระหว่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ชั้นปีที่ 2 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ระหว่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ชั้นปีที่ 3 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ระหว่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรทางวิชาชีพสารนิเทศได้พิจารณาสร้างเสริมค่านิยมต่อการประกอบอาชีพทั้งทางด้านการดำเนินงานระบบธุรกิจ บุคลิกภาพ และด้านอื่นๆ เพื่อให้สามารถรองรับต่อการดำเนินงาน และบริการของห้องสมุดในยุคปัจจุบันสามารถยกระดับวิชาชีพให้มีบทบาทเป็นที่ยอมรับในสังคม ตลอดจนเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถาบันบริการสารนิเทศในการกำหนดสิ่งจูงใจที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของบุคลากร อันนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาในสถาบันบริการสารนิเทศต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา

บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2 และ 3 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกเป็น นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 57 คน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 35 คน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 33 คน และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 76 คน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 135 คน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 633 คน รวมประชากรทั้งหมด 969 คน เหตุผลที่ไม่ได้นำนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 มาศึกษาด้วยนั้น เนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่มีนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เรียนสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับ บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่มีนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เรียนสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 4

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา

บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน คือ สุ่มแบบแบ่งชั้น แล้วกำหนดโควตาชั้นปีละ 10 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย ดังนี้

1. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ชั้นปีที่ 2 แห่งละ 10 คน รวม 30 คน และชั้นปีที่ 3 แห่งละ 10 คน รวม 30 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็น นักศึกษาสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ จำนวน 60 คน
2. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2 แห่งละ 10 คน รวม 30 คน และชั้นปีที่ 3 แห่งละ 10 คน รวม 30 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาสาขาวิชาการตลาด จำนวน 60 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 สาขาวิชา แบ่งเป็น
 - 1.1.1 สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์
 - 1.1.2 สาขาวิชาการตลาด
 - 1.2 ชั้นปี แบ่งเป็น
 - 1.2.1 ชั้นปีที่ 2
 - 1.2.2 ชั้นปีที่ 3
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คำนิยมต่อการประกอบอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่า และมีความสำคัญในการทำงานของเขา และมีอิทธิพลต่อการพิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นับตั้งแต่การเลือกงานหรือเลือกอาชีพ ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะศึกษาค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและดำเนินการวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพโดยวิธี Q - sort

2. มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่งนี้มีการเปิดสอนหลักสูตรในระดับปริญญาตรีที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และสาขาวิชาการตลาด

3. สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ หมายถึง หลักสูตรที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรีที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ซึ่งอาจใช้ชื่อต่างกัน เช่น สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และ / หรือ สาขาวิชาสารนิเทศศึกษา ที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. สาขาวิชาการตลาด หมายถึง หลักสูตรที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรีที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาการตลาด ซึ่งอาจใช้ชื่อต่างกัน เช่น สาขาวิชาการตลาด และ / หรือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจการตลาด ที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ หมายถึง นักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ วิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และ / หรือ สารนิเทศศึกษา ชั้นปีที่ 2 และ 3 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2545

6. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด หมายถึง นักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการตลาด และ / หรือ บริหารธุรกิจการตลาด ชั้นปีที่ 2 และ 3 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2545

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดชั้นปีที่ 2 มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

2. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ชั้นปีที่ 3 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดชั้นปีที่ 3 มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

3. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับค่านิยม
 - 1.1 ความหมายของค่านิยม
 - 1.2 การเกิดค่านิยม
 - 1.3 ความสำคัญและอิทธิพลของค่านิยม
2. ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ
3. คุณลักษณะของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ
4. ลักษณะประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของคนไทย
5. การวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ
6. บุคลิกลักษณะของบุคคลอาชีพบรรณารักษ์
7. บุคลิกลักษณะของบุคคลอาชีพนักธุรกิจ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับค่านิยม

ความหมายของค่านิยม

ค่านิยมเป็นความรู้สึกในจิตใจของมนุษย์ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่บุคคลปรารถนา หรือต้องการ และพร้อมที่จะแสดงออกเพื่อสนองค่านิยมนั้น โดยค่านิยมเกิดจากความรู้สึก ความคิด อุดมคติ ความเชื่อ หรือความนิยมที่บุคคลจะใช้ยึดถือ หรือยึดมั่นเป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจ และประเมินว่า สิ่งใดดีหรือเลว มีความสำคัญ หรือไม่สำคัญ พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนา จนเกิดความเชื่อในสิ่งหนึ่งสิ่งใดว่าเป็นสิ่งที่น่าชื่นชม หรือน่ากระทำ ยึดเป็นหลักประจำใจเพื่อช่วยในการตัดสินใจ หรือเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีคุณค่า หรือเป็นประโยชน์ต่อตนเองยิ่งกว่าสิ่งอื่น (พัทยา สายหู. 2516 : 16 ; พันธ หันนาคินทร์. 2520 : 18 ; ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. 2523 : 1 ; สาโรช บัวศรี. 2525 : 13 ; สวนิต ยมาภัย. 2526 : 123 ; อัจฉรา สุขารมณ. อรพินทร์ ชูชม และทัศน ทองภักดี. 2540 : 24 ; อ้างอิงจาก Krech. 1962.

Individaul in Society. p. 102)

ดังนั้นค่านิยมจึงเปรียบเสมือนสิ่งนำทางให้แก่ความต้องการของบุคคล เมื่อบุคคลต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เพราะว่าสิ่งนั้นเป็นค่านิยมของเขา บุคคลแต่ละคนจะวางค่านิยมของตนไว้ ซึ่งค่านิยมที่วางไว้ อาจเกิดจากความนึกคิดขึ้นมาเอง หรืออาจมาจากการที่เขาหมายใจไว้ (Garrett. 1961 : 573) การที่บุคคลมีค่านิยมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้นแสดงถึงความรู้สึก ความพอใจ ทัศนคติ และความต้องการที่บุคคลมีต่อเรื่องนั้น และพร้อมที่จะแสดงออกเพื่อสนองต่อค่านิยมนั้น บุคคลจะขัดขวาง และต่อต้านการกระทำที่ขัดต่อค่านิยมที่เขาถืออยู่ ค่านิยมจึงจัดได้ว่าเป็นแหล่งที่มาของพฤติกรรมของบุคคลทั้งทางลบและทางบวก (เพ็ญแข ประจณปัจจนิก และอ้อมเดือน สดมณ. 2529 : 14)

นอกจากนี้ค่านิยมยังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคม และวิถีของบุคคลในสังคม ทั้งนี้ เพราะค่านิยมต้องเป็นสิ่งที่สังคมหนึ่งๆ เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ น่ากระทำ น่ายกย่อง หรือ

เห็นว่าถูกต้อง ค่านิยมเป็นส่วนประกอบสำคัญที่บ่งชี้ว่า บุคคลจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรทั้งต่อตนเองและสังคม ค่านิยมจึงเป็นเสมือนหางเสือที่นำเรือไปในทิศทางที่สังคมต้องการ ค่านิยมที่ดีที่ปรากฏในสังคมไทย เช่น มีความรู้ มีฐานะร่ำรวย เป็นผู้มีอาวุโสที่น่านับถือ ความกตัญญูรู้คุณ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การรู้จักที่ต่ำที่สูง ใจนักเลง เป็นต้น ส่วนค่านิยมที่สังคมไทยกำหนดว่าไม่ดี ไม่มีค่า และจัดเป็นค่านิยมทางลบ เช่น ความจน ความชั่ว ความคล่อง ความใจแคบ เป็นต้น ดังนั้นค่านิยมอาจอยู่ในระดับส่วนตัว ระดับกลุ่ม หรือระดับสังคมที่เราเรียกว่า ค่านิยมส่วนตัว ค่านิยมเฉพาะกลุ่ม และค่านิยมของสังคมนั่นเอง (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. 2522 : 82 ; สมาน ซาลีเครือ. 2523 : 8 ; สวนิต ยมาภัย. 2526 : 123 ; สาโรช บัวศรี. 2525 : 13 ; สุพิตรา สุภาพ. 2534 : 23 กฤษณา วงษากันต์ และคนอื่นๆ. 2542 : 91)

ค่านิยมเป็นความเชื่อที่มีลักษณะยั่งยืนถาวร และเป็นแนวทางในการประพฤติ หรือเป็นเป้าหมายในการดำรงชีวิต แต่อาจเปลี่ยนแปลงไปบ้างตามกาลสมัย และตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในสังคม (ก่อ สวัสดิพานิช. 2518 : 48 ; ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2531 : 16 - 17 ; Ginzberg. 1966 : 72 ; Rokeace. 1969 : 125 ; Feather. 1976 : 4 - 5)

การเกิดค่านิยม

พนัส หันนาคินท์ (2520 : 18) อธิบายการเกิดค่านิยมในแต่ละบุคคลไว้ว่า

1. ประสบการณ์ที่ได้รับการตรวจสอบแล้วของเขา และเนื่องจากประสบการณ์ที่แตกต่างของแต่ละบุคคล จึงทำให้ค่านิยมของแต่ละบุคคลผิดแผกแตกต่างกันออกไป ถึงแม้ว่าเขาจะอยู่ในวัฒนธรรม หรือสังคมเดียวกันก็ตาม เมื่อประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลกระทบทำให้เขาเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงค่านิยมเดิมของเขา

2. การคิดรอบคอบ การวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนถึงผลที่จะตามมาในชีวิต

ส่วน เจือ เกตุขจร (2520 : 79) ได้กล่าวละเอียดลงไปว่า ค่านิยมอาจเกิดขึ้นได้หลายทาง เช่น เกิดจากความนึกคิดของตนเอง การได้รับการชักชวน การอบรม การศึกษาเล่าเรียน การบังคับด้วยทกฏหมาย และข้อบังคับ การเห็นตามกัน การปลูกฝัง ความหวัง อุดมการณ์ ความนิยมตามยุคตามสมัย และการเปลี่ยนแปลงของสังคม

พรรณิ ช. เจริญจิต (2522 : 290) ได้สรุปว่า ค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้ โดยมีลักษณะดังนี้

1. คนที่ได้รับการอบรมมาตั้งแต่เด็ก เช่น การที่เด็กทำสิ่งอันดีงามจะได้รับคำชมเชย หรือความชื่นชมจากผู้ใหญ่ หรือการที่เด็กทำผิดจะถูกลงโทษหรือว่ากล่าวตักเตือน

2. คนรับค่านิยมจากสังคมมาเป็นของตนเพื่อให้เกิดความสนใจว่าสังคมจะยอมรับ

สำหรับ สาโรช บัวศรี (2525 : 37) อธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการเกิดค่านิยมว่า คล้ายกับการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ควรเริ่มที่ความจำเป็น (Need) หรือความต้องการ (Desire) ถ้าผู้เรียนยังไม่เกิดความจำเป็น หรือยังมองไม่เห็นความจำเป็นของวิชานั้นอย่างเด่นชัดแล้ว การเรียนของเขาย่อมเป็นไปด้วยความเหนื่อยหน่าย เมื่อเกิดความจำเป็น หรือความต้องการแล้ว ขึ้นต่อไปก็เกิดความชื่นชอบ (Preference) หรือสนใจตามมา ความชื่นชอบนี้จะกระตุ้นให้มีความนิยม หรือเข้าใจ และเชื่อในคุณค่าของสิ่งนั้นๆ ความรู้สึกนี้จะกลายเป็นค่านิยม (Value) ขึ้นมา นอกจากนี้สาโรช บัวศรี ยังได้อ้างคำสอนใน

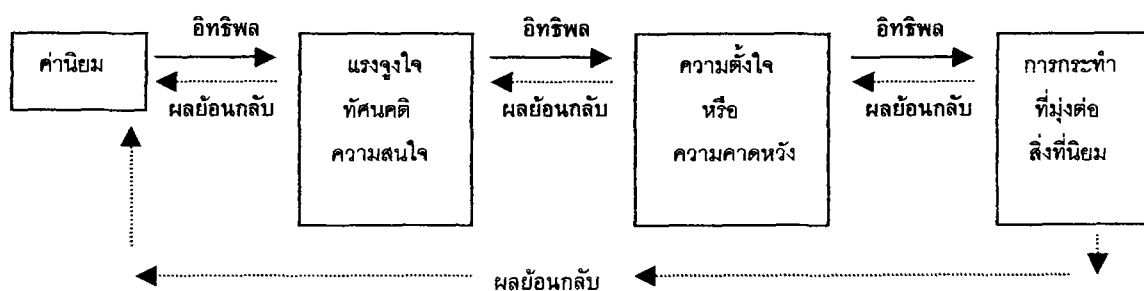
พระพุทธศาสนาจาก “ปฏิจลสมุปปาท” ว่าความรู้สึกของคนที่สำคัญ เริ่มจากการได้สัมผัส กระตุ้นให้เกิดความรู้สึก ความรู้สึกกระตุ้นให้เกิดความอยากได้ ความอยากได้กระตุ้นให้เกิดความยึดมั่นถือมั่น การยึดมั่นถือมั่นก็คือค่านิยมนั่นเอง การที่คนยึดมั่นถือมั่นในสิ่งใด ก็เพราะเขามองเห็นความสำคัญ มองเห็นคุณค่า

ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการเกิดคำนิยาม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และได้รับการเรียนรู้จากครอบครัว โรงเรียน บุคคลรอบข้าง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม หลักศาสนา สังคม โดยผ่านกระบวนการพิจารณาแล้วว่าค่านิยมนั้นๆ มีความเหมาะสม มีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อการที่จะดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จนเกิดเป็นความเชื่อ ความศรัทธา และส่งผลให้เกิดทัศนคติ และพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาภายนอก ค่านิยมเป็นสิ่งที่คนในสังคมยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ แต่ค่านิยมในแต่ละสังคมอาจแตกต่างกันได้

ความสำคัญและอิทธิพลของค่านิยม

ค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคล และใช้เป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตที่จะยึดถือ หรือปฏิบัติตาม ในการดำเนินชีวิตภายในสังคม หน้าที่ที่สำคัญของค่านิยมก็คือ ค่านิยมจะเป็นแนวทางที่ช่วยชี้นำวิถีทางปฏิบัติ โดยช่วยในการประเมิน และตัดสินใจต่อการกระทำว่าเป็นสิ่งที่น่าชื่นชม หรือนำคำหิ และยังเป็นเครื่องบ่งชี้ความต้องการ และแรงจูงใจของบุคคล (Rokeace. 1977 : 241) นอกจากนี้ค่านิยมยังช่วยบุคคลในการตัดสินใจเลือกกระทำ และลดความขัดแย้งระหว่างค่านิยม โดยบุคคลจะเลือกแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมที่บุคคลคิดว่ามีความสำคัญมากกว่า บทบาทของค่านิยมมีอยู่สองประการ คือ หนึ่งเป็นมาตรฐานที่จะนำทาง หรือเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ประเมินผลว่าสิ่งใดดี ไม่ดี และสองจะทำหน้าที่กระตุ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ ความสนใจ และความตั้งใจ ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นในที่สุด ค่านิยมใดก็ตามที่บุคคลได้รับการเสริมแรง หรือตอกย้ำ อยู่เสมอ จนบุคคลยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตแล้ว ย่อมยากที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งหากค่านิยมใหม่เข้ามา และไม่สอดคล้องกับค่านิยมเดิมที่บุคคลยึดถืออยู่ บุคคลก็จะมีปฏิกิริยาไม่ยอมรับ และอาจนำไปสู่การแสดงออกซึ่งความขัดแย้งอย่างรุนแรงได้ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 9 ; สุนทรี โคมิน และสนิธ สมักรการ. 2522 : 2 - 3) ซึ่งแสดงให้เห็นได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิแสดงอิทธิพลของค่านิยมต่อพฤติกรรมมนุษย์

สรุปได้ว่าค่านิยมมีบทบาทสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคล โดยมีอิทธิพลตั้งแต่ด้านความคิด ความรู้สึก ทัศนคติ ความสนใจ ความตั้งใจ จนถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นการแสดงออกถึงสิ่งอันพึงประสงค์ในทางส่วนตัว หรือสังคมของบุคคลนั้นมากกว่าสิ่งที่ไม่พึงประสงค์

ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ

การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการมีชีวิตในสังคมได้ ถ้าบุคคลสามารถเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม บุคคลนั้นจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพนั้น แต่ถ้าเลือกอาชีพไม่เหมาะสม นอกจากจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง และความภูมิใจในอาชีพตนแล้ว ยังมีแนวโน้มที่จะประสบความล้มเหลว และไม่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับอาชีพนั้นได้ การเลือกงาน หรืออาชีพย่อมมีความสัมพันธ์กับค่านิยม เนื่องจากค่านิยมทำหน้าที่เป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานชี้นำพฤติกรรม การปฏิบัติ และทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความต้องการของมนุษย์ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2531 : 34 ; อ้างอิงจาก Super. 1953. *A Theory of Vocational Development.*) ได้กล่าวถึงงานของ ซูเปอร์ ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับ กิ้นส์เบิร์ก (Ginzberg. 1966 : 75) ระบุว่า ค่านิยมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการเลือกงาน หรืออาชีพ ค่านิยมจะเริ่มเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจเลือกงานหรืออาชีพเมื่อมีอายุระหว่าง 15 - 16 ปี และบุคคลที่อยู่ในช่วงอายุนี้อาจให้ความสำคัญของค่านิยมในการตัดสินใจเลือกงานหรืออาชีพมากกว่าความสนใจหรือความสามารถ

สายสุรี จุติกุล (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2531 : 36 ; อ้างอิงจาก สายสุรี จุติกุล. 2510. *การเลือกอาชีพ.*) ได้กล่าวว่า การเลือกอาชีพไม่ได้เป็นเรื่องที่ตัดสินใจง่าย ๆ แต่ต้องศึกษา หมายความว่า ต้องศึกษาตนเองในด้านความต้องการ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ ค่านิยม และฐานะทางเศรษฐกิจ ประกอบกับความต้องการของสังคม และสภาวะของการมีงานทำ นอกจากนี้ในกรณีที่ประสงค์จะศึกษาต่อนั้น การเลือกสถาบันการศึกษา ควรเป็นผลสืบเนื่องมาหลังจากการศึกษาอาชีพที่ตนสนใจมาแล้ว

ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำหน้าที่ช่วยวางแผนการเลือกงานหรืออาชีพของบุคคลนั้น ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพจึงเป็นประเภทหนึ่งของค่านิยมที่เป็นความเชื่อที่มีค่า และมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล และความเชื่อเหล่านี้เป็นความรู้ลึกซึ้งที่พอใจที่คนมักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำ สำหรับความหมายของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านซึ่งสามารถสรุปได้ว่า

ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ เป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะค่านิยมต่อการประกอบอาชีพมีบทบาทสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นับตั้งแต่การเลือกงาน หรืออาชีพ โดยแต่ละบุคคลจะแสวงหางานที่สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจ และค่านิยมของตนเอง และเมื่อเข้าทำงานนั้นแล้วค่านิยมต่อการประกอบอาชีพยังมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานตามความเชื่อที่บุคคลถือว่ามีค่า และมีความสำคัญต่อเขา รวมไปถึงยังมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน และมีความพึงพอใจในการทำงานของเขากับอีกด้วย ยกตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีค่านิยม “ความมีอิสระ” มักหลีกเลี่ยงการประกอบอาชีพที่มีกฎเกณฑ์ตายตัว หรือมีโครงสร้างของงานที่ไม่ยืดหยุ่น ทั้งนี้เพราะว่าหากเขาประกอบอาชีพนั้นๆ เขาก็จะมีความสุข เพราะสิ่งที่เขายึดถือมันขัดกับค่านิยมของงาน หรืออาชีพที่เขาประกอบ (Ginzberg and Others. 1967 : 98 ; Super. 1970 : 9 ; Suntaree Komin. 1990 : 695)

นอกจากนี้โครงงาน Attraction - Selection - Attrition ของ ชไนเดอร์ได้อธิบายว่าบุคคลที่ประทับใจต่อกลุ่มอาชีพแบบเดียวกัน หรือมีอาชีพแบบเดียวกันมักประพฤติด้วยท่าทีคล้ายกันในการทำงาน (Schneider. 1987 : 450) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการคาดคะเนการเข้าสู่อาชีพ และองค์กรของบุคคลของ

วรูม และทอม ที่กล่าวว่าคนประเภทเดียวกัน จะมีบุคลิกเหมือนกัน เลือกทำสิ่งเดียวกัน และมีพฤติกรรมคล้ายกัน (Schneider. 1987 : 441 ; citing Vroom. 1966. *Organization Choice : A Study of Pre- and Pose-Decision Process* ; Tom. 1971. *The Role of Personality and Organization Images in the Recruiting Process.*) และทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ที่กล่าวว่า บุคคลที่เลือกประกอบอาชีพคล้ายคลึงกันย่อมมีลักษณะทางบุคลิกภาพคล้ายคลึงกัน (ซูซีย์ สมิทธีกร. 2542 : 303 ; อ้างอิงจาก Holland. 1965. *Making Vocational Choices.*)

ความคล้ายคลึงกันในกลุ่มอาชีพของบุคคล สาเหตุที่บุคคลมีความประทับใจต่อกลุ่มอาชีพ สาเหตุที่พวกเขาได้รับเลือกเข้าทำงาน สาเหตุที่พวกเขามักยังคงอยู่ และปฏิบัติงานได้ดีภายในกลุ่มวิชาชีพ ตลอดจนสาเหตุที่ทำให้มีความแตกต่างไปจากบุคคลที่มีความประทับใจในอาชีพอื่น จะนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนทำงานภายในกลุ่มอาชีพ เกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลต้องการจากงาน และเกี่ยวกับการที่บุคคลประพฤติในการทำงาน (Allen. 1998 : 415) อย่างไรก็ตามค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่แต่ละบุคคล หรือบุคคลในแต่ละอาชีพยึดถือนั้นจะมีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไป ค่านิยมบางอย่างอาจมีความสำคัญอย่างใหญ่หลวงต่อบางคน แต่ค่านิยมนั้นอาจมีความสำคัญน้อยมากต่อคนอื่น ๆ ก็ได้ (Super. 1970 : 9)

ดังทฤษฎีการเลือกอาชีพของ ซูเปอร์ (Super. 1979 : 31 - 35) ที่ได้นำความรู้ด้านจิตวิทยา พัฒนาการ และทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองมาใช้ 12 ประการ คือ

1. บุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ ดังนั้นการเลือกอาชีพของบุคคลก็จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. บุคคลมีคุณสมบัติที่จะทำงานในแต่ละอาชีพได้ โดยพิจารณาถึงลักษณะที่ดีของบุคคลเหล่านั้น บุคคลใดที่มีความรู้ ทักษะอย่างกว้างขวาง ก็ย่อมจะทำให้เขามีคุณสมบัติที่จะทำให้สามารถเลือกอาชีพได้หลายประเภท และบุคคลจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อมีคุณลักษณะตรงกับความต้องการในอาชีพมากที่สุด และเป็นที่ต้องการสำหรับงานนั้น
3. อาชีพแต่ละอาชีพมีความต้องการบุคคลที่มีแบบแผนของความสามารถ ความสนใจ และลักษณะบุคลิกภาพซึ่งมีความสอดคล้องกันพอสมควร
4. บุคคลส่วนมากจะเลียนแบบบิดา มารดา หรือบุคคลใกล้ชิดในการเลือกประกอบอาชีพ
5. ความชอบและความสามารถในอาชีพ สถานการณ์ที่บุคคลดำรงชีวิตอยู่ และการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ประสบการณ์ และการปรับตัวทางอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป
6. เนื่องจากชีวิตเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลง จึงแบ่งระยะต่างๆ ได้เป็น ระยะของการเจริญเติบโต การสำรวจ การสร้างรากฐาน การสร้างความมั่นคง และระยะของการเปลี่ยนแปลง
7. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบแผนของอาชีพของบุคคล คือ ระดับของสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดา ความสามารถทางด้านสติปัญญา ลักษณะของบุคลิกภาพ และโอกาสที่เขาได้อยู่
8. กระบวนการของวุฒิทางด้านความสามารถ และความสนใจ การทดสอบความเป็นจริงและพัฒนาความเป็นตัวตนจะเป็นสิ่งที่ช่วยแนะแนวทางเพื่อให้เกิดพัฒนาในขั้นต่างๆของชีวิตได้
9. สิ่งที่มีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาอาชีพ คือ การพัฒนาและการเสริมสร้างความเป็นตัวตน กระบวนการนี้เป็นการประนีประนอมซึ่งทำให้เกิดความเป็นตัวตนที่ช่วยให้บุคคลแสดงบทบาทได้

หลายๆ อย่าง รวมทั้งเป็นการประเมินผลของการแสดงบทบาทว่าบุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เหนือกว่าเขา และเพื่อนๆ

10. กระบวนการประเมินประนีประนอมระหว่างองค์ประกอบส่วนตัว และสังคม ความเป็นตัวตนและความเป็นจริง เป็นการแสดงบทบาทอย่างหนึ่ง ไม่ว่าบทบาทดังกล่าวจะเป็นในลักษณะของการเพื่อฝันในสถานการณ์การสัมภาษณ์เพื่อการปรึกษา หรือกิจกรรมที่เป็นจริงในชีวิต เช่น ห้องเรียน ชุมชนต่างๆ การทำงานนอกเวลา และการนำเข้าสู่งานอาชีพ

11. ความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตำแหน่ง และบทบาทของบุคคล

12. งานคือวิถีทางของชีวิตซึ่งขึ้นอยู่กับขอบเขตของผลที่ได้รับจากความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ และค่านิยม ซึ่งสามารถกระทำได้ตามบทบาทที่เขาเลือกแล้ว

นอกจากนี้การกำหนดคุณลักษณะของค่านิยมเกี่ยวกับอาชีพยังสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจที่จะทำงานของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, and others. 1959 : 113 - 115) ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจที่ช่วยกระตุ้นให้มนุษย์มีความพอใจที่จะทำงาน มีอยู่ 5 ชนิด คือ ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอาจจะไม่กระตุ้นจูงใจ แต่หากปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไปจะทำให้มนุษย์เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ คือ เงินเดือน การมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

คุณลักษณะของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ

เนื่องจากค่านิยมต่อการประกอบอาชีพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเลือกงานหรืออาชีพ จึงได้มีผู้ศึกษา และแบ่งค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานหรืออาชีพ และการทำงานออกเป็นหลายด้านเพื่อนำมาใช้เป็นแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ซึ่งจะมีการพิจารณาว่าความสำคัญของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพในด้านที่เหมือนกันบ้าง แตกต่างกันออกไปบ้าง ดังนี้

กลุ่มค่านิยมของบุคคลทั่วไป

เซนเตอร์ส (นิตยา ธรรมพันธุ์, 2523 : 13 ; อ้างอิงจาก Centers. 1949. *The Psychology of Social Class*. p.151 - 160) ได้สร้างแบบวัดที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงาน และค่านิยมในอาชีพ 10 ด้าน ซึ่งเรียกว่า Job Values and Desires Questionnaires ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับค่านิยมในอาชีพ 10 ด้าน เพื่อศึกษาหาความแตกต่างของความต้องการ และค่านิยมในอาชีพของบุคคลที่มีระดับทางสังคมแตกต่างกัน ได้แก่

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
2. ประสบการณ์ที่น่าสนใจ (Interesting experience)
3. ความนิยมนับถือ (Esteem)
4. อำนาจ (Power)
5. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
6. การได้แสดงออกด้วยตนเอง (Self - expression)
7. รายได้ (Profit)

8. ชื่อเสียง (Fame)

9. การบริการสังคม (Social service)

10. ความมีอิสระ (Independence)

ซูเปอร์ (Super. 1970 : 8 - 10) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงานชื่อว่า Super's Work Value Inventory โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 15 ด้าน ดังนี้

1. บริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมซึ่งเกี่ยวกับงานที่สามารถให้สวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความสนใจ หรือมีค่านิยมในการบริการสังคม

2. สุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งที่สวยงาม และเพิ่มความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจงานทางศิลปะ

3. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้น ออกแบบ และพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์นี้เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะ และวิทยาศาสตร์ และจะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึกรักคิดของตนเอง

4. การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ ประเมินผลการทำงานของตนจากการเรียนรู้ และสามารถค้นคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้

5. ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบผลสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมุ่งทำเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลนี้ จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

6. ความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีความมีอิสระในการทำงานตามที่ตนเองปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง

7. ความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานซึ่งให้เกียรติกับบุคคลที่ทำงานนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี แสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลายๆ อาชีพ

8. การบริการ หรือการจัดการ (Management) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ต้องมีการวางแผน และจัดสรรให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจ หรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับงานหลายๆ อาชีพ หรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

9. ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic returns) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดี หรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพ และซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้เพื่มาซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง

10. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่มีความมั่นคงปลอดภัย และเป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจได้ว่าจะมีงานทำตลอดไป

11. สภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่สบาย ตลอดจนมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลที่ทำงานในสถานที่นั้นมีความสุข สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้เน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน เช่น สภาพที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัด หรือเย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจสภาพแวดล้อมพร้อมๆ กับความสนใจในการทำงาน

12. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory relations) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผล และยุติธรรม

13. ผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน หรือต่ำกว่า

14. วิถีชีวิต (Way of life) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนเองชอบ หรือต้องการ

15. การทำงานหลายๆ ด้าน หรือความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลายๆ ด้านในขณะเดียวกัน งานที่ทำได้ต้องไม่ซ้ำซาก จำเจ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจของตนเองมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

วอลเลค (วิลเล จีรพพานิชย์, 2541 : 22 ; อ้างอิงจาก Wollack, 1971. *Development of the Survey of Work Values.*) สร้างเครื่องมือที่ใช้วัดค่านิยมในการทำงานชื่อว่า The Survey of Work Value - SWV โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายใน (Intrinsic) ได้แก่

1.1 ความภูมิใจในการทำงาน (Pride in work) เป็นค่านิยมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจที่ได้รับจากการทำงานให้สำเร็จลงไปด้วยดี

1.2 ความสนใจเกี่ยวกับงาน (Job involvement) เป็นความสนใจอย่างกระตือรือร้นในกิจกรรมของบริษัท เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงความสนใจในธุรกิจของบริษัท มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

1.3 ความพอใจในกิจกรรม (Activity preference) เป็นค่านิยมในการทำงานที่บุคคลพอใจที่จะคงการทำงานที่กระตือรือร้นในงานนั้น

1.4 ความพยายามเพื่อไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (Upward striving) เป็นความปรารถนาที่จะมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก (Extrinsic) ได้แก่

2.1 ค่านิยมในการทำงานเกี่ยวกับผลตอบแทน (Attitude toward earning) เป็นค่านิยมที่บุคคลมุ่งหารายได้จากการทำงาน

2.2 ค่านิยมด้านสถานภาพทางสังคมของงาน (Social status) เป็นค่านิยมที่บุคคลมุ่งเน้นความโดดเด่นของตำแหน่งที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน คนรู้จัก เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

โอ คอนเนอร์ และแบนแนน (ประมวล วิทยากร, 2520 ; อ้างอิงจาก Kinnane & Bannan, 1964. *Perceived Parental Influence and Work – Value Orientation. P. 273 - 279*) ได้สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาค่านิยมในอาชีพชื่อว่า Work Value Inventory โดยวิเคราะห์องค์ประกอบของค่านิยมในอาชีพออกเป็น 10 ด้าน คือ

1. สวัสดิภาพทางสังคม (Social welfare) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และการทำให้โลกเป็นสถานที่สวยงาม
2. การให้คำแนะนำ (Supervision) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้อื่น
3. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการได้ประดิษฐ์คิดค้นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
4. ความหลากหลาย (Variety) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการได้ทำงานหลายๆ อย่างไม่ซ้ำซากจำเจ
5. การได้รับผลสำเร็จ (Accomplishment) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการความรู้สึกว่าได้รับผลสำเร็จในที่สุด
6. ความเป็นอิสระ (Freedom) เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความพอใจอันเนื่องมาจากการได้รับอนุญาตให้ทำ หรือใช้ชีวิตตามแบบที่ตนต้องการ
7. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic security) เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความพอใจในการที่จะได้รับการทดแทนหลายๆ ถึงแม้ว่าจะทำงานหนัก
8. ความพอใจในการสมาคม (Pleasant associates) เป็นองค์ประกอบของความพอใจที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องติดต่อสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน และมีหัวหน้างานที่ตรงไปตรงมา
9. เกียรติยศ (Prestige) เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความพอใจอันได้จากการที่เพื่อนร่วมงานยอมรับตนเอง และผลงานที่ทำ
10. ความพอใจในสิ่งแวดล้อม (Present surrounding) เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่น่าพอใจ

กลุ่มค่านิยมของผู้ที่กำลังศึกษา

มิลเลอร์ (Miller, 1956 : 244 – 246) ได้ศึกษาค่านิยมในอาชีพของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยโดยแบ่งกลุ่มค่านิยมในอาชีพออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
2. ความพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)
3. ความมีศักดิ์ศรี (Prestige)
4. บริการสังคม (Social rewards)

กริบบอนส์ และโลเนส (Gibbons & Lohnes, 1965 : 250) ได้แบ่งค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน หรืออาชีพ ออกเป็น 12 ด้าน เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมทางอาชีพของนักเรียนในช่วงอายุวัยรุ่น ดังนี้

1. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง โอกาสที่จะรุ่งเรืองและก้าวหน้าในการทำงาน มีอนาคตดี สามารถที่จะเป็นผู้จัดการในองค์กร และสามารถที่จะทำงานโดยได้จากระดับต่ำขึ้นไปถึงงานระดับสูงได้
2. ความต้องการ (Demand) หมายถึง งานที่เป็นที่ต้องการของสังคม
3. สภาพทางภูมิศาสตร์และการท่องเที่ยว (Geographic location, travel) หมายถึงงานที่ได้ท่องเที่ยวไปในที่ต่างๆ และได้รับการเรียนรู้จากการท่องเที่ยว

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง งานที่ตนสนใจกระทำอย่างแท้จริง
5. การแต่งงานและครอบครัว (Marriage and family) หมายถึงงานที่พอจะมีเวลาให้แก่ครอบครัว บ้าน และ สัตว์เลี้ยง
6. การบริการสังคม (Social service) หมายถึง การมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น สามารถทำให้ผู้อื่นได้รับความพอใจได้
7. การเกี่ยวข้องกับบุคคล (Personnel) หมายถึงการได้มีโอกาสพบเพื่อนใหม่ ชอบพบปะกับบุคคล และการได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น
8. ความสามารถ (Ability) หมายถึง การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่
9. เกียรติยศ (Prestige) หมายถึง งานที่ทำให้บุคคลอื่นมีความชื่นชมในตน และให้การยอมรับยกย่อง
10. เงินเดือน (Salary) หมายถึง งานที่มีรายได้ดี พอที่จะจ้ค่าจุนครอบครัว และเหลือเก็บสะสมไว้
11. ความพอใจ (Satisfaction) หมายถึง งานที่ทำแล้วทำให้เกิดความสุข ความพอใจที่ได้ทำในสิ่งที่ได้ผลคุ้มค่า
12. จุดมุ่งหมายส่วนตัว (Personnel goals) หมายถึง งานที่สามารถพัฒนาตนเอง และทำให้รู้จักตนเองดีขึ้น

เพอร์โรน (Perrowe. 1965 : 254) ได้ศึกษาค่านิยม และการเลือกอาชีพของนักเรียนหญิงชั้นมัธยมต้น โดยแบ่งค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานหรืออาชีพออกเป็น 16 ประเด็น เพื่อศึกษาแนวโน้มที่บุคคลมีปฏิกิริยาต่อความพอใจ หรือไม่พอใจเกี่ยวกับงานอันเป็นผลมาจากการสังเกตรอบคอบแล้ว ดังนี้

1. รายได้ดี (Good income)
2. งานที่น่าสนใจอย่างแท้จริง (Really interesting work)
3. การใช้ความสามารถพิเศษ (Use special talent)
4. การเดินทาง (Travel)
5. การช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม (Be helpful to others in society)
6. มีหน้าที่ที่มีความสามารถในการเป็นผู้ให้คำแนะนำ (Function in a supervisory capacity)
7. มีความก้าวหน้า (Get ahead rapidly)
8. การทำงานกับคน (Work with people)
9. การทำงานกับสิ่งของ หรือวัตถุ (Work with things or materials)
10. ความมั่นคงปลอดภัยในอนาคต (Security future)
11. การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Do original, creative work)
12. เป็นอิสระจากการถูกควบคุมในงาน (Free from supervision in one's work)
13. มีเวลาพอที่จะให้แก่ครอบครัว (Have enough time for one's family)
14. มีเวลาพอที่จะอุทิศให้แก่สิ่งที่สนใจ และงานอดิเรก (Have time to pursue one's interests and hobbies)
15. มีโอกาสที่จะศึกษาต่อไปได้อีก (Have opportunity to pursue further studies)
16. มีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะในการทำงาน (Have Opportunity to improve Work Skills)

อัลเลน (Allen. 1998 : 418 - 422) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยมิสซูรี เมืองโคลัมเบีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีวิจัย Q – sort ซึ่งใช้ค่านิยมจำนวน 66 ข้อ โดยไม่ได้มีการระบุว่าเป็นการจัดแบ่งลักษณะใด แต่ค่านิยมส่วนใหญ่สัมพันธ์กับลักษณะอาชีพบรรณารักษ์ และอาชีพนักธุรกิจ ดังนี้

1. น่าสนใจ (Interesting work)
2. ต้องใช้ความกระตือรือร้น (Enthusiasm for job)
3. มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน (Opportunities to develop Skills / knowledge)
4. มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Professional growth opportunities)
5. มีความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security)
6. ท้าทายความสามารถ (Challenging work)
7. ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน (Good relations with superiors)
8. มีโอกาสความก้าวหน้า (Opportunities for advancement)
9. มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ (Pleasant working conditions)
10. มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ (High pay for good performance)
11. มีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย จริงใจ (Fairness)
12. ต้องเต็มใจรับผิดชอบต่องาน (Individual responsibility)
13. มีหลายๆ สิ่ง หลากๆ อย่างให้ทำ (Variety of duties)
14. เน้นคุณภาพ (Quality emphasis)
15. มีความยืดหยุ่น (Flexibility)
16. ต้องเคารพสิทธิส่วนบุคคล (Respect for individual rights)
17. สามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ (Influence in important decisions)
18. ให้การยกย่องชมเชยเมื่อการปฏิบัติงานได้ดี (Offering praise for good performance)
19. ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (Support)
20. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้กันอย่างเสรี (Sharing information freely)
21. มีการปรับเปลี่ยนเพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ (Innovativeness)
22. มีเกียรติ (Good reputation)
23. มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ (Friendships at work)
24. มีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน (Clearly Specified duties)
25. ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability)
26. องค์กรมีความมั่นคง ไม่ล้ม หรือเลิกกิจการโดยง่าย (Stability)
27. ต้องเอาใจใส่ต่อรายละเอียด ระเบียบแบบแผน (Attention to detail)
28. มีการจัดระบบระเบียบงาน (Organization)
29. มีโอกาสร่วมทำงานกับผู้อื่น (Collaboration with others)
30. ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Initiative)
31. มีความขัดแย้งน้อย (Low levels of conflict)

32. มีคาดหวังสูงต่อผลการปฏิบัติงาน (High expectations for performance)
33. ต้องใช้ความอดทน (Tolerance)
34. มีปรัชญาชี้นำแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Clear guiding philosophy)
35. มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม (Convenient working hours)
36. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Convenient job location)
37. ไม่ก่อให้เกิดความเครียด (Work that is not stressful)
38. เต็มใจให้มีการทดลอง (Willingness to experiment)
39. มีบรรยากาศเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน (Carefulness)
40. เน้นการทำงานเป็นทีม (Team - orientation)
41. รับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility)
42. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement - orientation)
43. เน้นความถูกต้อง (Precision)
44. มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน (Results - orientation)
45. มีอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy)
46. มีอิสระในการตัดสินใจ (Decisiveness)
47. ไม่กระทบต่อวิถีชีวิตปกติ (Having job that fits in with life outside work)
48. มีความเรียบง่าย (Being easy going)
49. มีความเยือกสงบ (Calmness)
50. มีบรรยากาศเป็นกันเอง (Informality)
51. มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน (Fitting in)
52. ใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง (Reflectiveness)
53. งานตามคำร้องขอ (Demanding work)
54. ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส (Quickness to take advantage of opportunity)
55. เน้นการปฏิบัติ (Action - orientation)
56. ใช้การวิเคราะห์ (Analytical work)
57. มีความพิเศษ (Distinctiveness from others)
58. มีความเสี่ยง (Risk - taking)
59. ใช้การคาดการณ์ล่วงหน้า (Predictability)
60. มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง (Direct confrontation of conflict)
61. เน้นกฎระเบียบ (Rule - orientation)
62. ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบ (Constraint by rules)
63. มีการแข่งขัน (Competitiveness)
64. ใช้ระยะเวลายาวนานในการทำงาน (Working long hours)
65. มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น (Aggressiveness)
66. มุ่งเน้นคน (People - orientation)

จากคุณลักษณะของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่มีการแบ่งเป็นด้านต่างๆ เพื่อใช้เป็นแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีความเหมือนกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง ทั้งนี้จะเป็นเหตุผลมาจากมุมมอง และจุดประสงค์ของการสร้างแบบวัดค่านิยมว่าต้องการศึกษาในด้านใดเป็นประเด็นสำคัญ และต้องการศึกษากับใคร เนื่องจากบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น เพศ วัย ประสบการณ์ อาชีพ ย่อมจะมีแนวความคิด ความพอใจ หรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแตกต่างกัน

ลักษณะประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของคนไทย

ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่าสำคัญ และใช้เป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตที่จะยึดถือหรือปฏิบัติตามในการดำเนินชีวิตในสังคม ซึ่งจะแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ แบบแผนในการดำเนินชีวิต ตลอดจนค่านิยมที่คนภายในสังคมยึดถือ (เกษม เกษมนุกิจกุล. 2534 : 29) ซึ่งค่านิยมในสังคมก็ย่อมมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในด้านต่างๆ ในการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมนั้นๆ ด้วย รวมทั้งพฤติกรรมด้านการงาน สำหรับสังคมไทย การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การปกครอง เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ได้ส่งผลกระทบต่อค่านิยมของคนไทยให้เปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่ก็ยังมีค่านิยมหลายประการที่ยังคงอยู่ในการดำรงชีวิต และเปลี่ยนแปลงได้ยากในสังคมไทย ซึ่งค่านิยมโดยทั่วๆ ไปของคนไทยในยุคปัจจุบัน สามารถประมวลได้ดังนี้ (สุดา ทัพสุวรรณ. 2530 : 66 - 88 ; เสาวภา ไพทยวัฒน์. 2538 : 209 - 216 ; รัตนา อัจฉริยสุวรรณ์. 2542 : 27 - 28)

ค่านิยมพื้นฐานของสังคมไทย

1. ความจงรักภักดีต่อองค์พระมหากษัตริย์ พระมหากษัตริย์ทรงเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนไทยทั้งชาติ พระองค์ทรงเป็นผู้นำด้านชีวิตและความเป็นอยู่ของราษฎร พระองค์ทรงเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความสามัคคีในชาติ ทั้งนี้คนไทยทุกคนต่างมีความจงรักภักดี และตระหนักถึงพระมหากรุณาธิคุณอันใหญ่หลวงที่พระองค์ทรงมีต่อพสกนิกรชาวไทยโดยทั่วหน้ากัน
2. การนับถือพระพุทธศาสนา คนไทยเป็นชนชาติที่มีค่านิยมในการให้ความสำคัญกับวัด โดยวัดเป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา อิทธิพลพระพุทธศาสนาส่งผลในด้านการสร้างลักษณะนิสัย อันดีงามในความเกรงกลัวต่อบาป สนับสนุนให้คนไทยนิยมความซื่อสัตย์ เชื่อในเรื่องบุญกรรมที่วามมนุษย์ทุกคนมีกรรมเก่าของแต่ละคน ถ้าเมื่อชาติก่อนทำบุญไว้ดีในชาติปัจจุบันนี้ก็สุขสบาย แต่ถ้าได้กระทำความผิดในชาติปางก่อนเป็นไปในทางตรงกันข้าม ชาตินี้ก็ลำบาก
3. ความเชื่อถือโชคลาง ผีสงฆ์ เทวดา และเครื่องรางของขลัง คนไทยนิยมนับถือวัตถุ - มงคลในการคุ้มครองตน และเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความสบายใจ รวมถึงการต่อต้านความกลัวในสิ่งที่ลึกลับเหนือธรรมชาติ
4. เคารพผู้มีอาวุโสทั้งทางด้านวัยวุฒิ คุณวุฒิ และชาติวุฒิ คนไทยเคารพนับถือผู้มีวัยวุฒิ สูงกว่าโดยสังเกตได้จากการคนไทยจะไม่เรียกชื่อคนที่มียายุสูงกว่าลอยๆ แต่จะมีคำว่า พี่ ลุง ป้า น้า อา ฯลฯ นำหน้าชื่อเสมอ มีการแบ่งชนชั้นโดยอ้อมในการปฏิบัติตนโดยเฉพาะทางด้านคุณวุฒิ ในสังคมไทยให้การยกย่องคนเก่งซึ่งจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่างประเทศ รวมทั้งมหาวิทยาลัยในประเทศไทย นอกจากนี้ด้านชาติวุฒิ มักมีการคำนึงถึงในฐานะนุรูปเกี่ยวกับการยกย่องนามสกุลซึ่งเป็นกลุ่มเชื้อพระวงศ์ หรือขุนนางเก่า ผู้มีอำนาจทางทหาร ตลอดจนกลุ่มเศรษฐกิจ เศรษฐีใหม่
5. รักความสนุกสนาน คนไทยรักความสนุกสนาน กิจกรรมต่างๆ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ

ความสนุกสนานเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นสุข เช่น วันเกิด แต่งงาน บวชนาค ทอดกฐิน หรืองานทุกข์ เช่น งานศพ ผู้เป็นเจ้าภาพมักจะจัดมหรสพมาแสดงประกอบเสมอ

6. นิยมจัดกิจกรรมทางสังคม กิจกรรมทางประเพณี มีการประกอบกิจ และพิธีกรรมอย่างใหญ่โต เช่น การบวชนาค แต่งงาน ทั้งนี้เพื่อต้องการให้คนในสังคมเดียวกันให้การยกย่อง และถือเป็นเกียรติของชีวิต รวมทั้งการสร้างบารมีให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

7. รักความอิสระ ยึดถือตนเองเป็นใหญ่ เป็นปัจเจกชนนิยม ไม่ชอบอยู่ใต้บังคับบัญชาของใคร ไม่ชอบการผูกพัน หรือมีพันธะกับใคร ไม่เคร่งครัดในระเบียบวินัย ปฏิบัติตนตามสบาย ไม่จริงจังกับชีวิต การรวมกลุ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดร่วมกันมักไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความนิยมในเสรีภาพโดยปราศจากขอบเขต เป็นข้อด้อยของวัฒนธรรมที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาในปัจจุบัน คนไทยจำนวนมากขาดวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนเป็นผู้ไม่เคารพกฎหมายบ้านเมือง ชอบทำอะไรตามใจตนเอง ขาดจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันในสังคม ไม่รักษาสาธารณสมบัติ และสิ่งแวดล้อม มีเสรีภาพทางเพศในกลุ่มวัยเจริญพันธุ์ ส่งผลให้เกิดปัญหาแพร่ระบาดของโรคเอดส์ และปัญหาการทำแท้ง เป็นต้น

8. มีจิตใจกว้างขวาง นิยมบุคคลผู้มีน้ำใจกว้างขวาง กล้าได้กล้าเสีย ดังที่กล่าวว่า “มีใจนักเลง” นอกจากนี้มีการรักพวกพ้อง และระบบการอุปถัมภ์ยังคงมีความสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคม

9. ยกย่องอำนาจ คนไทยชอบความมีอำนาจ เพราะอำนาจสามารถบันดาลให้มีทรัพย์สิน บริวาร ตำแหน่ง และความเกรงใจ รวมทั้งอิทธิพลและอำนาจมืด

10. นิยมวัตถุ ในสังคมไทยเงินเป็นกาวสารพัดนึก และเป็นพระเจ้าซึ่งจะสร้างความมีหน้าตา เกียรติยศ ตำแหน่ง ความเคารพ และอำนาจ

11. รู้จักบุญคุณ เมื่อมีผู้ใดให้ความช่วยเหลือก็สำนึกในบุญคุณ และอยากจะตอบแทนเมื่อมีโอกาส

12. ความสุภาพอ่อนน้อม เห็นได้ชัดจากการที่ผู้น้อย หรือเด็กปฏิบัติตนต่อผู้ใหญ่ หรือศิษย์ปฏิบัติกับครู

13. ความเกรงใจ เป็นลักษณะที่เฉพาะของคนไทย เรื่องความเกรงใจที่มีมากจนบางครั้งเกิดผลเสียกับตนเอง เพราะไม่กล้าที่จะปฏิเสธในสิ่งที่ตนไม่เห็นด้วย หรือปฏิบัติไม่ได้

14. ความอ่อนแอในการทำงาน ไม่ชอบทำงานหนัก หรือทำงานมาก อยากทำงานน้อย แต่ได้ค่าตอบแทนมาก

15. ความฟุ้งเฟ้อ คนไทยมักชอบความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย หูหิ้ว เพื่อแสดงให้เห็นถึงสถานภาพของตน เช่น ซื้อหรือสร้างบ้านที่อยู่อาศัยราคาแพงๆ มีอุปกรณ์เครื่องใช้อำนวยความสะดวกครบครัน มีรถขับซึ่งทั้งที่รายได้ไม่อำนวย และนอกจากนี้การแต่งกายที่ก้าวล้ำนำสมัย นิยมรับประทานอาหารนอกบ้าน บางแห่งมีดนตรีประกอบทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าฐานะของตัวเอง

16. ไม่ชอบความขัดแย้ง เป็นลักษณะของคนที่ไม่แสดงความรู้สึกออกมาแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม เพราะมีความคิดว่าการนิ่งเฉยโดยไม่แสดงความขัดแย้ง หรือขัดคอคนเพราะอาจได้รับประโยชน์มากกว่า ดังที่กล่าวว่า “พูดไปสองไพเบี้ย นิ่งเสียตำลึงทอง”

นอกจากนี้ในยุคปัจจุบันที่เรียกกันว่ายุคโลกาภิวัตน์ หรือโลกไร้พรมแดน ทุกๆ เหตุการณ์สามารถแพร่กระจายกระทบถึงกันโดยตลอด ข่าวสาร เทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผล

กระทบอย่างรุนแรงทางด้านวัฒนธรรม ศาสนา และการศึกษา ส่งผลทางด้านการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในสังคมไทย ดังนี้

1. วัฒนธรรมการบริโภค คนไทยตกเป็นทาสของการบริโภคแบบตะวันตก นับตั้งแต่สินค้าอุปโภคบริโภค นิยมสินค้าจากต่างประเทศ หลงไหลฟุ้งเฟ้อในวัตถุนิยม ค่านิยมในการแสดงความโก้หรูจากการแต่งกาย และเครื่องประดับ

2. รักความสนุก เน้นความสนุกที่เร้าร้อนโดยใช้แสงสีประกอบการบันเทิง มีธุรกิจการบันเทิงที่เป็นศูนย์รวมความบันเทิงสนุกสนานในแสงสี เช่น ดิสโก้เธค ผับ บาร์ คาร์เฟ่ คาราโอเกะ และสถานเริงรมย์ต่างๆ ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทยเป็นอย่างมาก

3. เสรีภาพ โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่นและเยาวชนเริ่มแสดงตนในการเรียกร้องเสรีภาพจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง การปฏิบัติตามวัฒนธรรมเดิมถือเป็นเรื่องล้าสมัย

4. ค่านิยมใหม่ในอาชีพ ค่านิยมของคนไทยในยุคใหม่ให้การยกย่องอาชีพซึ่งได้รับการตอบสนองทางด้านเงินเดือนสูง อาทิ อาชีพแอร์โฮสเตส สจ๊วต นักธุรกิจ นักการธนาคาร ในขณะที่เดียวกันอาชีพซึ่งกล่าวว่า “ตืนตืดดิน” เช่น อาชีพครู ขาวนา ขาวไร่ เป็นอาชีพที่คนในสังคมไม่นิยม โดยกล่าวว่าเงินเดือนน้อย ไม่โก้หรู นอกจากนี้ค่านิยมชมชอบไหลมั่งปรากในสายวิชาชีพขาดแคลน เช่น แพทย์ วิศวกร เกษตรกร นิยมทำงานกับหน่วยงานเอกชนมากกว่าการรับราชการ

นอกจากนี้ยังมีค่านิยมในวัตถุนิยม ซึ่งวัสดุทันสมัยไว้ไกลตัว บัตรเครดิต สิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์สื่อสาร มีการนิยมภาษาต่างประเทศจนละเลยภาษาไทย เคารพบูชาเงินมากขึ้น จนขาดการคิดคำนึงถึงวิธีการได้มาของเงิน ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการ การค้า - ยาเสพติด การจัดธุรกิจทางเพศพาณิชย์ การซื้อเสียงในการเลือกตั้ง เป็นต้น

จากค่านิยมของคนไทยที่กล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าสังคมไทยในปัจจุบันมีพระมหากษัตริย์เป็นศูนย์รวมจิตใจของทุกคนในชาติ มีลักษณะการรวมอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่ม กล่าวคือ นิยมการมีพวกพ้อง วงศาคณาญาติ แต่ขณะเดียวกันก็ยกย่องการมีอำนาจ เกียรติยศ ความร่ำรวย ความมีอาวุโส หรือตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า ซึ่งค่านิยมประเภทนี้ทำให้เกิดช่องว่างในสังคมได้ นอกจากนี้สังคมไทยยังมีค่านิยมที่มาจากหลักคำสอน และความเชื่อทางพุทธศาสนา เช่น ค่านิยมในเรื่องบุญกรรม อำนาจวาสนา ยึดชนบ - ธรรมนิยมประเพณีเป็นหลัก มีความสุภาพอ่อนน้อม ความเกรงใจ การมีความอดทนอดกลั้น หลีกเลี้ยงความขัดแย้ง รักความอิสระ เลือกปฏิบัติในสิ่งที่ตนพอใจ ไม่บังคับว่าต้องปฏิบัติเป็นแบบเดียวกัน ทำให้สังคมไทยโดยส่วนใหญ่ขาดระเบียบวินัย คือบุคคลจะทำตามความพอใจของคนมากกว่า ส่วนค่านิยมที่สังคมไทยได้รับอิทธิพลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกซึ่งมีความเจริญทางด้านวัตถุ และเทคโนโลยีมากขึ้น และอาจก่อให้เกิดปัญหาต่อแบบแผนการดำรงชีวิตอันดีงามที่เป็นเอกลักษณ์ของสังคมไทย เช่น ค่านิยมรักสนุก ฟุ้งเฟ้อ ฟูมเฟื่อย นิยมอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนสูง วัยหนุ่มสาวกลายเป็นกลุ่มคนที่หลงในวัตถุ เทียบเท่า ซึ่งเป็นมูลเหตุของภัยสังคม เช่น การปล้น จี้ ปัญหา ยาเสพติด สังคมปัจจุบันมีการจัดกิจกรรมบันเทิงต่างๆ ที่มุ่งประโยชน์ และผู้เข้าชม โดยไม่คำนึงถึงความเสื่อมเสียทางศีลธรรม ตลอดจนมุ่งรับค่านิยมของวัฒนธรรมตะวันตกที่ไม่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสังคมไทย เช่น การบริโภคสินค้าต่างๆ จากต่างประเทศ ความมีเสรีภาพเกินขอบเขต วัตถุนิยม เป็นต้น

ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ และลักษณะการทำงานของคนไทย

ลักษณะทางวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมของบุคคลในสังคมหนึ่งๆ จะมีอิทธิพลต่อการทำงานของคนในสังคมนั้น เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรม พฤติกรรมการ

ทำงานที่แสดงออกมาเป็นผลมาจากวัฒนธรรม ประเพณี แนวความคิด แนวทางการดำเนินชีวิต สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม ความเชื่อ และค่านิยมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2524 : 58) ในสังคมไทยมีค่านิยมหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนไทย ซึ่งมีผู้ทำการศึกษา และแสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

สนิธ สมัครการ (2519 : 32) ให้ความเห็นว่าวัฒนธรรมของคนไทยต่างกับวัฒนธรรมของชาวตะวันตก ญี่ปุ่น และเวียดนาม ที่เห็นได้ง่ายคือคนไทยมีพฤติกรรมเอกชนนิยม ขาดความสม่ำเสมอ ขาดระเบียบวินัยโดยตั้งใจ และไม่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด และนอกจากนี้คนไทยยังขาดความสำนึกในเรื่องเวลาแบบที่มีอยู่ในสังคมอุตสาหกรรม ลักษณะปัจเจกชนของคนไทย เป็นลักษณะที่ถือตนเองเป็นใหญ่ แสดงพฤติกรรมในลักษณะที่มุ่งสนองความต้องการของตนเป็นสำคัญ โดยไม่มีการเคารพระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายบ้านเมืองเท่าที่ควร ผู้ใดสามารถหลีกเลี่ยงกฎหมายได้โดยไม่ถูกลงโทษ ถือว่าเป็นคนเก่ง คนมีฝีมือ แต่คนที่พยายามทำตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ และกฎหมาย กลับถือว่าเป็นคนชื่อ หรือ คนเถรตรง ลักษณะปัจเจกนิยมของคนไทยนี้ถ้าจะพิจารณาอย่างลึกซึ้งจะเห็นว่าเป็นลักษณะความต้องการที่จะสนองความต้องการของตน ซึ่งคนไทยมักเรียกว่า “ความเป็นไท” คือการที่คนแต่ละคนจะคิดหรือทำอะไรได้ตามที่ตนเห็นดีเห็นชอบมากกว่าที่จะผูกพันกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ

ม.ล. บุญเหลือ เทพยสุวรรณ (2520 : 40) มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคนไทยว่า ในประเทศไทยหากการกระทำที่เสมอต้นเสมอปลายไม่ค่อยได้ ทั้งผู้ใหญ่และเด็กจึงเกิดนิสัยติดตัวคล้ายคลึงกัน คือไม่ฟังเสียงเรื่องระเบียบวินัย เพราะไม่มีระเบียบจนติดเป็นนิสัย เคยชินกับการหย่อนบ้าง ดึงบ้าง จึงเกิดค่านิยมที่มีความสะดวกสบายเป็นเกณฑ์ และไม่เกิดค่านิยมในทางที่กวดขันกับตนเอง การทำกิจกรรมใดๆ จึงกระทำไปแต่พอให้เสร็จ ไม่มุ่งความบริบูรณ์ และความเยี่ยมยิ่ง

รฐิน (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2524 : 59 ; อ้างอิงจาก Rubin. 1974. *The Dynamics of Development in Rural Thailand*. p. 57) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของคนไทยว่าเป็นไปได้ยากที่คนไทยจะรวมกลุ่มกันทำงาน เพราะคนไทยเป็นคนที่ทำอะไรตามสบาย และเนื่องจากสังคมไทยมีโครงสร้างหลวม และมีทัศนคติ “ไม่เป็นไร” เหล่านี้ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

ไกรยุทธ ธีรตยาภินันท์ (Krai Yudht Dhiratayakinant. 1975 : 91) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคนไทยว่า เพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่ายในการทำงานประจำวัน คนไทยจึงทำงานแตกต่างไปจากรูปแบบที่กำหนดไว้ คนไทยที่กล่าวกันว่าขาดวินัยนั้น แสดงออกให้เห็นได้จากการแก้ปัญหาที่ไม่มีระบบ และการที่ไม่สามารถทำตามวิธีดำเนินการที่วางไว้ เนื่องจากคนไทยแต่ละคนมีวิธีการของตนเองในการทำงาน

กรองแก้ว อยู่สุข (2537 : 53) อธิบายรูปแบบค่านิยมในการทำงานของคนไทยว่า ค่านิยมในการทำงานแต่ดั้งเดิมนั้นมีลักษณะเด่นชัดที่น่าสนใจดังนี้

1. ผู้หญิงอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน ดูแลบ้านช่อง ทำอาหาร ปรนนิบัติลูก และสามี มิใช่ออกมาทำงานนอกบ้าน การทำงานประกอบอาชีพเป็นเรื่องของผู้ชายซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัว
2. ในการทำงานนั้น บุคคลจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นอันดับแรก ดังนั้นถ้างานที่เขาทำมีฐานะทางเศรษฐกิจดี เขาก็จะทำงานต่อไปเรื่อยๆ ถึงแม้ว่าไม่มีความสุข หรือไม่พอใจในการทำงาน และในตัวผู้ร่วมงาน
3. แรงจูงใจที่สำคัญ คือ เงิน และตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่เขาคิดว่าเหมาะสมกับตัวเขาเอง

ส่วนค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในสังคมปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้มากขึ้นตามลำดับ ดังนี้

1. การมีงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ เงินเดือนที่ไม่ต่ำกว่างานที่มีลักษณะ และระดับใกล้เคียงกันในองค์กรอื่น
2. การมีโอกาสดูแล หรือบังคับบัญชาผู้อื่นบ้าง ซึ่งเป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ เมื่อเข้ามารวมกลุ่มกัน ย่อมมีความต้องการเป็นผู้นำบ้างในบางโอกาส มิใช่เป็นแค่ผู้ตามตลอดเวลา
3. การมีเวลาว่างจากการทำงานเพื่อหาความสนุกสนานเพลิดเพลิน อันเป็นความต้องการโดยธรรมชาติของบุคคลที่ต้องการการพักผ่อนทั้งร่างกายและจิตใจ มิใช่ตั้งหน้าตั้งตาทำงานหาเงินเพียงอย่างเดียว และการศึกษาเรื่องค่านิยมพบว่า อายุมีส่วนสำคัญที่ทำให้ค่านิยมในการทำงานต่างกัน

จากความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคนไทยข้างต้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการทำงานของคนไทยมีความสัมพันธ์กับค่านิยมทั่วไปของสังคมไทยหลายประการ โดยสามารถสรุปได้ว่าคนไทยรักความมีอิสระในการทำงาน บางครั้งอาจให้ความสำคัญกับความมีระเบียบวินัยน้อย ต้องการทำในสิ่งที่ตนเห็นชอบมากกว่าต้องถูกบังคับโดยกฎระเบียบอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการรักความอิสระนี้อาจทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นคนไทยยังมีความต้องการเป็นผู้นำบ้างในบางโอกาส ตลอดจนต้องการงานที่ท้าทายความสามารถ มีฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมที่มั่นคง อย่างไรก็ตาม ทั้งในอดีตและปัจจุบันคนไทยยังมีอุปนิสัยรักความสนุกสนาน ต้องการการพักผ่อนทั้งร่างกาย และจิตใจ มากกว่ามุ่งงานหนักเพื่อฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมเพียงอย่างเดียว ซึ่งลักษณะการทำงานของคนไทยมีลักษณะเป็นวัฒนธรรม และได้รับการสั่งสมมาตั้งแต่เด็ก

การวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ

การวัดค่านิยม หรือการสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมสามารถทำได้หลายลักษณะ เช่น

1. การสัมภาษณ์ หมายถึงการพูดคุยกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย ถ้าเป็นการวัดค่านิยมใดค่านิยมหนึ่ง จะต้องพยายามสร้างคำถามที่พอจะวัดค่านิยมนั้นได้ ซึ่งจะต้องทดลองก่อน และผู้ใช้แบบสัมภาษณ์ก็จะต้องมีการฝึกไว้เป็นอย่างดี ไม่เช่นนั้นจะไม่สามารถวัดค่านิยมที่ต้องการวัดได้ จุดอ่อนของการวัดจากการสัมภาษณ์ผู้ตอบอาจแสดงการตอบตรงไปตรงมา หรือถ้าสัมภาษณ์ผู้ที่ไม่ชอบพูดอาจได้ข้อมูลไม่ตรงตามต้องการ
2. การสังเกต หมายถึงการเฝ้ามองสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย ค่านิยมสามารถวัดได้จากการสังเกต และจะได้ความจริงค่อนข้างสูงถ้าผู้ถูกสังเกตแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงออกมา การสังเกตที่ดีต้องใช้เวลามาก ใช้แบบตรวจสอบรายการที่ทำไว้สังเกตค่านิยมนั้นไว้โดยเฉพาะ พฤติกรรมในการตรวจสอบรายการควรเป็นตัวอย่างพฤติกรรมค่านิยมนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี ไม่ควรมีจำนวนข้อไว้สังเกตมากนัก และการสังเกตที่ดีไม่ควรให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว
3. แบบรายงานตนเองหรือแบบสอบถาม เครื่องมือแบบนี้มีการออกแบบหลายอย่าง อาจเป็นภาษาหรือภาพ มีตัวเร้าเป็นคำถาม หรือเป็นสถานการณ์แล้วพยายามให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้สึกของตนเองออกมาโดยการเขียนตอบจากตัวเร้าหรือคำถามเหล่านั้น ซึ่งจะมีรูปแบบต่างๆ เช่น แบบสอบถามแบบปลายเปิด แบบสอบถามแบบปลายปิด มาตราส่วนประมาณค่า มาตราแบบนัยจำแนก (ลวิน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 142 - 143)

4. แบบ Q – sort วิธีการวิจัยค่านิยมต่อการประกอบอาชีพวิธีนี้ มีคุณลักษณะดังนี้

Q – sort เป็นเครื่องมือและวิธีการวัดลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคล โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการวัดบุคลิกภาพ และเป็นวิธีการพิเศษอีกอย่างหนึ่งที่เหมาะสำหรับการศึกษาสำรวจจิตในภาพ ซึ่ง วิลเลียม สตีเฟน (William Stephenson) เป็นผู้เสนอแนวคิดนี้ไว้เมื่อปี ค.ศ. 1953 การวัดลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลตามแนวคิดนี้มีหลักการกว้างๆ ว่า ลักษณะทางจิตวิทยาหนึ่งๆ นั้น จะต้องใช้การวัดในหลายๆ อย่าง โดยเปรียบเทียบภายในตัวบุคคลนั่นเอง มิใช่เปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

Q – sort เป็นกระบวนการที่นำแบบวัดตามแนวคิดไปใช้ ซึ่งเทคนิคนี้เป็นวิธีการจัดอันดับสิ่งของ ข้อความ หรือสิ่งเร้าที่กำหนดให้ และให้หมายเลขประจำอันดับของสิ่งของ ข้อความ หรือสิ่งเร้า นั้น เมื่อนำไปใช้วัดเจตคติจะมีลักษณะคล้ายกับมาตรวัดช่วงเท่ากันของ เรอร์สโตน คือ จะกำหนดข้อความ หรือรูปภาพขึ้นมาจำนวนหนึ่ง ใส่ลงในบัตร 1 ใบ ต่อ 1 ข้อความ หรือ 1 รูปภาพ แล้วนำไปให้กลุ่มตัวอย่าง แยกออกเป็นกองๆ ตามลำดับความเห็น ซึ่งอาจจะแยกเป็น 5 , 7 , 9 , หรือ 11 กอง ตั้งแต่กองที่บอก ลักษณะตัวเองได้มากที่สุด ถึงกองที่บอกลักษณะตัวเองน้อยที่สุด ข้อความ หรือรูปภาพต่างๆ นี้ อาจมาจาก รายการมาตรฐาน แต่มักออกแบบขึ้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับแต่ละรายบุคคลมากกว่า และเพื่อป้องกันการให้คะแนนให้เป็นแบบเดียวกันหมด จึงมีการใช้การบังคับการกระจายปกติ (forced – normal distribution) โดยที่กลุ่มตัวอย่างได้รับคำสั่งให้มีจำนวนบัตรในแต่ละกองตามที่กำหนดไว้ การกระจายดังกล่าวทำได้กับกลุ่มตัวอย่างข้อความ หรือรูปภาพขนาดเล็กได้ โดยอ้างอิงจากตารางโค้งปกติ จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อจำแนกลักษณะทางจิตวิทยาที่ต้องการวัดออกเป็นกลุ่มๆ

ข้อความ หรือรูปภาพ ที่สร้างแต่ละเรื่องไม่ควรน้อยกว่า 60 ข้อความ แต่ถ้าเป็นเรื่องที่ยากๆ อาจใช้เพียง 40 หรือ 50 ได้ และไม่ควรมีมากกว่า 140 ข้อความ ส่วนมากไม่ควรเกิน 100 ข้อความ แต่ถ้าจะให้มีความเที่ยงตรงสูงควรใช้ระหว่าง 60 – 90 ข้อความ

Q – sort ได้ถูกนำไปใช้ในการศึกษาปัญหาทางจิตวิทยามากมายหลายอย่าง ในการศึกษาสำรวจบุคลิกภาพรายบุคคลอย่างจริงๆ จังๆ ผู้รับการทดสอบมักถูกสั่งให้แยกประเภทข้อความ หรือรูปภาพชุดเดียวกันออกมาใหม่ โดยใช้หลักเกณฑ์อ้างอิงที่ต่างหากออกไป ตัวอย่างเช่น เราอาจแยกประเภทข้อความที่เกี่ยวกับตนเองและคนอื่น ๆ เช่น บิดา มารดา หรือภรรยา ทำนองเดียวกัน เขาอาจแยกประเภทข้อความที่เกี่ยวกับตนเองทั้งหมด แต่อยู่ในสภาพต่างกัน เช่น สภาพที่ทำงาน ที่บ้าน หรือในสังคม Q – sort ยังสามารถทำได้กับบุคคลที่เชื่อว่าตนเป็นจริงอย่างไร (Real self) คนอื่นเห็นตนเป็นอย่างไร (Social self) และตนเองอยากเป็นอย่างไร (Ideal self) เพื่อสังเกตการเปลี่ยนแปลง (อานาสตาซี. 2519 : 535 – 536 ; บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2534. 149 -151)

บุคลิกลักษณะของบุคคลอาชีพบรรณารักษ์

บรรณารักษ์คือ บุคคลที่มีหน้าที่ในการวางแผนการดำเนินงาน และบริหารงานต่างๆ ของห้องสมุดให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยลักษณะทางบุคลิกภาพของบรรณารักษ์ที่ดีนั้นได้มีผู้ให้ทัศนะไว้หลายท่าน เมื่อนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องกันแล้ว สรุปได้ว่า ลักษณะบุคลิกภาพของบรรณารักษ์ที่ดีตามลำดับสอดคล้องกันมีดังนี้ คือ

อันดับ 1 คือ ค้นคว้าหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

อันดับ 2 คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีระเบียบวินัย อดทน

อันดับ 3 คือ รักหนังสือ สนใจติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดหนังสือ รอบคอบ มีความจำดี ชอบช่วยเหลือบริการผู้อื่น มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นได้ มีความละเอียด ประณีต อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความรู้ในวิชาชีพตนเองอย่างดี

อันดับ 4 คือ ขยัน กระตือรือร้น ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ฉลาด มีความเสียสละ เข้าใจและสนใจผู้ใช้บริการห้องสมุด มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

นอกจากนี้นักวิชาการหลายท่านยังมีความคิดเห็นแตกต่างกันไปพอประมวลได้ดังนี้ คือ มีไหวพริบปฏิภาณดี ทำงานด้วยความมั่นใจ ไม่เย่อหยิ่ง ไม่ยกตนข่มท่าน มีสุขภาพดี ร่วมมือทำงานกับผู้อื่นได้ เป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีวิจญาณในการอ่าน มีวิญญานในการคัดเลือกหนังสือ มีน้ำใจ มีความแม่นยำถูกต้อง ถ่อมตน มีเหตุผล มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่างสังเกต สุขุม เยือกเย็น เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ มีอารมณ์ขัน อารมณ์มั่นคง มีการตื่นตัว สุภาพอ่อนโยน เป็นพนักงานที่ดี มีบุคลิกดึงดูดใจชวนให้ผู้อื่นอยากติดต่อ มีจิตวิทยาที่ดี แนะนำการอ่านได้ตรงกับปัญหาของบุคคล สามารถอธิบายปัญหาความขัดข้องต่างๆ ให้แก่ผู้มาขอคำปรึกษาได้ อย่างดี เข้าใจความต้องการของสังคม มีความสามารถในการจัดกิจกรรมต่างๆ ทำงานทุกอย่างไม่ว่าหนัก หรือเบา เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตรงต่อเวลา สามารถสั่งงานได้ และทำตามคำสั่งได้ รู้แหล่งความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างกว้างขวาง (สุริทอง ศรีสะอาด. 2523 : 27 - 28)

การรวบรวมลักษณะต่างๆ เหล่านี้ เป็นการทำให้ทราบลักษณะที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวที่เป็นคุณลักษณะที่ดีของแต่ละบุคคลในกลุ่มอาชีพบรรณารักษ์

ส่วนทางด้านภาพลบนั้น ได้มีผู้กล่าวถึงอาชีพบรรณารักษ์ไว้ คือ ด้านบุคลิกภาพ บุคคลในวิชาชีพบรรณารักษ์จะมีภาพลบบในด้านเกี่ยวกับมีทัศนคติที่คับแคบ เป็นผู้เก็บตัว เจ้าระเบียบ ขาดความคิดสร้างสรรค์ และเป็นคนไม่ทันโลก ฐานะของบุคลากรในกลุ่มอาชีพนี้ในสายตาของคนภายนอกไม่แตกต่างจากบุคลากรที่ใช้ความสามารถเชิงทักษะแรงงานเท่าใดนัก ซึ่งจะแตกต่างจากบุคลากรในแวดวงธุรกิจที่มักจะมีบุคลิกภาพความกล้าเสี่ยง กระตือรือร้น กล้าแสดงตัว เชื่อมมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่บรรณารักษ์ในปัจจุบันควรมี นอกจากนี้บทบาทและบุคลิกภาพ ตลอดจนความสามารถทางวิชาการที่บุคลากรวิชาชีพบรรณารักษ์มิได้แสดงออกให้เป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความล้าหลังในการปรับปรุงสถานภาพให้ทัดเทียมกับบุคลากรในวงวิชาการ หรือวิชาชีพอื่น (นฤมล ปราชญ์โยธิน. 2533 : 91 - 92 ; สุริทอง ศรีสะอาด. 2523 : 28 - 29 ; วรณะ แก้วมณีเยี่ยม. 2536 : 42 - 45)

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ห้องสมุดต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการ เพื่อสนองตอบความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของผู้ใช้บริการ ที่เน้นความถูกต้อง รวดเร็วมากขึ้น ห้องสมุดจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเป็นแหล่งบริการระบบธุรกิจตามความเติบโตทางด้านต่างๆ ของสังคม ห้องสมุดจะต้องมีความสามารถ และแนวคิดในด้านการจัดการ การตลาด การขายบริการ และการบริหารองค์การเชิงธุรกิจ เพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้บริการห้องสมุดให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด บรรณารักษ์จะต้องมีบทบาทในด้านการส่งเสริมการขายบริการ มีการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาพพจน์ของห้องสมุดให้เป็นที่น่าเลื่อมใส ศรัทธา และน่าเชื่อถือแก่ลูกค้า เพื่อให้ได้มาซึ่งงบประมาณที่จะได้จากการขายบริการสารสนเทศ มีความรู้ทางด้านการผลิตสินค้าผลิตภัณฑ์ และวิธีการจัดเก็บสินค้าโดยนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ได้แก่ เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้บริการขายได้ในหลายรูปแบบตามความต้องการของผู้ใช้บริการ บรรณารักษ์จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะบุคคลมากขึ้นกว่าเดิมในด้านการมีทักษะที่ดีในการเป็น

นักสื่อสาร ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นนักวางแผน มีการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นนักธุรกิจ และนักการตลาดที่สร้างโอกาสใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาห้องสมุด และยกระดับวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในสังคม (ชาริณี เชาวนศิลป์. 2538: 4 ; สมร ตาระพันธ์. 2543 : 26)

บุคลิกลักษณะของบุคคลอาชีพนักธุรกิจ

นักธุรกิจ หมายถึง ผู้กระทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การจำหน่าย และการบริการในระดับผู้จัดการ หรือผู้บริหาร บุคลิกลักษณะของบุคคลอาชีพธุรกิจนี้ วรรณะ แก้วนิเอี่ยม (2536 : 42 - 45) ได้รวบรวมนิยาม และลักษณะของผู้มีบุคลิกภาพด้านธุรกิจ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วจัดทำเป็นแบบวัดบุคลิกภาพด้านธุรกิจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การแสดงลักษณะนิสัยของบุคคลที่ชอบการผจญภัย มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว กล้าทำสิ่งใหม่ๆ แปลกๆ ซึ่งคนอื่นไม่เคยทำมาก่อน มักพอใจ และเลือกทำสิ่งที่ยากพอสมควร เมื่อทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จ จะนำความพอใจมาสู่ตน เป็นการเสี่ยงที่เกิดจากการใช้เหตุผล หลักการ ความรู้ และความคิดอย่างรอบคอบ
2. ความกระตือรือร้น หมายถึง การแสดงลักษณะนิสัยของบุคคลที่สนใจ เอาใจใส่ กระวีกระวาด ในการทำงาน ทำงานให้เสร็จสิ้นในเวลาอันสั้น ไม่ผัดพ้อประกันพรั้ง กระทำตามแผนที่วางไว้อย่างดีที่สุด และรวดเร็ว ปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉง
3. ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การแสดงลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีความมั่นใจ มั่นใจ และกล้าที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามที่ตนได้ตั้งไว้ ถึงแม้จะมีเหตุการณ์ หรือสิ่งใดมาเป็นอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ ยังคงความตั้งใจกระทำสิ่งนั้นต่อไปอีก โดยมีความมั่นใจว่าตนจะกระทำได้อันสำเร็จ และถูกต้องเหมาะสมตามเหตุผลของตนเอง
4. ความกล้าแสดงตัว หมายถึง การแสดงลักษณะนิสัยของบุคคลที่สนใจคนอื่น และโลกภายนอก ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี มักมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ร่าเริง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แสดงอารมณ์ หรือความรู้สึกออกมาอย่างเปิดเผย สามารถทำตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคมได้ดี
5. ความมุ่งมั่น หมายถึง การแสดงลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีความปรารถนาให้สำเร็จตามที่ตนมุ่งหวังในอนาคต พยายามดิ้นรนริเริ่มด้วยตนเอง ต้องการความมีเกียรติ ความรุ่งโรจน์ ความมั่นคงในชีวิต ความสำเร็จ ความมีชื่อเสียง ให้คนอื่นรู้จักตนด้วยผลงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต
6. การพึ่งตนเอง หมายถึง การแสดงลักษณะนิสัยของบุคคลที่พยายามศึกษาหาความรู้ และใช้ความรู้ของตนอย่างเต็มความสามารถก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น มีความประหยัด และเห็นคุณค่าของการหารายได้ด้วยงานสุจริต
7. การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การแสดงลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีความไว้วางใจผู้อื่น ไม่ขี้อิจฉาจนเกินไป ให้อภัยผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่ผูกใจเจ็บ เชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นต้องมีเหตุผลอธิบายได้ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
8. ความสนุกสนาน อารมณ์ขัน หมายถึง การแสดงลักษณะนิสัยที่มีอารมณ์แจ่มใส รื่นเริง ชอบเข้าร่วมกิจกรรมหรือเกมที่สนุก ชอบฟัง อ่าน หรือพูดคุยเรื่องเกี่ยวกับความตลกขบขัน ถ้าชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว จะแสดงท่าทาง สีหน้าในลักษณะที่พอใจ หรือหัวเราะ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องด้วยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดค่านิยมในการทำงานเฉพาะวิชาชีพบรรณารักษ์ และธุรกิจ มีน้อยมาก ดังนั้นจึงขอเสนอผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับค่านิยมของคนไทย ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของของบุคคลอาชีพบรรณารักษ์ และนักธุรกิจ ซึ่งคาดว่าจะประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมของคนไทย

สุนทรี โคมิน และ สนิท สมครการ (2522 : 75 - 82) ได้ทำการศึกษาค่านิยมของคนไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นคนไทยในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัดที่มีที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคกลาง จำนวนทั้งสิ้น 2,469 คน จัดอันดับความสำคัญของค่านิยมจุดหมายปลายทาง และค่านิยมวิถีปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่าสังคมไทยเป็นสังคมที่เน้นการอยู่ร่วมกันในสังคม และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีความเป็นกันเอง ซึ่งเป็นลักษณะอันเป็นเอกลักษณ์ที่สำคัญอย่างยิ่งของคนไทย โดยค่านิยมที่คนไทยให้ความสำคัญ 9 ประการ เรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย คือ ความเป็นตัวของตัวเอง ความกตัญญู การมีสัมพันธ์อันดี การรู้จักผ่อนปรนและปรับตัว การมีศาสนาเป็นที่พึ่งทางใจ การมีความรู้ความสามารถ เป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นได้ มีอารมณ์ขัน - อารมณ์ดี และเน้นความสำเร็จของงาน

นืออน กลิ่นรัตน์, เพ็ญศิริ ชูติกุล และ สถาพร ชันโต (2525 : 140 - 149) ศึกษาแบบค่านิยมของอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และอาจารย์กับนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 400 คน เป็นชาย 250 คน หญิง 150 คน โดยใช้แบบวัดค่านิยมที่ สุนทรี โคมิน และคณะสร้างขึ้นและใช้ในการวิจัยเรื่อง ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย โดยพิมพ์บนกระดาษขาว และมีกระดาษให้กลุ่มตัวอย่างนำไปติดในการจัดอันดับค่านิยม นอกจากนั้นยังมีแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษา และทัศนคติต่ออาชีพครู และแบบสอบถามทัศนคติในการดำเนินชีวิต ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมจุดหมายปลายทางที่อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู และอาจารย์กับนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ความสำคัญไว้ในอันดับสูง เป็นค่านิยมที่เน้นส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มที่เป็นความสำเร็จในชีวิต ความสุขในชีวิตครอบครัว ความภูมิใจในตนเอง และความสงบสุขทางใจ ส่วนค่านิยมวิถีปฏิบัติพบว่า ค่านิยมที่อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู และอาจารย์กับนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นคิดว่าจะมีความสำคัญที่สุดคือ ค่านิยมในกลุ่มของความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความเป็นตัวของตัวเอง และความกตัญญูรู้คุณ

งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ

งานวิจัยในต่างประเทศ

อัลเลน (Allen. 1998 : 418 - 422) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยมิสซูรี เมืองโคลัมเบีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีวิจัย Q - sort ซึ่งใช้ค่านิยมจำนวน 66 ข้อ โดยให้นักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจัดอันดับความสำคัญของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพทั้ง 66 ข้อ โดยค่านิยม 3 อันดับแรกจะถือว่านักศึกษาเห็นว่าจะมีความสำคัญที่สุด ขณะที่ค่านิยม 3 อันดับสุดท้าย จะถือว่านักศึกษาเห็นว่าจะมีความสำคัญน้อยที่สุด ส่วนค่านิยมแนวตรงกลางจะพิจารณาว่า

นักศึกษาให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมที่นักศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจให้ความสำคัญสูงสุด 10 ลำดับแรกคือ ค่านิยมในงานด้าน เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ความกระตือรือร้น มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีความมั่นคงในการจ้างงาน ท้าทายความสามารถ ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน มีโอกาสก้าวหน้า มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ ตามลำดับ ส่วนค่านิยมที่นักศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจให้ความสำคัญสูงสุด 10 ลำดับแรกคือ ค่านิยมในงานด้าน เป็นงานที่มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีโอกาสก้าวหน้า น่าสนใจ มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ ต้องใช้ความกระตือรือร้น มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน มีความมั่นคงในการจ้างงาน ท้าทายความสามารถ มุ่งเน้นคน ต้องเต็มใจรับผิดชอบต่องาน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังได้วิเคราะห์ลักษณะของบุคคลวิชาชีพบริหารธุรกิจจากผลวิจัยว่า บรรณารักษ์เป็นคนทำงานอย่างระมัดระวัง และทำงานอย่างกระตือรือร้นเมื่อมีภาระงานที่น่าสนใจ ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน และหัวหน้างาน และแสดงการแข่งขันน้อยกว่าบุคคลในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ พวกเขาจะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อความก้าวหน้าวิชาชีพมากกว่าการต่อสู้กับเพื่อนเพื่อไปสู่ตำแหน่งสูงสุดในห้องสมุด

งานวิจัยในประเทศ

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 37 - 38) ได้ศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย โดยมุ่งศึกษาองค์ประกอบเชิงมนุษย์ของคนไทยเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน โดยศึกษาจากเอกสารทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ จำนวน 210 เรื่อง และจากการสัมภาษณ์คนไทยที่ประกอบอาชีพต่างๆในจังหวัดราชบุรี จำนวน 160 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. คนไทยมีแนวคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้
 - 1.1 การทำงาน และการหาความสนุกเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้
 - 1.2 การทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนและเอาชนะสถานะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไป

ได้ยาก

1.3 การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว

- 1.4 การสะสมทรัพย์สินอันหามาได้จากการทำงานไม่ใช่สิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำ

2. คนไทยมีค่านิยมในการทำงาน ดังนี้

- 2.1 ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอยู่ตลอดเวลา
- 2.2 ต้องการงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ
- 2.3 ต้องการงานที่ไม่ต้องเสี่ยง
- 2.4 ต้องการงานที่มีอิสระ

3. คนไทยมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานดังนี้

- 3.1 ไม่มีการวางแผนในการทำงาน
- 3.2 มีสมรรถภาพที่จะทำงานคนเดียว
- 3.3 ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
- 3.4 ไม่มีวินัยในการทำงาน

4. ในวัยเด็กคนไทยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการทำงานดังนี้

4.1 ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักทำงานเพื่อช่วยตัวเอง

4.2 ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ

งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกและลักษณะการทำงานของบุคคลอาชีพบรรณารักษ์

งานวิจัยในต่างประเทศ

แมคมาน (McMahon. 1974 : 107) ได้ศึกษาลักษณะทางบุคลิกภาพของบรรณารักษ์ในรัฐแทสเมเนีย ประเทศออสเตรเลีย จำนวน 30 คน ที่ทำงานในห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดมหาวิทยาลัย และ ห้องสมุดเฉพาะ โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ MMPI, Allport - Vernon - Indzey Study of Values และมาตราส่วนของรอร์ชันต์ เพื่อวัดทัศนคติของบรรณารักษ์ที่มีต่ออาชีพตน พบว่า บรรณารักษ์ชายมีความรู้สึกที่ไว (sensitive) ขอบคิดยับยั้งเกินไป (over - controlled) และมีความรู้สึกไม่มั่นคง (insecure) ส่วนบรรณารักษ์หญิง มีความรู้สึกที่ไว มีอุดมคติ ไม่ชอบออกสังคม และมีความรู้สึกไม่มั่นคง กลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิง เน้นค่านิยมทางสุนทรียะสูง แต่เน้นค่านิยมทางเศรษฐกิจน้อย

โชปา (Chopa. 1984 : 156 - 161) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ในเมืองลัคเนา ประเทศอินเดีย โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งวัดปัจจัย 9 ปัจจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดเฉพาะจำนวน 100 คน โดยศึกษาตัวแปร เพศ และประเภทของห้องสมุด ผลการศึกษาพบว่า บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือจากผู้ใช้ห้องสมุดมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ สภาพแวดล้อม ความมั่นคง และสถานภาพทางสังคม ปัจจัยที่บรรณารักษ์ไม่พึงพอใจมากที่สุดคือ รายได้ รองลงมาคือ พฤติกรรมของผู้บริหาร และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างเพศชาย และเพศหญิง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบรรณารักษ์หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า บรรณารักษ์ชาย นอกจากนี้ยังพบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน

เบิร์นสไตน์ และลีช (Bernstein & Leach. 1985 : 178 - 180) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพ และความต้องการในการพัฒนาอาชีพของบรรณารักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นบรรณารักษ์ที่เป็นสมาชิกของห้องสมุดอเมริกัน ทั้งบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดวิทยาลัย ห้องสมุดมหาวิทยาลัย และห้องสมุดเฉพาะ จำนวน 1,400 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าอาชีพบรรณารักษ์เป็นอาชีพที่ไม่ก้าวหน้า และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนน้อย ในด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ร้อยละ 51 ของกลุ่มตัวอย่างคิดว่าประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ส่วนอีกร้อยละ 41 ไม่ประสบความสำเร็จ มีบางส่วนที่คิดจะลาออกจากอาชีพนี้ ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน บรรณารักษ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานระดับต่ำที่สุดคือ รายได้ รองลงมาคือ ความมีอำนาจ ในด้านความต้องการพัฒนาอาชีพ บรรณารักษ์ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในด้านเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์มากที่สุด รองลงมาคือด้านเทคโนโลยี

ครูบรรณารักษ์มีมโนทัศน์สูงสุด ในเรื่องควรมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมใหม่ๆ ที่นำความเจริญมาสู่สถาบัน ไม่นำอุปกรณ์ของหน่วยงานมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือผลประโยชน์ของพวกเขา คอแลทรีพียัสของห้องสมุดให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ด้านมโนทัศน์ต่ออาชีพ มีมโนทัศน์สูงสุดในเรื่องไม่เก็บค่าทรัพยากรห้องสมุดไว้เพื่อประโยชน์ส่วนตน และพวกเขา และไม่พูดจาถากถาง หรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อผู้ใช้บริการ และเข้าร่วมอบรมประชุมสัมมนา เพื่อให้มีความรู้และทักษะในวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านมโนทัศน์ต่อสังคม มีมโนทัศน์สูงสุดในเรื่องให้บริการสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ด้านมโนทัศน์ต่อผู้ใช้ มีมโนทัศน์สูงสุดในเรื่องไม่ใช้สิทธิพิเศษส่วนตน หรือพวกเขา และวางตนอย่างยุติธรรม โดยให้บริการแก่ผู้ใช้อย่างเท่าเทียมกัน

งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกและลักษณะการทำงานของบุคคลอาชีพนักธุรกิจ

งานวิจัยในประเทศ

ฮอมาเดย์ (Homaday, 1970 : 47 - 54) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะนักธุรกิจ จากกลุ่มประชากรจำนวน 20 คน เป็นชนผิวขาว 16 คน และชนผิวดำ 6 คน ในรัฐบอสตัน สหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ และให้ตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย

1. Occupational Interest Survey
2. The Edwards Personal Preference Schedule ใช้เพียง 3 สเกล คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการพึ่งตนเอง และมีความก้าวร้าว
3. The Survey of Interpersonal Values ใช้เพียง 3 สเกลคือ ความคล้อยตาม การไม่พึ่งพาคนอื่น และความอิสระ

ผลการวิจัยพบว่า นักธุรกิจมีสติปัญญาสูง มีความอดทนสูง สามารถติดต่อกับบุคคลอื่นหรือบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความต้องการสัมฤทธิ์ผล ต้องการพึ่งตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องการการเสี่ยง และมีความก้าวร้าวสูงกว่าคนปกติ

สมาคมการบริการการขาย และการตลาดแห่งลออสแอนเจลิส สหรัฐอเมริกา ได้ร่วมมือกับบริษัทที่ปรึกษาทางด้านจิตวิทยา และคณะกรรมการด้านการวางแผน และการบริหาร ทำการวิจัยเรื่อง "พนักงานขายดีเด่น" (Star sales man) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยผู้จัดการฝ่ายขายในการปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกพนักงานขาย กำหนดลักษณะพฤติกรรมของพนักงานขายดีเด่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานขายจำนวน 97 คน จากบริษัท 60 แห่งในสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขายที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะคล่องแคล่ว เก่ง และชาญฉลาด เป็นพนักงานขายที่ไม่ให้ใครอยู่เหนือกว่า เติ่งกว่าพวกเขา และเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ยืนหยัดแข็งในการทำงาน มีเป้าหมายของตนเองที่ชัดเจน และมีความพยายามเพื่อให้ได้ หรือบรรลุเป้าหมายของตน มีวุฒิภาวะ มีความมั่นคงทางอารมณ์ นอกจากนี้ไม่พบว่า บุคลิกภาพแบบเก็บตัวจะเป็นลักษณะที่ทำให้พนักงานขายประสบความสำเร็จ (อบลรัตน์ ไวยปริณี, 2545 : 45 - 46 ; อ้างอิงจาก Steinkamp, 1970. *How to Sell and Market Industrial Products*. p. 10 - 5)

งานวิจัยในประเทศ

สุจิตรา เหลืองรังสรรค์ (2516 : 166 - 175) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกของครูและนักธุรกิจโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยวิชาการศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 55 คน และนักธุรกิจประจำบริษัทห้างร้านต่างๆ ในกรุงเทพมหานครจำนวน 55 คน โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ

Sixteen Personality Factor (Questionnaire 16 PF.) Form B. ของ เรย์มอน บี. แคทเทล (Raymon B. Cattell) ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยโดย วีรยุทธ วิเชียรโชติ และนวลเพ็ญ วิเชียรโชติ และแบบทดสอบ วัดความเกรงใจของ วีรยุทธ วิเชียรโชติ และคณะ ปรากฏผลว่าในด้านความวิตกกังวล นักธุรกิจมีประสาทมั่นคงผ่อนคลาย อารมณ์มั่นคง มากกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการเก็บตัว – แสดงตัว นักธุรกิจชอบออกสังคม ทำตามสบาย กล้าสังคม อาศัยกลุ่มมากกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการใช้อารมณ์แบบจิตใจอ่อนแอ ทำทางตื่นตัวอยู่เสมอ นักธุรกิจมีอารมณ์มั่นคง ทำตามสบาย มีเหลี่ยม ชอบออกสังคม จิตใจกล้าแข็งมากกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และที่ระดับ .05 ในด้านความคล้อยตามผู้อื่น ความอิสระจากผู้อื่น นักธุรกิจอาศัยกลุ่ม ชอบออกสังคมมากกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านสติปัญญา ครูและนักธุรกิจมีสติปัญญาไม่แตกต่างกัน

เพ็ญจันทร์ สว่างวงศ์ตระกูล (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบุคลิกภาพของตัวแทนขายประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จว่ามีบุคลิกใดบ้างเป็นองค์ประกอบสำคัญ และศึกษาตัวแปรแบบวัดบุคลิกภาพของตัวแทนขายประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ ตัวแปรทางจิตวิทยาได้แก่ การควบคุมตัวเอง การมุ่งอนาคต และความเชื่ออำนาจภายในตน ว่าตัวแปรใดสามารถจำแนกตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ และตัวแทนประกันชีวิตที่ไม่ประสบความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างคือ ตัวแทนประกันชีวิตที่มีหน่วยงานตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ แบบทดสอบวัดการควบคุมตนเอง แบบทดสอบวัดการมุ่งอนาคต และแบบทดสอบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จมี 22 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมั่นคงทางอารมณ์ ความรับผิดชอบต่องาน ซื่อตรง กล้าตัดสินใจ กระตือรือร้น คื้อดิ่ง เอาแต่ใจตัวเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก ชอบสนุกสนาน ไม่อาย กล้าเสี่ยง เจ้าอารมณ์ ก้าวร้าว เปิดเผย เป็นไปตามธรรมชาติ ชอบสังคม และสุขภาพ และตัวแปรที่สามารถจำแนกตัวแทนขายประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ และตัวแทนประกันชีวิตที่ไม่ประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด คือ แบบวัดบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตน ตัวแปรการมุ่งอนาคต และตัวแปรการควบคุมตนเองตามลำดับ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2 และ 3
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนก
ประชากรเป็น นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 57 คน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 35 คน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
จำนวน 33 คน และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน
76 คน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 135 คน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 633 คน รวม
ประชากรทั้งหมด 969 คน เหตุผลที่ไม่ได้นำนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 มาศึกษา
ด้วยนั้น เนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่มีนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เรียนสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับ
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่มีนักศึกษาระดับ
ปริญญาตรีที่เรียนสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 4

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยวิธีการสุ่มแบบ
หลายขั้นตอน คือ สุ่มแบบแบ่งชั้น กำหนดโควตาชั้นปีละ 10 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย ดังนี้

1. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ชั้นปีที่ 2
แต่ละ 10 คน รวม 30 คน และชั้นปีที่ 3 แต่ละ 10 คน รวม 30 คนรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
นักศึกษาสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ จำนวน 60 คน

2. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2 แต่ละ 10 คน รวม 30
คน และชั้นปีที่ 3 แต่ละ 10 คน รวม 30 คนรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาสาขาวิชาการตลาด
จำนวน 60 คน จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สาขาวิชา	มหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
		ปี 2 (คน)	ปี 3 (คน)	รวม (คน)	ปี 2 (คน)	ปี 3 (คน)
บรรณารักษศาสตร์ และ สารนิเทศศาสตร์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	26	31	57	10	10
	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	10	25	35	10	10
	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	20	13	33	10	10
รวม		56	69	125	30	30
การตลาด	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	39	37	76	10	10
	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	65	70	135	10	10
	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	554	79	633	10	10
รวม		658	186	844	30	30
รวมทั้งหมด		714	255	969	60	60

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ 1 ชุด จำนวน 66 ข้อ เพื่อให้ นักศึกษาจัดลำดับความสำคัญตั้งแต่ลำดับที่ 1 - 66 โดยสร้างขึ้นจากการศึกษางานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพดังต่อไปนี้

1. ศึกษางานวิจัยเรื่อง Work Values in Librarianship ของ กิลเลียน อัลเลน ซึ่งใช้รายการ ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพจำนวน 66 ข้อ จากนั้นแปลความรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพทั้ง 66 ข้อ เป็นคำภาษาไทย

2. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของคนไทยเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสังคม และวัฒนธรรมไทย ดังนี้

2.1 การศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ของ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์

2.2 ภาพพจน์ของบรรณารักษ์ห้องสมุดวิทยาลัยครูในทัศนะของบุคลากรและนักศึกษาใน วิทยาลัยครู ของ ไพโรจน์ ชลารักษ์

2.3 วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ของ ไพศาล ไกรสิทธิ์

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านธุรกิจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร ของ วรณะ แก้วมณีเอี่ยม

2.5 ค่านิยมในการทำงานและการผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย และชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา : บริษัท ในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี ของ วิไล จิรพรพานิชย์

2.6 มโนทัศน์เกี่ยวกับวิชาชีพบรรณารักษ์ของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร ของ สุนี สัมมา

2.7 การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตและนักศึกษาวิชาบรรณารักษศาสตร์ กับ บรรณารักษ์ที่ประสบความสำเร็จ ของ สุริทอง ศรีสะอาด

จากนั้นรวบรวมรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของคนไทย

3. นำรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพจากงานวิจัยเรื่อง Work Values in Librarianship มาวิเคราะห์เทียบเคียงกับรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของคนไทยที่รวบรวมได้ เพื่อพิจารณารายการค่านิยมที่มีลักษณะที่ตรงกับรายการค่านิยมของไทย และปรับรายการค่านิยมที่มีลักษณะเป็นของต่างประเทศ ให้มีลักษณะเป็นค่านิยมของคนไทย และสอดคล้องกับสภาพของสังคมไทย

4. ทำการวิเคราะห์ จัดกลุ่มรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกัน จากนั้น รวบรวมรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพจำนวน 66 ข้อ แล้วกำหนดความหมายให้ชัดเจน

5. นำรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่ได้ไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน หรือค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ จำนวน 3 คน คือ รองศาสตราจารย์อัจฉรา สุขารมณ อาจารย์ทัศนากิจ และ อาจารย์ยุทธนา ไชยจุล อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อพิจารณาว่ารายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่ได้เหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย และเหมาะสมกับสังคมและวัฒนธรรมไทยหรือไม่ พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของข้อความ ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำ และสำนวนภาษา

6. เมื่อผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงนำรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่ได้ เสนอประธานและกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

7. นำรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพทั้ง 66 ข้อ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปจัดทำเพื่อใช้เป็นแบบทดสอบสำหรับการวิจัย โดยพิมพ์รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแต่ละข้อลงบนกระดาษ ขนาด 3 x 5 นิ้ว จำนวน 20 ชุด ไปทดลองใช้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของถ้อยคำและสำนวนภาษา ตลอดจนจับเวลาในการทำแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษากลุ่มทดลอง ในการทดลองนี้ได้แนะนำให้ศึกษาอ่านทำความเข้าใจ ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพทั้ง 66 ข้อ แล้วพิจารณาแยกค่านิยมเป็น 3 กอง คือ ค่านิยมที่สำคัญที่สุดสำหรับตนเอง 1 กอง ค่านิยมที่สำคัญปานกลาง 1 กอง และค่านิยมที่สำคัญน้อยอีก 1 กอง แล้วจึงพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของแต่ละกองอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งวิธีการนี้ทำให้การทำแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพมีความยุ่งยากน้อยลง และสะดวกรวดเร็วมากขึ้น โดยนักศึกษาหนึ่งคนใช้เวลาในการทำแบบวัด ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพประมาณ 40 นาที

8. นำแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขคำอธิบายค่านิยมที่ไม่ชัดเจนเพื่อความสมบูรณ์ ในรายการค่านิยมข้อที่ 15 และข้อที่ 25 คือ

ข้อที่ 15 งานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถพลิกแพลง หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการการทำงาน หรือ

แนวทางในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ในขณะนั้นได้ ไม่ยึดอย่างใดอย่างหนึ่งตายตัว

แก้ไขเป็น งานที่ผู้ปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องเคร่งครัดกับกฎระเบียบ หรือขั้นตอนต่างๆ อย่างใดอย่างหนึ่งตายตัว เมื่อเกิดปัญหา หรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งก็สามารถไปใช้วิธีการ หรือขั้นตอนเกี่ยวกับการทำงานอย่างอื่นได้

ข้อที่ 25 งานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมได้อย่างอิสระ

แก้ไขเป็น งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ ให้มีความเหมาะสม และสามารถนำมาใช้ได้ดีขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพที่สุด

เมื่อปรับปรุงแก้ไขเสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพให้ประธานและกรรมการควบคุมการทำปฏิญาณพันธพิจารณาให้ความเห็นชอบให้นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ จากนั้นผู้วิจัยได้จัดทำแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ โดยพิมพ์รายการค่านิยมแต่ละข้อลงบนกระดาษขนาด 3 x 5 นิ้ว จำนวน 120 ชุด แล้วนำแบบวัดค่านิยมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่สมบูรณ์นำเสนอไว้ในภาคผนวก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงคณบดีคณะมนุษยศาสตร์ คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณบดีคณะอักษรศาสตร์ คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการทำการวิจัย

2. ติดต่อขอความอนุเคราะห์จากหัวหน้าภาควิชา อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ผู้สอนนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการนัดหมายวันเวลา และสถานที่ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยใช้เวลาระหว่างวันที่ 13 - 28 กุมภาพันธ์ 2546 โดยแจกแบบวัดค่านิยมให้นักศึกษาแต่ละคนจัดลำดับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพทั้ง 66 ข้อ โดยให้จัดลำดับความสำคัญตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 66 และรับคืนในวันเดียวกัน ซึ่งในการเก็บข้อมูลนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีเดียวกันกับการทดลอง คือ ให้นักศึกษาอ่านทำความเข้าใจค่านิยมต่อการประกอบอาชีพทั้ง 66 ข้อ แล้วพิจารณาแยกค่านิยมเป็น 3 กอง คือ ค่านิยมที่สำคัญที่สุดสำหรับตนเอง 1 กอง ค่านิยมที่สำคัญปานกลาง 1 กอง และค่านิยมที่สำคัญน้อยอีก 1 กอง แล้วจึงพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของแต่ละกองอีกครั้งหนึ่ง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. รวบรวมแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่นักศึกษาแต่ละคนจัดลำดับความสำคัญ

2. จัดกลุ่มอันดับความสำคัญของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่นักศึกษาแต่ละคนจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้วิธีการจัดอันดับความสำคัญของค่านิยมในการทำงานจากงานวิจัย Work Values in

Librarianship ของ กิลเลี่ยน อัลเลน โดยแบ่งค่านิยมในการทำงาน 66 ข้อ ออกเป็น 9 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ค่านิยมที่นักศึกษาจัดเรียงไว้ในลำดับ 1 - 3 มีความสำคัญเป็นอันดับ 1

กลุ่มที่ 2 ค่านิยมที่นักศึกษาจัดเรียงไว้ในลำดับ 4 - 8 มีความสำคัญเป็นอันดับ 2

กลุ่มที่ 3	ค่านิยมที่นักศึกษาจัดเรียงไว้ในลำดับ 9 - 15	มีความสำคัญเป็นอันดับ 3
กลุ่มที่ 4	ค่านิยมที่นักศึกษาจัดเรียงไว้ในลำดับ 16 - 26	มีความสำคัญเป็นอันดับ 4
กลุ่มที่ 5	ค่านิยมที่นักศึกษาจัดเรียงไว้ในลำดับ 27 - 40	มีความสำคัญเป็นอันดับ 5
กลุ่มที่ 6	ค่านิยมที่นักศึกษาจัดเรียงไว้ในลำดับ 41 - 51	มีความสำคัญเป็นอันดับ 6
กลุ่มที่ 7	ค่านิยมที่นักศึกษาจัดเรียงไว้ในลำดับ 52 - 58	มีความสำคัญเป็นอันดับ 7
กลุ่มที่ 8	ค่านิยมที่นักศึกษาจัดเรียงไว้ในลำดับ 59 - 63	มีความสำคัญเป็นอันดับ 8
กลุ่มที่ 9	ค่านิยมที่นักศึกษาจัดเรียงไว้ในลำดับ 64 - 66	มีความสำคัญเป็นอันดับ 9

3. แจกแจงความถี่ของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแต่ละข้อ ของนักศึกษาแต่ละคนว่าจัดอยู่ในกลุ่มใด โดยแยกตามสาขาวิชา และชั้นปี

4. กำหนดค่าคะแนนของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแต่ละกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1	ค่าความสำคัญ 9 คะแนน
กลุ่มที่ 2	ค่าความสำคัญ 8 คะแนน
กลุ่มที่ 3	ค่าความสำคัญ 7 คะแนน
กลุ่มที่ 4	ค่าความสำคัญ 6 คะแนน
กลุ่มที่ 5	ค่าความสำคัญ 5 คะแนน
กลุ่มที่ 6	ค่าความสำคัญ 4 คะแนน
กลุ่มที่ 7	ค่าความสำคัญ 3 คะแนน
กลุ่มที่ 8	ค่าความสำคัญ 2 คะแนน
กลุ่มที่ 9	ค่าความสำคัญ 1 คะแนน

5. นำค่าความสำคัญคูณกับความถี่ แล้วรวมคะแนน และหาค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบน - มาตรฐาน ของค่านิยมแต่ละข้อ

6. จัดลำดับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาขาวิชา และชั้นปี

7. เปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ระหว่างนักศึกษาสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ กับ นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษา จําแนกตามสาขาวิชา และชั้นปี

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

8.1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

8.2 t-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล สัญลักษณ์ต่างๆ และความหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของสองกลุ่ม
*	แทน	มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- ลำดับรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแต่ละข้อโดยจำแนกตามสาขาวิชา

- ลำดับรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

- ลำดับรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
การตลาด

- เปรียบเทียบความแตกต่างค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ

- เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับ
ปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขา
วิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2

- เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับ
ปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขา
วิชาการตลาด ชั้นปีที่ 3

- เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับ
ปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
การตลาด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- ลำดับรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแต่ละข้อโดยจำแนกตามสาขาวิชา

- ลำดับรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ลำดับรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

ลำดับที่	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.
1.	น่าสนใจ	7.10	1.68
2.	มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน	6.68	1.68
3.	มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ	6.67	1.20
4.	มีความมั่นคงในการจ้างงาน	6.63	1.85
5.	องค์กรมีความมั่นคง ไม่ล้ม หรือเลิกกิจการโดยง่าย	6.58	1.68
6.	มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ	6.57	1.41
7.	มีโอกาสดำรงตำแหน่ง	6.47	1.94
8.	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	6.38	1.18
9.	มีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย จริงใจ	6.37	1.44
10.	มีโอกาสดำรงตำแหน่งทางวิชาชีพ	6.35	1.82
11.	มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ	6.17	2.22
12.	มีบรรยากาศเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	6.02	1.38
13.	ต้องเต็มใจรับผิดชอบต่องาน	6.02	1.68
14.	มีบรรยากาศเป็นกันเอง	5.93	1.41
15.	ไม่ก่อให้เกิดความเครียด	5.92	1.71
16.	มีอิสระในการตัดสินใจ	5.90	1.51
17.	มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม	5.85	1.59
18.	ท้าทายความสามารถ	5.81	1.54
19.	มีหลายๆ สิ่ง หลายๆ อย่างให้ทำ	5.80	1.57
20.	มีความยืดหยุ่น	5.78	1.25
21.	เป็นอิสระในการดำเนินงาน	5.75	1.10
22.	มีเกียรติ	5.73	2.15
23.	ต้องเคารพสิทธิส่วนบุคคล	5.73	1.27
24.	มีการปรับเปลี่ยนเพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ	5.67	1.44
25.	ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์	5.63	1.65
26.	มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน	5.62	1.66
27.	ต้องใช้ความกระตือรือร้น	5.57	1.94
28.	เน้นคุณภาพ	5.55	1.28
29.	มีความขัดแย้งน้อย	5.45	1.36
30.	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างเสรี	5.42	1.09
31.	ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	5.32	1.36

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.
32.	ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	5.32	1.44
33.	มีโอกาสร่วมทำงานกับผู้อื่น	5.30	1.25
34.	ไม่กระทบต่อวิถีชีวิตปกติ	5.23	1.74
35.	รับผิดชอบต่อสังคม	5.10	1.69
36.	มีความเจียมสงบ	5.08	1.62
37.	สามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ	5.07	1.52
38.	ให้การยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	5.03	1.78
39.	มีความเรียบง่าย	5.00	1.74
40.	มีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน	4.97	1.46
41.	เน้นการทำงานเป็นทีม	4.90	1.43
42.	เน้นความถูกต้อง	4.88	1.50
43.	มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน	4.85	1.36
44.	เน้นการปฏิบัติ	4.82	1.69
45.	มีการจัดระบบระเบียบงาน	4.78	1.61
46.	มุ่งเน้นคน	4.63	1.84
47.	มีความพิเศษ	4.63	1.80
48.	มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.50	1.31
49.	มีปรัชญาชี้แนะแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	4.47	1.51
50.	ใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง	4.47	1.58
51.	เต็มใจให้มีการทดลอง	4.37	1.27
52.	ต้องใช้ความอดทน	4.33	1.57
53.	ใช้การวิเคราะห์	4.15	1.54
54.	ต้องเอาใจใส่ต่อรายละเอียด ระเบียบแบบแผน	4.10	1.54
55.	ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน	4.05	1.52
56.	มีความคาดหวังสูงต่อผลการปฏิบัติงาน	4.00	1.30
57.	ใช้การคาดการณ์ล่วงหน้า	3.67	1.48
58.	งานตามคำร้องขอ	3.47	1.69
59.	เน้นกฎระเบียบ	2.73	1.67
60.	มีการแข่งขัน	2.45	1.18
61.	มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง	2.40	1.44
62.	ใช้ระยะเวลายาวนานในการทำงาน	2.33	0.95
63.	ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบ	2.17	1.36

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.
64.	มีความเสี่ยง	2.15	1.41
65.	ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส	2.13	1.23
66.	มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น	1.50	0.79

จากตารางที่ 2 พบว่านักศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญต่อค่านิยมต่อการประกอบอาชีพมากที่สุด 10 ลำดับ ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้

1. น่าสนใจ
2. มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน
3. มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ
4. มีความมั่นคงในการจ้างงาน
5. องค์กรมีความมั่นคง ไม่ล้ม หรือเลิกกิจการโดยง่าย
6. มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ
7. มีโอกาสก้าวหน้า
8. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
9. มีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยจริงใจ
10. มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ส่วนค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญน้อยที่สุด 10 ลำดับ ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก มีดังนี้

1. มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น
2. ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส
3. มีความเสี่ยง
4. ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบ
5. ใช้ระยะเวลายาวนานในการทำงาน
6. มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง
7. มีการแข่งขัน
8. เน้นกฎระเบียบ
9. งานตามคำร้องขอ
10. ใช้การคาดการณ์ล่วงหน้า

1.2 ลำดับรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
การตลาด ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ลำดับรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด

ลำดับที่	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.
1.	น่าสนใจ	7.90	1.32
2.	มีโอกาสดำเนินกิจการทางวิชาชีพ	7.05	1.77
3.	มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ	7.00	1.68
4.	มีโอกาสดำเนินกิจการ	6.95	1.80
5.	มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และทักษะการทำงาน	6.88	1.61
6.	มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ	6.88	1.68
7.	มีความมั่นคงในการจ้างงาน	6.67	2.01
8.	ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์	6.65	1.63
9.	ท้าทายความสามารถ	6.63	1.71
10.	มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ	6.60	1.73
11.	มีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย จริงใจ	6.53	1.27
12.	องค์กรมีความมั่นคง ไม่ล้ม หรือเลิกกิจการโดยง่าย	6.48	1.56
13.	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	6.23	1.82
14.	มีอิสระในการตัดสินใจ	6.22	1.21
15.	มีการปรับเปลี่ยนเพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ	6.07	1.36
16.	ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	5.90	1.17
17.	ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	5.97	1.57
18.	ไม่ก่อให้เกิดความเครียด	5.85	1.42
19.	มีบรรยากาศเป็นกันเอง	5.80	1.61
20.	เป็นอิสระในการดำเนินงาน	5.78	1.50
21.	มีหลายๆ สิ่ง หลากๆ อย่างให้ทำ	5.65	1.76
22.	มีความยืดหยุ่น	5.58	1.33
23.	ให้การยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	5.55	1.23
24.	มีเกียรติ	5.48	1.49
25.	ต้องเคารพสิทธิส่วนบุคคล	5.38	1.25
26.	มีบรรยากาศเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	5.35	1.36
27.	ต้องใช้ความกระตือรือร้น	5.20	2.19
28.	มีโอกาสร่วมงานร่วมกับผู้อื่น	5.15	1.31
29.	มีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน	5.13	1.33

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.
30.	มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม	5.12	1.33
31.	มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน	5.12	1.67
32.	มีความขัดแย้งน้อย	5.12	1.24
33.	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้กันอย่างเสรี	5.10	1.22
34.	ต้องเต็มใจรับผิดชอบต่องาน	5.10	1.50
35.	สามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ	5.03	1.46
36.	มีการจัดระบบระเบียบงาน	5.00	1.22
37.	รับผิดชอบต่อสังคม	4.95	1.52
38.	เน้นคุณภาพ	4.93	1.53
39.	เน้นการทำงานเป็นทีม	4.88	1.25
40.	ไม่กระทบต่อวิถีชีวิตปกติ	4.87	1.23
41.	มีความพิเศษ	4.85	1.69
42.	มุ่งเน้นคน	4.68	1.81
43.	เต็มใจให้มีการทดลอง	4.65	1.38
44.	มีความเรียบง่าย	4.55	1.37
45.	เน้นความถูกต้อง	4.47	1.68
46.	มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน	4.43	1.24
47.	ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน	4.43	1.63
48.	มีความเจียมสงบ	4.33	1.35
49.	มีความคาดหวังสูงต่อผลการปฏิบัติงาน	4.23	1.28
50.	มีปรัชญาชี้นำแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	4.22	1.19
51.	มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.18	1.09
52.	เน้นการปฏิบัติ	4.18	1.46
53.	ใช้การคาดการณ์ล่วงหน้า	4.10	1.42
54.	ใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง	3.90	1.61
55.	ใช้การวิเคราะห์	3.82	1.57
56.	ต้องเอาใจใส่ต่อระเบียบแบบแผน	3.62	1.47
57.	ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส	3.43	1.41
58.	ต้องใช้ความอดทน	3.32	1.50

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.
59.	มีการแข่งขัน	3.13	1.87
60.	มีความเสี่ยง	3.00	1.55
61.	งานตามคำร้องขอ	2.92	1.20
62.	มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง	2.87	1.67
63.	เน้นกฎระเบียบ	2.28	1.26
64.	มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น	2.27	1.86
65.	ใช้เวลายาวนานในการทำงาน	2.18	1.67
66.	ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบ	2.01	1.33

จากตารางที่ 3 พบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดให้ความสำคัญต่อค่านิยมต่อการประกอบอาชีพมากที่สุด 10 ลำดับ ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้

1. น่าสนใจ
2. มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ
3. มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ
4. มีโอกาสก้าวหน้า
5. มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน
6. มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ
7. มีความมั่นคงในการจ้างงาน
8. ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์
9. ทำลายความสามารถ
10. มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ

ส่วนค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดให้ความสำคัญน้อยที่สุด 10 ลำดับ ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก มีดังนี้

1. ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบ
2. ใช้เวลายาวนานในการทำงาน
3. มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น
4. เน้นกฎระเบียบ
5. มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง
6. งานตามคำร้องขอ
7. มีความเสี่ยง
8. มีการแข่งขัน
9. ต้องใช้ความอดทน
10. ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส

2. เปรียบเทียบความแตกต่างค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับ

ปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขา
วิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2 ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา

บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด
ชั้นปีที่ 2

ข้อ	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	บรรณารักษศาสตร์		การตลาด		t
		ปี 2		ปี 2		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	น่าสนใจ	6.77	1.75	7.93	0.91	-3.064*
2.	ต้องใช้ความกระตือรือร้น	6.10	2.04	5.07	2.03	2.183*
3.	มีโอกาสดำเนินการความรู้และทักษะการทำงาน	6.67	1.92	7.13	1.25	-1.104 -
4.	มีโอกาสดำเนินการความรู้ทางวิชาชีพ	6.13	1.98	7.07	1.55	2.088*
5.	มีความมั่นคงในการจ้างงาน	6.37	2.09	7.47	1.45	-2.194*
6.	ท้าทายความสามารถ	6.00	1.84	6.17	1.49	-0.438
7.	ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน	4.00	1.41	4.63	1.35	-1.859 -
8.	มีโอกาสดำเนินการ	6.13	2.10	7.30	1.18	-2.607*
9.	มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ	6.57	1.50	7.20	1.49	-1.757 -
10.	มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ	5.70	2.61	7.37	1.27	-3.130*
11.	มีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยมองใจ	5.97	1.50	6.53	1.14	-1.598
12.	ต้องเต็มใจรับผิดชอบต่องาน	6.63	1.79	4.83	0.98	4.573*
13.	มีหลายๆ สิ่ง หลายๆ อย่างให้ทำ	5.43	1.43	5.30	1.49	0.379
14.	เน้นคุณภาพ	5.80	1.27	4.80	1.56	3.010*
15.	มีความยืดหยุ่น	5.50	1.31	4.93	1.01	2.067*
16.	ต้องเคารพสิทธิส่วนบุคคล	5.87	1.22	5.63	1.38	0.720
17.	สามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ	5.07	1.64	5.40	1.27	-0.780
18.	ให้การยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	4.97	1.77	5.53	1.10	-1.436
19.	ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	5.40	1.52	5.80	1.16	-1.161
20.	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้กันอย่างเสรี	5.67	1.21	4.97	1.16	2.462*
21.	มีการปรับเปลี่ยนเพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ	5.60	1.59	6.53	1.01	-2.626*
22.	มีเกียรติ	5.40	1.71	5.20	1.35	0.532

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	บรรณารักษศาสตร์		การตลาด		t
		ปี 2		ปี 2		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
23.	มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ	6.40	1.10	7.07	1.39	-2.189*
24.	มีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน	5.27	1.53	5.40	1.16	-0.346
25.	ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	5.10	1.47	6.23	1.50	-2.851*
26.	องค์กรมีความมั่นคงไม่ล้ม / เลิกกิจการโดยง่าย	6.30	1.64	7.30	1.34	-2.346*
27.	ต้องเอาใจใส่ต่อรายละเอียด ระเบียบแบบแผน	4.60	1.65	3.47	1.43	2.961*
28.	มีการจัดระบบระเบียบงาน	5.53	1.33	5.33	0.99	0.656
29.	มีโอกาสร่วมทำงานกับผู้อื่น	5.00	1.17	5.13	1.31	-0.510
30.	ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์	5.43	1.55	6.80	1.63	-4.274*
31.	มีความขัดแย้งน้อย	5.57	1.55	5.37	1.27	0.582
32.	มีความคาดหวังสูงต่อผลการปฏิบัติงาน	4.03	1.47	4.20	1.30	-0.507
33.	ต้องใช้ความอดทน	4.67	1.65	2.60	0.97	6.821*
34.	มีปรัชญานำแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.83	1.68	3.90	1.12	2.626*
35.	มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม	5.90	1.81	5.10	1.21	2.048*
36.	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	6.27	1.23	6.70	1.80	-0.965
37.	ไม่ก่อให้เกิดความเครียด	5.53	1.77	6.40	0.93	-2.339*
38.	เต็มใจให้มีการทดลอง	4.30	1.42	4.70	1.47	-1.173
39.	มีบรรยากาศเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	5.63	1.30	5.50	0.97	0.453
40.	เน้นการทำงานเป็นทีม	5.07	1.44	4.13	0.97	2.249*
41.	รับผิดชอบต่อสังคม	5.07	1.41	5.33	1.56	-0.571
42.	มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.67	1.49	4.30	0.70	1.486
43.	เน้นความถูกต้อง	5.37	1.45	4.77	1.85	1.352
44.	มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน	5.17	1.42	4.57	1.01	1.777
45.	เป็นอิสระในการดำเนินงาน	5.50	1.48	6.17	1.40	-1.624
46.	มีอิสระในการตัดสินใจ	5.67	1.63	6.50	1.31	-2.061*
47.	ไม่กระทบต่อวิถีชีวิตปกติ	5.40	1.71	4.80	0.80	1.777
48.	มีความเรียบง่าย	4.73	1.68	4.73	1.39	0
49.	มีความเจียบสบ	5.33	1.35	4.43	1.33	2.955*
50.	มีบรรยากาศเป็นกันเอง	5.60	1.48	6.07	1.14	-1.455

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	บรรณารักษศาสตร์		การตลาด		t
		ปี 2		ปี 2		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
51.	มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน	5.20	1.32	5.10	1.27	0.328
52.	ใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง	4.73	1.76	3.43	1.55	2.991*
53.	งานตามคำร้องขอ	3.70	1.97	2.53	0.57	3.040*
54.	ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส	1.80	1.24	3.37	1.07	-5.548*
55.	เน้นการปฏิบัติ	4.97	1.88	3.90	1.35	2.719*
56.	ใช้การวิเคราะห์	4.67	1.65	3.10	0.88	4.732*
57.	มีความพิเศษ	4.67	1.81	4.60	1.19	0.169
58.	มีความเสี่ยง	2.33	1.67	2.73	1.28	-1.150
59.	ใช้การคาดการณ์ล่วงหน้า	3.63	1.67	4.03	1.07	-0.972
60.	มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง	2.57	1.38	2.23	1.16	1.000
61.	เน้นกฎระเบียบ	2.97	1.99	1.80	0.55	3.113*
62.	ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบ	2.37	1.63	1.63	0.89	2.083*
63.	มีการแข่งขัน	2.20	1.06	2.90	1.40	-2.082*
64.	ใช้ระยะเวลายาวนานในการทำงาน	2.33	0.76	1.63	0.72	3.881*
65.	มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น	1.37	0.61	1.87	1.19	-2.548*
66.	มุ่งเน้นคน	4.90	1.79	4.60	1.48	0.821
รวม		5.01	1.25	4.99	1.57	0.222

$$t_{(.05; df 29)} = 2.000$$

จากตาราง 4 แสดงว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2 โดยรวมมีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง งานที่ต้องใช้เวลากระตือรือร้น ต้องเต็มใจรับผิดชอบต่องาน เน้นคุณภาพ มีความยืดหยุ่น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้กันอย่างเสรี ต้องเอาใจใส่ ต่อระเบียบแบบแผน ต้องใช้เวลาอดทน มีปรัชญาชี้นำแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม เน้นการทำงานเป็นทีม มีความเจียมตน ใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง งานตามคำร้องขอ เน้นการปฏิบัติ ใช้การวิเคราะห์ เน้นกฎระเบียบ ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบ และใช้ระยะเวลายาวนานในการทำงาน

นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2 มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพสูงกว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ชั้นปีที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง งานที่น่าสนใจ มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีความมั่นคงในการจ้างงาน มีโอกาสก้าวหน้า มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ มีการปรับเปลี่ยนเพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน องค์กรมีความมั่นคง ไม่ล้ม หรือ เลิกกิจการโดยง่าย ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ไม่ก่อให้เกิดความเครียด มีอิสระในการตัดสินใจ ต้องใช้ ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส มีการแข่งขัน และมุ่งมั่นเอาชนะผู้อื่น

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 3

ข้อ	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	บรรณารักษศาสตร์		การตลาด		t
		ปี 3		ปี 3		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	น่าสนใจ	7.43	1.57	7.87	1.65	-0.939
2.	ต้องใช้ความกระตือรือร้น	5.03	1.71	5.33	2.37	-0.596
3.	มีโอกาพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน	6.70	1.44	6.63	1.88	0.158
4.	มีโอกาเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ	6.57	1.65	7.03	1.99	-1.000
5.	มีความมั่นคงในการจ้างงาน	6.90	1.56	5.87	2.18	2.032*
6.	ท้าทายความสามารถ	5.63	1.19	7.10	1.81	-4.061*
7.	ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน	4.10	1.65	4.23	1.87	-0.338
8.	มีโอกาก้าวหน้า	6.80	1.73	6.60	2.22	0.374
9.	มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ	6.57	1.33	6.55	1.81	0.044
10.	มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ	6.63	1.67	6.64	1.96	-0.021
11.	มีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยจริงใจ	6.77	1.28	6.53	1.41	0.745
12.	ต้องเต็มใจรับผิดชอบต่องาน	5.40	1.33	5.36	1.87	0.077
13.	มีหลายๆ สิ่ง หลายๆ อย่างให้ทำ	6.17	1.64	6.00	1.97	0.366
14.	เน้นคุณภาพ	5.30	1.26	5.07	1.51	0.772
15.	มีความยืดหยุ่น	6.07	1.14	6.23	1.30	-0.536
16.	ต้องเคารพสิทธิส่วนบุคคล	5.60	1.33	5.13	1.07	1.472
17.	สามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ	5.07	1.41	4.67	1.56	1.038
18.	ให้การยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	5.10	1.83	5.57	1.36	-1.033
19.	ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	5.23	1.19	6.00	1.20	-3.039*
20.	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้กันอย่างเสรี	5.17	0.91	5.23	1.28	-0.220
21.	มีการปรับเปลี่ยนเพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ	5.73	1.31	5.60	1.52	0.351
22.	มีเกียรติ	6.07	2.49	5.77	1.59	0.514
23.	มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ	6.93	1.26	6.13	1.92	2.032*
24.	มีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน	4.67	1.35	4.87	1.46	-0.664

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	บรรณารักษศาสตร์		การตลาด		t
		ปี 3		ปี 3		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25.	ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	5.53	1.41	5.70	1.62	-0.460
26.	องค์กรมีความมั่นคงไม่ล้ม / เลิกกิจการโดยง่าย	6.87	1.69	5.67	1.32	2.962*
27.	ต้องเอาใจใส่ต่อรายละเอียด ระเบียบแบบแผน	3.60	1.28	3.77	1.52	-0.468
28.	มีการจัดระบบระเบียบงาน	4.03	1.52	4.67	1.35	-1.823
29.	มีโอกาสร่วมทำงานกับผู้อื่น	5.60	1.28	5.17	1.34	1.190
30.	ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์	5.83	1.76	6.50	1.65	-1.682
31.	มีความขัดแย้งน้อย	5.33	1.15	4.87	1.17	1.472
32.	มีความคาดหวังสูงต่อผลการปฏิบัติงาน	3.97	1.13	4.27	1.28	-0.942
33.	ต้องใช้ความอดทน	4.00	1.44	4.03	1.61	-0.087
34.	มีปรัชญาชี้นำแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.10	1.24	4.53	1.19	-1.352
35.	มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม	5.80	1.37	5.13	1.45	1.720
36.	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	6.50	1.14	5.77	1.74	1.829
37.	ไม่ก่อให้เกิดความเครียด	6.30	1.58	5.30	1.62	2.424*
38.	เต็มใจให้มีการทดลอง	4.43	1.14	4.60	1.30	-0.571
39.	มีบรรยากาศเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	6.40	1.38	5.20	1.67	3.071*
40.	เน้นการทำงานเป็นทีม	4.73	1.43	5.33	1.35	-1.569
41.	รับผิดชอบต่อสังคม	5.13	1.96	4.57	1.41	1.358
42.	มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.33	1.09	4.07	1.39	0.787
43.	เน้นความถูกต้อง	4.40	1.40	4.17	1.64	0.705
44.	มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน	4.53	1.25	4.30	1.44	0.641
45.	เป็นอิสระในการดำเนินงาน	6.00	1.28	5.40	1.52	1.569
46.	มีอิสระในการตัดสินใจ	6.13	1.38	5.93	1.04	0.673
47.	ไม่กระทบต่อวิถีชีวิตปกติ	5.07	1.78	4.93	1.55	0.328
48.	มีความเรียบง่าย	5.27	1.78	4.37	1.35	2.358*
49.	มีความเรียบง่าย	4.83	1.84	4.23	1.38	1.814
50.	มีบรรยากาศเป็นกันเอง	6.27	1.28	5.53	1.96	1.562
51.	มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน	6.03	1.87	5.13	2.01	1.953
52.	ใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง	4.20	1.35	4.37	1.56	-0.398
53.	งานตามคำร้องขอ	3.23	1.36	3.30	1.51	-0.178
54.	ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส	2.47	1.14	3.50	1.69	-2.818*

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	บรรณารักษศาสตร์		การตลาด		t
		ปี 3		ปี 3		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
55.	เน้นการปฏิบัติ	4.67	1.49	4.47	1.52	0.462
56.	ใช้การวิเคราะห์	3.63	1.24	4.53	1.78	-1.997
57.	มีความพิเศษ	4.60	1.83	5.10	2.07	-1.060
58.	มีความเสี่ยง	1.97	1.09	3.27	1.76	-3.359*
59.	ใช้การคาดการณ์ล่วงหน้า	3.70	1.29	4.17	1.72	-1.174
60.	มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง	2.23	1.50	3.50	1.87	-3.278*
61.	เน้นกฎระเบียบ	2.50	1.28	2.77	1.57	-0.707
62.	ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบ	1.97	0.99	2.40	1.59	-1.257
63.	มีการแข่งขัน	2.70	1.26	3.37	2.25	-1.374
64.	ใช้ระยะเวลายาวนานในการทำงาน	2.33	1.12	2.73	2.13	-0.886
65.	มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น	1.63	0.93	2.67	2.29	-2.241*
66.	มุ่งเน้นคน	4.37	1.77	4.77	2.11	-0.747
รวม		4.98	1.41	5.00	1.15	-0.251

$$t_{(.05; df 29)} = 2.000$$

จากตาราง 5 แสดงว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 3 โดยรวมมีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ชั้นปีที่ 3 มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง งานที่มีความมั่นคงในการจ้างงาน มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ องค์กรมีความมั่นคง ไม่ล้ม หรือเลิกกิจการโดยง่าย ไม่ก่อให้เกิดความเครียด มีบรรยากาศเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และมีความเรียบง่าย

นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 3 มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง งานที่ท้าทายความสามารถ ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส มีความเสี่ยง มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง และมุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น

2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด

ข้อ	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	บรรณารักษศาสตร์		การตลาด		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	น่าสนใจ	7.10	1.68	7.90	1.32	-2.696*
2.	ต้องใช้ความกระตือรือร้น	5.57	1.94	5.20	2.19	0.949
3.	มีโอกาสด้านความรู้และทักษะการทำงาน	6.68	1.68	6.88	1.61	-0.676
4.	มีโอกาสดำเนินโครงการทางวิชาชีพ	6.35	1.82	7.05	1.77	-2.175*
5.	มีความมั่นคงในการจ้างงาน	6.63	1.85	6.67	2.01	-0.090
6.	ท้าทายความสามารถ	5.82	1.54	6.63	1.71	-2.952*
7.	ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน	4.05	1.52	4.43	1.63	-1.442
8.	มีโอกาสดำเนินงาน	6.47	1.94	6.95	1.79	-1.357
9.	มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ	6.57	1.41	6.88	1.68	-1.175
10.	มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ	6.17	2.22	7.00	1.68	-2.390*
11.	มีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยจริงใจ	6.37	1.44	6.53	1.27	0.734
12.	ต้องเต็มใจรับผิดชอบต่องาน	6.02	1.68	5.10	1.50	2.921*
13.	มีหลายๆ สิ่ง หลายๆ อย่างให้ทำ	5.80	1.57	5.65	1.76	0.538
14.	เน้นคุณภาพ	5.55	1.28	4.93	1.53	2.473*
15.	มีความยืดหยุ่น	5.78	1.25	5.58	1.33	0.893
16.	ต้องเคารพสิทธิส่วนบุคคล	5.73	1.27	5.38	1.25	1.412
17.	สามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ	5.07	1.52	5.03	1.46	0.116
18.	ให้การยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	5.03	1.78	5.55	1.23	-2.059*
19.	ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	5.32	1.36	5.90	1.17	-3.085*
20.	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้กันอย่างเสรี	5.42	1.09	5.10	1.22	1.544
21.	มีการปรับเปลี่ยนเพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ	5.67	1.44	6.07	1.36	-1.548
22.	มีเกียรติ	5.73	2.15	5.48	1.49	0.688

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	บรรณารักษศาสตร์		การตลาด		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
23.	มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ	6.67	1.20	6.60	1.73	0.285
24.	มีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน	4.97	1.46	5.13	1.33	-0.697
25.	ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	5.32	1.44	5.97	1.57	-2.321*
26.	องค์กรมีความมั่นคงไม่ล้ม / เลิกกิจการโดยง่าย	6.58	1.68	6.48	1.56	0.313
27.	ต้องเอาใจใส่ต่อรายละเอียด ระเบียบแบบแผน	4.10	1.55	3.62	1.47	1.822
28.	มีการจัดระบบระเบียบงาน	4.78	1.61	5.00	1.22	-0.861
29.	มีโอกาสร่วมทำงานกับผู้อื่น	5.30	1.25	5.15	1.31	0.702
30.	ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์	5.63	1.66	6.65	1.63	-3.609*
31.	มีความขัดแย้งน้อย	5.45	1.36	5.12	1.24	1.327
32.	มีความคาดหวังสูงต่อผลการปฏิบัติงาน	4.00	1.30	4.23	1.28	-0.995
33.	ต้องใช้ความอดทน	4.33	1.57	3.32	1.50	3.833*
34.	มีปรัชญาชี้นำแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.47	1.51	4.22	1.19	1.000
35.	มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม	5.85	1.59	5.12	1.33	2.718*
36.	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	6.38	1.18	6.23	1.82	0.486
37.	ไม่ก่อให้เกิดความเครียด	5.92	1.71	5.85	1.42	0.217
38.	เต็มใจให้มีการทดลอง	4.37	1.27	4.65	1.37	-1.179
39.	มีบรรยากาศเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	6.02	1.38	5.35	1.36	2.454*
40.	เน้นการทำงานเป็นทีม	4.90	1.43	4.88	1.25	0.071
41.	รับผิดชอบต่อสังคม	5.10	1.69	4.95	1.52	0.499
42.	มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.50	1.31	4.18	1.10	1.494
43.	เน้นความถูกต้อง	4.88	1.50	4.47	1.68	1.524
44.	มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน	4.85	1.36	4.43	1.24	1.560
45.	เป็นอิสระในการดำเนินงาน	5.75	1.40	5.78	1.50	-0.112
46.	มีอิสระในการตัดสินใจ	5.90	1.51	6.22	1.21	-1.297
47.	ไม่กระทบต่อวิถีชีวิตปกติ	5.23	1.74	4.87	1.23	1.420
48.	มีความเรียบง่าย	5.00	1.74	4.55	1.37	1.633
49.	มีความเจียบสงบ	5.08	1.62	4.33	1.35	3.315*
50.	มีบรรยากาศเป็นกันเอง	5.93	1.41	5.80	1.61	0.491

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ	บรรณารักษศาสตร์		การตลาด		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
51.	มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน	5.62	1.66	5.12	1.67	1.588
52.	ใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง	4.47	1.58	3.90	1.61	2.012*
53.	งานตามคำร้องขอ	3.47	1.70	2.92	1.20	1.967
54.	ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส	2.13	1.23	3.43	1.41	-5.305*
55.	เน้นการปฏิบัติ	4.82	1.70	4.18	1.45	2.154*
56.	ใช้การวิเคราะห์	4.15	1.54	3.82	1.57	1.040
57.	มีความพิเศษ	4.63	1.80	4.85	1.70	-0.739
58.	มีความเสี่ยง	2.15	1.41	3.00	1.55	-3.115*
59.	ใช้การคาดการณ์ล่วงหน้า	3.67	1.48	4.10	1.42	-1.517
60.	มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง	2.40	1.44	2.87	1.67	-1.843
61.	เน้นกฎระเบียบ	2.73	1.68	2.28	1.26	1.697
62.	ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบ	2.17	1.35	2.02	1.33	0.608
63.	มีการแข่งขัน	2.45	1.18	3.13	1.87	-2.242*
64.	ใช้ระยะเวลายาวนานในการทำงาน	2.33	0.95	2.18	1.67	0.602
65.	มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น	1.50	0.79	2.27	1.86	-3.003*
66.	มุ่งเน้นคน	4.63	1.78	4.68	1.81	0.166
รวม		4.99	1.30	4.99	1.33	-0.075

$$t_{(.05; df 59)} = 2.000$$

จากตาราง 6 แสดงว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับ นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด โดยรวมมีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง งานที่ต้องเต็มใจรับผิดชอบต่องาน เน้นคุณภาพ ต้องใช้ความอดทน มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม มีบรรยากาศเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความเจียบสบ ใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง และเน้นการปฏิบัติ

นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพสูงกว่า
 นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาบริหารธุรกิจศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
 ในเรื่อง งานที่น่าสนใจ มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ ท้าทายความสามารถ มีค่าตอบแทนสูงสำหรับ
 การทำงานที่มีคุณภาพ ให้การยกย่อง ชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
 ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส
 มีความเสี่ยง มีการแข่งขัน และมุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัย
ของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ระหว่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ชั้นปีที่ 2 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดชั้นปีที่ 2
มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ระหว่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ชั้นปีที่ 3 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดชั้นปีที่ 3
มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ระหว่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัย
ของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 2
กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดชั้นปีที่ 2 มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแตกต่างกัน
2. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ชั้นปีที่ 3
กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดชั้นปีที่ 3 มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแตกต่างกัน
3. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับ
นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 2 และ 3 โดยวิธีการสุ่ม
แบบหลายขั้นตอน คือ สุ่มแบบแบ่งชั้น จากนั้นกำหนดโควตา และสุ่มอย่างง่าย ดังนี้

นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และ
นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2 จากมหาวิทยาลัยแห่งละ 20 คน รวม 60 คน
และชั้นปีที่ 3 จากมหาวิทยาลัยแห่งละ 20 คน รวม 60 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาสาขาวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด จำนวน 120 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ซึ่งมี
รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ 66 ข้อ จากนั้นพิมพ์รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพแต่ละข้อ

ลงบนกระดาษขนาด 3 x 5 นิ้ว เพื่อให้นักศึกษาจัดลำดับความสำคัญตั้งแต่ลำดับที่ 1 - 66

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ใช้เวลาระหว่างวันที่ 13-28 กุมภาพันธ์ 2546 โดยแจกแบบวัดค่านิยมให้นักศึกษาแต่ละคนจัดลำดับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพทั้ง 66 ข้อ โดยให้จัดลำดับความสำคัญตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 66 และรับคืนในวันเดียวกัน ได้แบบวัดค่านิยมครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ รวมทั้งสิ้น 120 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบวัดค่านิยมที่สมบูรณ์โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

4.1 หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด

4.2 เปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ระหว่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดจำแนกตามชั้นปี คือ ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 โดยใช้ t - test

4.3 เปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ระหว่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด จำแนกตามสาขาวิชา โดยใช้ t - test

สรุปผลการวิจัย

1. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญต่อค่านิยมต่อการประกอบอาชีพมากที่สุด 10 ลำดับแรก คือ น่าสนใจ ($\bar{X} = 7.10$) มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 6.68$) มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ ($\bar{X} = 6.67$) มีความมั่นคงในการจ้างงาน ($\bar{X} = 6.63$) องค์กรมีความมั่นคง ไม่ล้ม หรือเลิกกิจการโดยง่าย ($\bar{X} = 6.58$) มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ ($\bar{X} = 6.57$) มีโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 6.47$) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 6.38$) มีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยจริงใจ ($\bar{X} = 6.37$) และมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 6.35$)

ส่วนค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญน้อยที่สุด 10 ลำดับ ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก คือ มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น ($\bar{X} = 1.50$) ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส ($\bar{X} = 2.13$) มีความเสี่ยง ($\bar{X} = 2.15$) ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบ ($\bar{X} = 2.17$) ใช้ระยะเวลายาวนานในการทำงาน ($\bar{X} = 2.33$) มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง ($\bar{X} = 2.40$) มีการแข่งขัน ($\bar{X} = 2.45$) เน้นกฎระเบียบ ($\bar{X} = 2.73$) งานตามคำร้องขอ ($\bar{X} = 3.47$) ใช้การคาดการณ์ล่วงหน้า ($\bar{X} = 3.67$)

2. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดให้ความสำคัญต่อค่านิยมต่อการประกอบอาชีพมากที่สุด 10 ลำดับแรก คือ น่าสนใจ ($\bar{X} = 7.90$) มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 7.05$) มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 7.00$) มีโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 6.95$) มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 6.88$) มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ ($\bar{X} = 6.88$) มีความมั่นคงในการจ้างงาน ($\bar{X} = 6.67$) ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 6.65$) ท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 6.63$) มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ ($\bar{X} = 6.60$)

ส่วนค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดให้ความสำคัญน้อยที่สุด 10 ลำดับ ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก คือ ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบ ($\bar{X} = 2.01$) ใช้เวลายาวนานในการทำงาน ($\bar{X} = 2.18$) มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น ($\bar{X} = 2.27$) เน้นกฎระเบียบ ($\bar{X} = 2.28$) มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง ($\bar{X} = 2.87$) งานตามคำร้องขอ ($\bar{X} = 2.92$) มีความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.00$) มีการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.13$) ต้องใช้ความอดทน ($\bar{X} = 3.32$) ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส ($\bar{X} = 3.43$)

3. ผลการเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพระหว่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบริหารรัฐศาสตร์และสาหรณิเทศศาสตร กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด จำแนกตามชั้นปี

3.1 ผลการเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพระหว่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบริหารรัฐศาสตร์และสาหรณิเทศศาสตร ชั้นปีที่ 2 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบริหารรัฐศาสตร์และสาหรณิเทศศาสตร ชั้นปีที่ 2 มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง งานที่ต้องใช้ความกระตือรือร้น ต้องเต็มใจรับผิดชอบต่องาน เน้นคุณภาพ มีความยืดหยุ่น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้กันอย่างเสรี ต้องเอาใจใส่ต่อระเบียบแบบแผน ต้องใช้ความอดทน มีปรัชญาชี้นำแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม เน้นการทำงานเป็นทีม มีความเจียมตนงบ ใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง งานตามคำร้องขอ เน้นการปฏิบัติ ใช้การวิเคราะห์ เน้นกฎระเบียบ ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบ และใช้ระยะเวลายาวนานในการทำงาน

ส่วนนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 2 มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบริหารรัฐศาสตร์และสาหรณิเทศศาสตรชั้นปีที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง งานที่น่าสนใจ มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีความมั่นคงในการจ้างงาน มีโอกาสก้าวหน้า มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ มีการปรับเปลี่ยนเพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน องค์การมีความมั่นคง ไม่ล้ม หรือเลิกกิจการโดยง่าย ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ไม่ก่อให้เกิดความเครียด มีอิสระในการตัดสินใจ ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส มีการแข่งขัน และมุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น

3.2 ผลการเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพระหว่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบริหารรัฐศาสตร์และสาหรณิเทศศาสตร ชั้นปีที่ 3 กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 3 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบริหารรัฐศาสตร์และสาหรณิเทศศาสตรชั้นปีที่ 3 มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง งานที่มีความมั่นคงในการจ้างงาน มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ องค์การมีความมั่นคง ไม่ล้ม หรือเลิกกิจการโดยง่าย มีความเรียบง่าย ไม่ก่อให้เกิดความเครียด และมีบรรยากาศเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

ส่วนนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ชั้นปีที่ 3 มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบริหารรัฐศาสตร์และสาหรณิเทศศาสตร ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง งานที่ท้าทายความสามารถ ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ความ

รวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส มีความเสี่ยง มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง และมุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น

4. ผลการเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพระหว่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด จำแนกตามสาขาวิชา มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง งานที่ต้องใช้ความอดทน มีความเรียบง่าย ต้องเต็มใจรับผิดชอบ ต้องงาน มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม เน้นคุณภาพ มีบรรยากาศเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เน้นการปฏิบัติ และใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง ตามลำดับ

ส่วนนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มีค่านิยมต่อการประกอบอาชีพสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง งานที่ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความเสี่ยง ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น ทำหายความสามารถ น่าสนใจ มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน มีการแข่งขัน มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ และให้การยกย่อง ชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดให้ความสำคัญ 10 ลำดับแรก มีการให้ความสำคัญน้อยลงตามลำดับ ซึ่งค่านิยมข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของนักศึกษาทั้งสองสาขาวิชา ได้แก่ ค่านิยมเรื่อง งานที่มีความน่าสนใจ และในค่านิยม 10 ลำดับแรกของนักศึกษาทั้งสองสาขานั้น นักศึกษาทั้งสองสาขาวิชาให้ความสำคัญเหมือนกัน 7 ข้อ คือ งานที่มีความน่าสนใจ งานที่มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ งานที่มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ งานที่มีโอกาสก้าวหน้า งานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน งานที่มีความมั่นคงในการจ้างงาน และงานที่มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ จะเห็นได้ว่าเป็นค่านิยมที่มีลักษณะที่คนทั่วไปอยากจะได้รับจากการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่ยังไม่ได้ทำงานย่อมมองถึงอนาคตที่ดี มีความคาดหวังที่จะได้ทำงานที่ดี และได้รับสิ่งดี ๆ ในการทำงาน ซึ่งแสดงว่านักศึกษาทั้งสองสาขาวิชามองภาพงาน หรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน คือต้องการสิ่งดี ๆ ในการทำงาน

สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพใน 7 ข้อ ที่เหมือนกับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ซึ่งเป็นเรื่องของความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งดี ๆ จากการทำงานเหมือนกันคนทั่วๆ ไปแล้ว การให้ความสำคัญกับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพเกี่ยวกับ การต้องการงานที่มีความน่าสนใจ มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าบรรณารักษ์ในปัจจุบันมีโลกทัศน์กว้างขึ้นในการหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานต้องสมดุลให้มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่

และเพื่อให้ตนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อที่จะทำงานโดยไต่ระดับไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ และมีโอกาสนำหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้การที่บรรณารักษ์จะมีความต้องการงานที่น่าสนใจ จะช่วยให้บรรณารักษ์มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นในการที่จะทำให้งานห้องสมุดมีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจทั้งในความรู้สึกของตน และความรู้สึกของผู้ใช้ นอกจากนี้ยังมีค่านิยมที่เพิ่มเติมอีก 3 ข้อ ที่นอกเหนือจาก 7 ข้อดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ งานที่องค์กรมีความมั่นคง ไม่ล้ม หรือเลิกกิจการได้โดยง่าย มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยจริงใจ แสดงให้เห็นว่าบรรณารักษ์ต้องการงานที่มีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งทางด้านกายภาพ ผู้ร่วมงาน ฯลฯ ที่ดีในการทำงานด้วย

ส่วนนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด นอกจากจะให้ความสำคัญกับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพใน 7 ข้อที่เหมือนกับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น ยังมีค่านิยมเพิ่มเติมอีก 3 ข้อ ได้แก่ งานที่มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ท้าทายความสามารถ อยู่ใน 10 อันดับแรกนั้น แสดงให้เห็นว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด หรือนักธุรกิจ เป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเอง กล้าคิดกล้าทำ มักใช้ความคิดอยู่ตลอดเวลา โดยใช้ทั้งความรู้จากประสบการณ์เก่า และใหม่ เพื่อที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม และกล้าทำให้สิ่งนั้นประสบความสำเร็จตามที่ตนวางไว้ และเขาสวมควรที่จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงสำหรับงานที่มีคุณภาพ คู่กับความเหนื่อยยาก เพื่อที่เขาจะสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสุขสบาย

2. ผลการเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด

2.1 ผลการเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษา ทั้งในระหว่างสาขาวิชาและระหว่างชั้นปี มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก

ลักษณะของรายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย มีทั้งส่วนที่เป็นค่านิยมที่มีลักษณะกลางๆ คือเป็นสิ่งที่คนทั่วไปมองว่าเป็นสิ่งที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งที่ควรจะเป็น และเป็นสิ่งที่ต้องการจากงาน เช่น งานที่มีความน่าสนใจ มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน มีโอกาสนำหน้า มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ ไม่ก่อให้เกิดความเครียด เป็นต้น ค่านิยมที่มีลักษณะซึ่งแสดงถึงลักษณะนิสัยของบุคคลโน้มเอียงไปทางด้านบรรณารักษ์ เช่น งานที่มีความเรียบง่าย ต้องใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง เน้นการปฏิบัติ ใช้ความอดทน มีความเยียบสงบ เป็นต้น และค่านิยมที่มีลักษณะซึ่งแสดงถึงลักษณะนิสัยของบุคคลโน้มเอียงไปทางด้านนักธุรกิจ เช่น งานที่ท้าทายความสามารถ มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส มีการแข่งขัน มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบถึงการเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาทั้งสองสาขาวิชาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ในด้านค่านิยมที่มีลักษณะกลางๆ ซึ่งนักศึกษาทั้งสองสาขาวิชาให้ความสำคัญใกล้เคียงกัน อันเป็นเรื่องปกติที่คนทั่วไป โดยเฉพาะบุคคลที่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพจะมองในส่วนที่ดีๆ ที่เขาต้องการได้รับเมื่อได้เข้าทำงานแล้ว สำหรับค่านิยมที่มีลักษณะซึ่งแสดงถึงลักษณะนิสัยของบุคคลโน้มเอียงไปทางด้านบรรณารักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์จะให้ความสำคัญในระดับสูง ส่วนค่านิยมที่มีลักษณะซึ่งแสดงถึงลักษณะนิสัยของบุคคล

โน้มน้าวไปทางด้านนักธุรกิจ นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดก็ให้ความสำคัญในระดับที่สูงเช่นกัน จึงทำให้ภาพรวมของการให้ความสำคัญแก่ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพทั้ง 66 ข้อ มีความสมดุลย์กัน ไม่เกิดความแตกต่างกันอย่างเด่นชัดในภาพรวม

นอกจากนี้นักศึกษาทั้งสองสาขาวิชา ยังอยู่ในวัยศึกษา ยังไม่มีประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพที่ตนเรียนอยู่จริง มีเพียงแต่การเรียนรู้ด้านทฤษฎี ยังไม่มีความรู้สึกที่แท้จริงในสภาพเป็นจริงของการทำงาน ได้แก่คาดหวังตามความนึกคิดของตน ดังนั้นค่านิยมต่างๆ ไปของนักศึกษาทั้งสองสาขาวิชา จึงเป็นเรื่องของการมองภาพกว้างๆ คือมองแต่ลักษณะงานที่ดี ที่จะส่งผลให้เกิดผลดี และความก้าวหน้าต่อตนเองในอนาคต และมีลักษณะใกล้เคียงกันทั้งสองสาขาวิชา

2.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่นักศึกษาทั้งสองสาขาวิชา มีความแตกต่างกันในบางข้อ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.2.1 ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชา

บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด ได้แก่เรื่อง งานที่ต้องเต็มใจรับผิดชอบต่องาน เน้นคุณภาพ ต้องใช้ความอดทน มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม มีความเจียะสงบ มีบรรยากาศเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง และเน้นการปฏิบัติแสดงให้เห็นว่า บรรณารักษ์เป็นบุคคลที่มีความเต็มใจรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และมีความอดทนมากกว่านักธุรกิจ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และมีคุณภาพ แต่ไม่ได้มีลักษณะเป็นผู้ริเริ่ม ทำงานโดยใช้การคิดวิเคราะห์ ครุ่นคิด ไตร่ตรอง และละเอียดรอบคอบ โดยอยู่ในกรอบของระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้อง เน้นการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ขณะเดียวกันบรรณารักษ์มักชอบอยู่อย่างเจียะสงบ ไม่ต้องการเกี่ยวข้องกับใครมากนัก ไม่ชอบความสับสนวุ่นวาย มีบุคลิกภาพที่ราบเรียบ ไม่ชอบสภาพการณ์ที่เร่งรีบ ต้องการบรรยากาศที่มีการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงาน ทำงานประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยไม่ต้องแข่งขันกับใคร และเน้นรูปแบบการทำงานเชิงปฏิบัติการ

2.2.2 ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด

ให้ความสำคัญสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ได้แก่เรื่อง งานที่น่าสนใจ มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ ท้าทายความสามารถ มีค่าตอบแทนสูงสำหรับงานที่มีคุณภาพ ให้การยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส มีความเสี่ยง มีการแข่งขัน และมุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น แสดงให้เห็นว่า นักธุรกิจเป็นบุคคลที่กระตือรือร้น เอาใจจริง เอาใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าอาชีพบรรณารักษ์ กล่าวคือ นักธุรกิจไม่ชอบสภาพงานที่ซ้ำซากจำเจ มีโอกาสทำอะไรหลายๆ สิ่ง หลายๆ อย่าง มีความกล้าเสี่ยง กล้าคิดกล้าทำ มักใช้ความคิดอยู่ตลอดเวลา โดยใช้ทั้งความรู้จากประสบการณ์เก่า และใหม่ เพื่อที่จะปรับเปลี่ยน และสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม กล้าทำให้สิ่งนั้นประสบความสำเร็จตามที่ตนวางไว้ ต้องการการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงสำหรับงานที่มีคุณภาพ คู่กับความเหนื่อยยาก เพื่อให้เขาจะสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสุขสบาย ตลอดจนการยกย่องชมเชย เพื่อความภาคภูมิใจ และการมีเกียรติ มีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูง มักต้องการทราบให้แน่ชัดว่าผลการกระทำของตนเป็นอย่างไร และจะพยายามทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีความทะเยอทะยาน และมุ่งเน้นความสำเร็จมากกว่าสิ่งอื่น มีการ

แข่งขันทั้งในส่วนของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน พยายามหาโอกาสได้เปรียบ และฉกฉวยโอกาสที่ดีในการทำงาน เพื่อการทำผลงานที่ดี และได้เปรียบในการทำธุรกิจ มีการวางแผนในระยะยาว พยายามทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จ ด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม หรือมีความพยายามสูงในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ ตลอดจนปรารถนาที่จะสร้างเสริม และรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีกับบุคคลอื่น คือต้องการให้ผู้อื่นนิยม หรือยอมรับนับถือ และนิยมชมชอบตน ขณะเดียวกันนักธุรกิจจะมีลักษณะการทำงานที่ชอบเสรีในการที่จะคิด หรือทำอะไรเอง ไม่ชอบถูกบังคับโดยกฎระเบียบ มีการทำงานที่ฉับไว ไม่ชอบงานที่ต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการทำงานให้สำเร็จ

3. ข้อสังเกตเกี่ยวกับการใช้ค่าในแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ

แบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการใช้ต้นแบบจากงานวิจัยเรื่อง Work values in librarianship ของ กิลเลียน อัลเลน แล้วพยายามแปลความเป็นภาษาไทย ให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานของคนไทย อย่างไรก็ตามก็ยังคงต้องยึดฐานค่านิยมที่เป็นต่างประเทศอยู่ จึงทำให้ภาษา หรือถ้อยคำที่ใช้ระบุค่านิยมต่อการประกอบอาชีพบางข้ออาจไม่ชัดเจนเหมาะสมเท่าที่ควร หรืออาจไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย ซึ่งจากผลการวิจัย การจัดลำดับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดในบางเรื่อง เช่น งานที่ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส งานที่มีความเสี่ยง งานที่มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง งานที่มีการแข่งขัน งานที่มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาบริหารธุรกิจและสาขานิเทศศาสตร์ แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับท้ายๆ ทั้งๆ ที่ถ้ามองในแง่ของอาชีพนักธุรกิจแล้ว สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นทั้งสิ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุสองประการ คือ ประการที่ 1 นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดยังอยู่ในวัยศึกษา ยังไม่ได้มีประสบการณ์จริงในการทำงาน ดังนั้นความรู้สึก การแสดงออก หรือการมองภาพทางด้านอาชีพนักธุรกิจจึงไม่เด่นชัดนัก ประการที่สอง ในเรื่องของลักษณะสังคมไทย คนไทยมีลักษณะ รักสงบ สุภาพ อ่อนโยน คำที่ใช้ระบุค่านิยมในเรื่องดังกล่าวข้างต้น เช่น งานที่มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น อาจทำให้เข้าใจว่าเป็นงานที่ต้องทำงานโดยมุ่งแต่เอาชนะผู้อื่น หรือต้องการเหนือกว่าผู้อื่นเพียงอย่างเดียว โดยอาจจะไม่ได้คำนึงถึงเหตุผลอันควร หรือหาทางเอาเปรียบ งานที่มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง อาจทำให้เข้าใจว่าเป็นลักษณะงาน หรือสภาพการทำงานที่มีการทะเลาะ ถกเถียงกันอยู่เสมอ ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งความจริงแล้วในทางธุรกิจ การขัดแย้ง หมายถึงการถกเถียงกัน เพื่อหาสิ่งที่ดีกว่า หรือหาข้อยุติ ซึ่งคำที่ใช้ระบุค่านิยมเหล่านี้ อาจส่งผลให้นักศึกษามองค่านิยมนั้นในเชิงลบได้ หรือสิ่งเหล่านี้ อาจไม่ได้มีอยู่ในนิสัยของคนไทย อย่างไรก็ตาม หากมีการปรับปรุงการใช้ถ้อยคำ สำนวนต่างๆ ที่เหมาะสม เช่น งานที่มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น ปรับเปลี่ยนเป็น งานที่มุ่งเน้นเอาชนะ โดยตัดคำว่าผู้อื่นออก หรือ งานที่มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง ปรับเปลี่ยนเป็น งานที่มีการประชุม หรือประชุมและปรึกษาหารือกันเป็นประจำ อาจทำให้แบบวัดค่านิยมมีความเหมาะสมกับลักษณะของคนไทย และสังคมไทยได้มากขึ้น เพื่อจะสามารถนำไปใช้ และปรับปรุงสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันบริการสารสนเทศ และสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรทางด้านสารสนเทศ หรือบรรณารักษ์

จากค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาบริหารธุรกิจและสาขานิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญ และค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาดให้ความสำคัญ

สูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญดังกล่าวมาแล้วข้างต้น พอจะสะท้อนให้เห็นว่า บรรณารักษ์ยังมีบุคลิกภาพ และลักษณะการทำงานที่ราบเรียบ ทำงานโดยใช้การครุ่นคิด ไตร่ตรอง เน้นความเป็นระเบียบ ถูกต้อง ยึดหลักการทำงานในรูปแบบเดิมๆ ไม่ใคร่จะมีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ในการทำงานมากนัก ยึดหลักความอดทน และเต็มใจรับผิดชอบต่องานในหน้าที่อย่างดีที่สุด พึงพอใจที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เป็นมิตร ไม่ตรี เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถึงแม้ว่าจะเป็นคุณลักษณะที่ดีสำหรับอาชีพบรรณารักษ์ แต่การทำงานอย่างราบเรียบ ดำเนินไปอย่างปกติ หรือเป็นกิจวัตร งานนั้นย่อมมีการพัฒนาช้า และขาดความน่าสนใจ ดังนั้นสถาบันบริการสารนิเทศ หรือห้องสมุดควรให้ความสำคัญ และมีการดำเนินการสร้างเสริมค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ โดยสนับสนุนให้มีการจัดอบรม สัมมนา สำหรับบรรณารักษ์ และ สถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรสารนิเทศ หรือบรรณารักษ์ ควรมีการเน้น สอน จัดกิจกรรม หรือสอดแทรกค่านิยมต่อการประกอบอาชีพในกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่นักศึกษา ในเรื่องค่านิยมต่อการประกอบอาชีพที่มีลักษณะเชิงธุรกิจที่นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์มีน้อยกว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด อันเป็นสิ่งพึงปรารถนา ส่งเสริม และเป็นประโยชน์สำหรับการดำเนินงานบริการสารนิเทศ ในเรื่องดังนี้

1. งานที่ทำท้าทายความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกริษยาว่า จะสามารถทำงานนั้นสำเร็จหรือไม่ และเมื่อสำเร็จแล้วจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ
2. งานที่ต้องใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน งานที่ต้องมีความสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ให้มีความเหมาะสม และสามารถนำมาใช้ได้ดีขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพดีที่สุด
3. งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้ริเริ่ม วางแผน และดำเนินการด้วยตนเอง เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น
4. งานที่ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาสเพื่อการได้เปรียบ หรือมีความรวดเร็วในการแสวงหาข้อได้เปรียบ
5. มีการแข่งขัน งานที่มีการแข่งขันทั้งในส่วนของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้มีผลงานที่ดีกว่าเดิมทั้งในเรื่องคุณภาพ และปริมาณ หรือสำเร็จเร็วกว่าผู้อื่น
6. มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น งานที่มุ่งมั่นเอาชนะผู้อื่น โดยมุ่งมั่นให้ตนมีความเด่น หรือเหนือกว่าผู้อื่น

ซึ่งค่านิยมดังกล่าวข้างต้นมีความสำคัญสำหรับการพัฒนาตัวบรรณารักษ์ และการบริการสารนิเทศ ทั้งนี้เพราะหากบรรณารักษ์มีความต้องการงานที่ทำท้าทายความสามารถ มีความรู้สึกริษยาว่า จะสามารถทำงานนั้นสำเร็จหรือไม่ และเมื่อสำเร็จแล้วจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ พยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพดีที่สุด ไม่ยึดติดกับขั้นตอนการทำงานแบบเดิม ใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส เพื่อที่จะสร้างโอกาส สิ่งเหล่านี้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะช่วยพัฒนาสถาบันบริการสารนิเทศให้มีความก้าวหน้า หรือน่าสนใจมากขึ้น บรรณารักษ์อาจมีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน และการบริการที่แปลกใหม่ต่อผู้ใช้บริการ คิดและไตร่ตรอง แล้วทดลองเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ระดับความรู้ และทัศนคติที่ดีขึ้นของผู้ใช้บริการต่อสถาบันบริการสารนิเทศ

นอกจากนี้การมองที่เรื่อง การแข่งขัน และมุ่งเอาชนะผู้อื่น จะเป็นแรงจูงใจให้บรรณารักษ์มีความกระตือรือร้น ตื่นตัวในการทำงาน มุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประสพผลดีมากขึ้น สนับสนุนลักษณะการดำเนินงานเชิงรุก มีการปรับบทบาท กลยุทธ์ในการดำเนินงาน และการบริการที่มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อที่จะพัฒนางานในหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการปรับปรุง และพัฒนาแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพในเรื่องของการใช้ถ้อยคำให้มีความเหมาะสม และชัดเจนสมบูรณ์มากขึ้น แล้วนำไปใช้ศึกษาค่านิยมต่อการประกอบอาชีพเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาในระดับ

ปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ระหว่างชั้นปี ว่ามีความเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่อย่างไร

2. ควรมีการศึกษาค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ และสาขาการตลาดในระดับบัณฑิตศึกษา

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของผู้ที่ประกอบอาชีพบรรณารักษ์ และสารนิเทศ กับผู้ที่กำลังศึกษาในสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2537). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา วงษากันต์ และคนอื่นๆ. (2542). *วิถีไทย*. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวป เอ็ดดูเคชั่น.
- ก่อ สวัสดิพานิช. (2518). *วัยรุ่นกับค่านิยมและระบบศีลธรรม : เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับการศึกษา*. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกษม เกษมณุกิจกุล. (2534). *ค่านิยมจุดหมายปลายทางและค่านิยมวิถีปฏิบัติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา ภูมิหลังทางครอบครัว และการถ่ายทอดค่านิยมที่แตกต่างกัน*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เจือ เกตุขลุ่ย. (2520, มกราคม). "ค่านิยมกับความมั่นคงของชาติ," *รัฐสารวิรัช*. 19 (1) : 79.
- จาริณี เขาวนัสศิลป์. (2538). "กลยุทธ์การตลาดบริการสารสนเทศยุคอิเล็กทรอนิกส์," ใน *รวมบทความวิชาการทางบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์*. หน้า 1-7. เชียงใหม่ : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูชัย สมศิริไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ = Personnel Training in Organizations*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤมล ปราชญ์โยธิน. (2533). "สถานภาพและแนวทางพัฒนาสถานภาพของบุคลากรสารนิเทศ," ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพสารนิเทศศาสตร์ หน่วยที่ 1-7*. หน้า 91-96. นนทบุรี : สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิตยา ธรรมพันธุ์. (2523). *ค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้น ม.ศ. 3 โรงเรียนมัธยมของรัฐบาลและโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นีออน กลิ่นรัตน์, เพ็ญศิริ ชูติกุล และ สถาพร ชันโต. (2525). *ค่านิยมของอาจารย์สถาบันฝึกหัดครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บานชื่น ทองพันชั่ง. (2538). "บรรณารักษณ์กิจกรรม," ใน *รวมบทความวิชาการทางบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์*. หน้า 56-58. เชียงใหม่ : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2534). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : B & B.
- บุญเหลือ เทพยสุวรรณ, ม.ล. (2520, มกราคม). "การอบรมศึกษากับค่านิยมที่พึงประสงค์," *เอกลักษณ์ไทย*, 1 (1) : 31-49.
- ประภาศรี กรโกวิท. (2539). *ค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ประเภทบุคลากรประจำการสถาบันราชภัฏบุรีรัมย์*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- ประมวล วิทยาการ. (2520). *ค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียน ชั้นมัธยมศึกษาของรัฐบาล จังหวัดนครสวรรค์*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2522). *การเรียนการสอนที่สนใจและค่านิยม จิตวิทยาสำหรับครู เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2523). *ค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2531). *การศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2520). *การสอนค่านิยม*. พิษณุโลก : โครงการตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพิษณุโลก.
- พรณี ข. เจนจิต (2522). *จิตวิทยาการเรียนการสอน (จิตวิทยาการศึกษาสำหรับครูในชั้นเรียน)*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พัทยา สายหู. (2516). *โลกสมมุติ*. กรุงเทพฯ : ศึกษิตสยาม.
- เพ็ญแข ประจณปัจจนิก และ อ้อมเดือน สดมณี. (2529). *ค่านิยมของชาชนบทไทย : ค่านิยมทางวัตถุกับค่านิยมทางระเบียบประเพณี*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เพ็ญจันทร์ สว่างวงศ์ตระกูล. (2539). *ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ ชลารักษ์. (2519). *ภาพพจน์ของบรรณารักษ์ห้องสมุดวิทยาลัยครูในทัศนะของบุคลากรและนักศึกษาในวิทยาลัยครู*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2524). *วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ. (2542). *สังคมไทยกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ลัดดา แพรภักทรพิสุทธิ์. (2535). *ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- วรรณะ แก้วมณีเอี่ยม. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านธุรกิจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (วัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิไล จิรพรพานิชย์. (2541). *ค่านิยมในการทำงานและการผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา : บริษัท ในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สนธิ สมัครการ. (2519). "บทบาทของครอบครัวที่มีต่อบุคลิกภาพของคนไทย," ใน *รักเมืองไทย เล่ม 1*. หน้า 1-36. กรุงเทพฯ : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- สมร ตาระพันธ์. (2543, มกราคม - เมษายน). "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของท้องสมุด และบรรณารักษ์," *บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มข.* 18 (1) : 15-27.
- สมาน ชาลีเครือ. (2523). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมเชิงสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สวณิต ยมาภัย. (2526). *การสื่อสารของมนุษย์และแนวปฏิบัติขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาโรช บัวศรี. (2525). *จริยธรรมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2539). *จิตวิทยาการจัดการองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ที ดีไซน์ ปรินทร์.
- สุจิตรา เหลืองรังสรรค์. (2516). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักธุรกิจ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (วัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2530). *การเป็นผู้นำชุมชน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทรี โคมิน และ สนธิ สมัครการ. (2522). *ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย : เครื่องมือในการสำรวจวัด*. กรุงเทพฯ : สำนักงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนี สัมมา. (2537). *มโนทัศน์เกี่ยวกับวิชาชีพบรรณารักษ์ของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา สุภาพ. (2534). *สังคมและวัฒนธรรมไทย : ค่านิยม : ครอบครัว : ศาสนา : ประเพณี*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรวงศ์ ศรีสุวัจฉ์. (2532). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล*. วิทยานิพนธ์ อ.ม. (บรรณารักษศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุรทอง ศรีสะอาด. (2523). *การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตและนักศึกษาวิชาบรรณารักษศาสตร์กับบรรณารักษ์ที่ประสบความสำเร็จ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- เสาวภา ไพทยวัฒน์. (2538). *พื้นฐานวัฒนธรรมไทย : แนวทางอนุรักษ์และการพัฒนา*. กรุงเทพฯ :
ภาคพัฒนาตำราและเอกสารวิชาการ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสถาบันราชภัฏ.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2540). *การบริหารงานอุตสาหกรรม = Industrial Management*. กรุงเทพฯ :
วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อัจฉรา สุขารมณ์, อรพินท์ ชูชม และ ทศนา ทองภักดี. (2540). *องค์ประกอบทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพล
ต่อการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อานาสตาซี, แอน. (2519). *การตรวจสอบเชิงจิตวิทยา = Psychological Testing*. ประชุมสุข อาชาวำรุง
แปลและเรียบเรียง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อุบลรัตน์ ไวปรีชี. (2545). *คุณลักษณะของพนักงานขายตรงผลิตภัณฑ์เสริมอาหารตามทัศนะของผู้บริโภค
ในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Allen, Gillian. (1998). "Work Values in Librarianship," *Library & Information Science Research*.
20(4) : 415-424.
- Bernstein, Ellen & Leach, John. (1985, March). "Plateau : In Career - Development Attitude
Sampling, Librarians See Advancement as Problem," *American Libraries*. 16 :
178-180.
- Chopa, Kamala. (1984, July - October). "Job Satisfaction Among the Librarians of Lucknow
City," *Herald of Library Science*. 23 : 156-161.
- Feather, Norman T. (1976). *Value in Education and Society*. Toronto : Collier Macmillan.
- Garrett, Henry E. (1961). *General Psychology*. New York : American Book.
- Ginzberg, Eli. (1966). *The Development of Human Resource*. 2nd ed. New York : McGraw -
Hill.
- Ginzberg, Eli and others. (1967). *Occupational Choice : An Approach to a General Theory*. 2nd
ed. New York : Columbia University.
- Gribbons, Warren D. & Lohnes, Paul R. (1965, November). "Shift in Adolescents Vocational
Values," *Personnel and Guidance Journal*. 44 : 248-252.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *Motivation to Work*. New York : Wiley.
- Homaday, Banker. (1970). "Nature of Entrepreneur," *Personnel Psychology*. 8 : 47-54.
- Krai Yudht Dhiratayakinant. (1975). *Thailand - Profile 1975*. Bangkok : Four Aces.
- McMahon, Anne. (1974). *Personality of the Librarian ; Prevalent Social Values and Attitudes
Toward the Profession*. Adelaide, Australia : Libraries Board of South Australia.
- Miller, Franklin A. and others. (1956). *Planning Students Activities*. Englewood Cliffs, N.J. :
Prentice - Hall.
- Perrone, Phillip A. (1965, November). "Values and Occupational Preferences of Junior High
School Girls," *Personnel and Guidance Journal*. 44 : 254-257.
- Rokeach, Milton. (1969). *Belief Attitude and Values*. San Francisco : Jossey Boss.

Rokeach, Milton. (1977). *The Nation of Human Values*. New york : holt, Rinchart and Winston.

Schneider, Benjamin. (1987). "The People Make the Place," *Personnel Psychology*. 40 : 437-454.

Suntaree Komin. (1990). " International Symposium : Social Values and Effective Organization 1988 Taipei, Taiwan," *International Journal of Psychology*. 25 : 681-704.

Super, Donald E. (1970). *The Work Values Inventory*. Boston : Houghton - Mifflin.

———. (1979). *The Psychology of Career*. New york : Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รองศาสตราจารย์อัจฉรา สุขารมณ วุฒิการศึกษา ค.ม. ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยการศึกษา)
จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการพิเศษ และอาจารย์ประจำ
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ทัศนาก ทอภักดี วุฒิการศึกษา กศ.ม. การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ)
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักวิจัย 7 และอาจารย์ประจำสถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดร. ยุทธนา ไชยจุล วุฒิการศึกษา D.P.A. (รัฐประศาสนศาสตร์) จาก University of La
Yeme USA. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/๐๕๖๙

วันที่ /๖ มกราคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวเปรมฤดี ปธานราชฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ สารนิเทศศาสตร์กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์ และ อาจารย์พวงผกา คงอุทัยกุล เป็นคณะกรรมการ ควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์อัจฉรา สุขารมณ์ อาจารย์ทัศนาก ทอภักดี และ อาจารย์ยุทธนา ไชยจุลกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัดค่านิยมต่อการ ประกอบอาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ แบบวัดค่านิยม ให้ นางสาวเปรมฤดี ปธานราชฤทธิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 1053

วันที่ 31 มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวเปรมฤดี ปธานราษฎร์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ สารนิเทศศาสตร์กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์ และ อาจารย์พวงผกา คงอุทัยกุล เป็นคณะกรรมการ ควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้นิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2-3 ภาคปกติ สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเปรมฤดี ปธานราษฎร์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726,5644

ที่ ทม 1012/ 1054

วันที่ 31 มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวเปรมฤดี ปธานราษฎร์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์ และ อาจารย์พวงผกา คงอุทัยกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอนิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2-3 ภาคปกติ สาขาวิชาการตลาด จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเปรมฤดี ปธานราษฎร์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1012/ 1050



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวัดค่านิยม

เนื่องด้วย นางสาวเปรมฤดี ปธานราชภูรี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์ และ อาจารย์พวงผกา คงอุทัยกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอนิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2-3 ภาคปกติ สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเปรมฤดี ปธานราชภูรี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 09-2503975

ที่ ทม 1012/ 1049



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 / มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวัดค่านิยม

เนื่องด้วย นางสาวเปรมฤดี ปธานราชฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์ และ อาจารย์พวงผกา คงอุทัยกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอนิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2-3 ภาคปกติ สาขาวิชาการตลาด จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเปรมฤดี ปธานราชฤทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 09-2503975

ที่ ทม 1012/ 10 52



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวัดค่านิยม

เนื่องด้วย นางสาวเปรมฤดี ปธานราษฎร์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์ และ อาจารย์พวงผกา คงอุทัยกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอนิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2-3 ภาคปกติ สาขาวิชาสารนิเทศศึกษา จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเปรมฤดี ปธานราษฎร์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 09-2503975

ที่ ทม 1012/ 1054



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวัดค่านิยม

เนื่องด้วย นางสาวเปรมฤดี ปธานราชภูรี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขต กรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์ และ อาจารย์พวงผกา คงอุทัยกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอนิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2-3 ภาคปกติ สาขาวิชาการตลาด จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเปรมฤดี ปธานราชภูรี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 09-2503975

ภาคผนวก ค

แบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ

แบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ

คำแนะนำในการทำแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ

แบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพนี้ มีความมุ่งหมายที่จะวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของ นิสิต “ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ” หมายถึง สิ่งที่บุคคลเชื่อว่ามีค่า และมีความสำคัญในการทำงาน และ ต้องการแสวงหาจากงานที่ทำ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ อาจมีความสำคัญต่อแต่ละบุคคลไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งรายการค่านิยมในแบบวัดนี้เป็นข้อความค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ส่วนข้อความที่อยู่ใน วงเล็บเป็นคำอธิบายเพิ่มเติม

ขั้นตอนการทำแบบวัดค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ

1. ให้นิสิตอ่านและพิจารณา “ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ” ทั้ง 66 ข้อ อย่างรอบคอบ เพราะ นิสิตจะต้องเรียงลำดับ “ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ” นี้ใหม่ โดยเรียงตามลำดับที่นิสิตคิดว่า “ค่านิยมต่อ การประกอบอาชีพ” นั้นมีความสำคัญสำหรับนิสิตมากที่สุดในการใช้เป็นหลักในการทำงาน หรือต้องการ แสวงหาจากงาน
2. รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพทั้ง 66 ข้อนี้ ได้พิมพ์ลงในกระดาษขนาด 3 x 5 นิ้ว โดยมีรายการค่านิยม 1 รายการ ต่อกระดาษ 1 ใบ รวมกระดาษ 66 ใบ ให้นิสิตจัดเรียงลำดับความ สำคัญของ “ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ” ใหม่ โดยเรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ลำดับที่ 1 ไปจนถึงลำดับ ที่ 66 ตามความรู้สึกของนิสิตจริงๆ ให้รายการ “ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ” ที่นิสิตเห็นว่าสำคัญมาก ที่สุดเป็นอันดับ 1 อยู่ด้านบนสุด แล้วเรียงมาเรื่อยๆ จนถึงรายการ “ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ” ที่นิสิต เห็นว่ามีความสำคัญน้อยที่สุดเป็นอันดับที่ 66 อยู่ด้านล่างสุด
3. กรุณาพิจารณาอย่างช้าๆ และรอบคอบ เมื่อทบทวน และจัดเรียงลำดับความสำคัญตามที่ นิสิตพอใจแล้ว ให้นิสิตกำหนดหมายเลขลำดับความสำคัญที่มุมบนด้านขวาของกระดาษแต่ละใบ

รายการค่านิยมต่อการประกอบอาชีพ

1. น่าสนใจ
(งานที่มีความแปลกใหม่ มีโอกาสทำอะไรได้หลายๆ สิ่งหลายๆ อย่าง ไม่ซ้ำจำเจตลอดเวลา)
2. ต้องใช้ความกระตือรือร้น
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องตื่นตัวรับกับสภาพการทำงาน มีพฤติกรรมและจิตใจที่ตื่นตัวอยู่เสมอ)
3. มีโอกาสดำเนินการความรู้ และทักษะการทำงาน
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ)
4. มีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าทางวิชาชีพ
(งานที่เปิดโอกาสให้คนที่ทำงานในวิชาชีพนั้นได้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพที่ตนทำงานอยู่)
5. มีความมั่นคงในการจ้างงาน
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าจะถูกออกจากงาน หรือถูกเลิกจ้างมีน้อย)
6. ท้าทายความสามารถ
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอยากพิสูจน์ว่าจะสามารถทำงานนั้นสำเร็จหรือไม่ และเมื่อสำเร็จแล้วจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ)
7. ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับหัวหน้างาน มีความนอบน้อม เชื่อฟัง ไม่แข็งขืน)
8. มีโอกาสดำเนินการก้าวหน้า
(งานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถที่จะทำงานโดยไต่ระดับไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้)
9. มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ
(งานที่มีกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน เจื่อนใจ หรือข้อกำหนดต่างๆ เกี่ยวกับงานที่น่าพึงพอใจ เช่น มีเวลา และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีสวัสดิการที่ดี เป็นต้น)
10. มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูง ถ้าสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และมีคุณภาพ)
11. มีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย จริงใจ
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกถึงบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยจริงใจ ไม่ปกปิด และซ่อนเร้นในสิ่งต่างๆ)
12. ต้องเต็มใจรับผิดชอบต่องาน
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเห็นคุณค่า เต็มใจรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ขยันหมั่นเพียร และรักงาน)
13. มีหลายๆ สิ่ง หลายๆ อย่างให้ทำ
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นๆ มีวิธีหรือกระบวนการสร้างผลงาน ตลอดจนสร้างสรรค์ผลงานได้หลากหลายรูปแบบ มีโอกาสทำงานหลายๆ ด้าน ไม่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย)
14. เน้นคุณภาพ
(งานที่มีการให้ความสำคัญ และมุ่งหวังกับคุณภาพของงาน)

15. มีความยืดหยุ่น
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องเคร่งครัดกับกฎระเบียบ หรือขั้นตอนต่างๆ อย่างใดอย่างหนึ่งตายตัว เมื่อเกิดปัญหา หรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งก็สามารถปรับเปลี่ยนไปใช้วิธีการ หรือขั้นตอนเกี่ยวกับการทำงานอย่างอื่นได้)
16. ต้องการพลีชีพส่วนบุคคล
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องให้เกียรติ ไม่ก้าวร้าวงาน หรือก้าวล้ำในหน้าที่ และสิทธิของผู้อื่น)
17. สามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ภายในองค์กร)
18. ให้การยกย่อง ชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี
(งานที่ภายในองค์กร หรือบรรยากาศการทำงานมีการยกย่องชมเชยเมื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี)
19. ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
(งานที่มีการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน)
20. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้กันอย่างเสรี
(งานที่มีบรรยากาศการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเสรี)
21. มีการปรับเปลี่ยนเพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ
(งานที่มีบรรยากาศขององค์กร หรือสภาพการทำงาน มีความคิดริเริ่มกระทำสิ่งใหม่ๆ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรเสมอ)
22. มีเกียรติ
(งานที่เป็นที่นิยม หรือชื่นชมของบุคคลทั่วไป เมื่อได้ทำงานนี้แล้วผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกภาคภูมิใจ)
23. มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ
(งานที่มีบรรยากาศความเป็นมิตรไมตรีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน)
24. มีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน
(งานที่มีการกำหนดหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน)
25. ใช้ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ให้เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้ดีขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพดีที่สุด)
26. องค์กรมีความมั่นคงไม่ล้ม หรือเลิกกิจการโดยง่าย
(งาน หรือองค์กรที่มีความมั่นคง ไม่ล้ม หรือเลิกกิจการโดยง่าย)
27. ต้องเอาใจใส่ต่อรายละเอียด ระเบียบแบบแผน
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความละเอียด เอาใจใส่ หรือเพ่งเล็งในรายละเอียดของงาน และระเบียบแบบแผน)
28. มีการจัดระบบระเบียบงาน
(งานที่มีการจัดระบบการทำงาน มีการกำหนดหน้าที่ และผู้รับผิดชอบงาน หรือฝ่ายต่างๆ ในองค์กรอย่างชัดเจน)

29. มีโอกาสดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น
(งานที่มีลักษณะที่ทุกคนในองค์กรต้องช่วย หรือร่วมกันทำงาน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ)
30. ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้ริเริ่ม วางแผน และดำเนินการด้วยตนเอง เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น)
31. มีความขัดแย้งน้อย
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้โดยมีโอกาสดำเนินงานที่ขัดแย้งกับผู้อื่นในระดับน้อย)
32. มีความคาดหวังสูงต่อผลการปฏิบัติงาน
(งานที่ต้องการคนที่มีความสามารถ สามารถปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพสูง)
33. ต้องใช้ความอดทน
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความอดทนต่อสภาพการณ์ต่างๆ)
34. มีปรัชญาชี้นำแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
(งานที่มีหลักการ และปรัชญาที่ชี้นำแนวทางการปฏิบัติงาน หรือเป้าหมายของงานที่ชัดเจน)
35. มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม
(งานที่มีการกำหนดช่วงเวลาการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพของงาน)
36. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
(งานที่มีบรรยากาศรอบตัว ทั้งในด้านของสภาพการทำงาน ลักษณะทางกายภาพ การบังคับบัญชา และผู้ร่วมงานที่ดี)
37. ไม่ก่อให้เกิดความเครียด
(งานที่ไม่ก่อให้เกิดความวิตกกังวล ทำให้เกิดความเครียดต่อผู้ปฏิบัติงาน)
38. เต็มใจให้มีการทดลอง
(งานที่องค์กรเต็มใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพยายามทดลองทำในสิ่งแปลกใหม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน)
39. มีบรรยากาศเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน
(งานที่ภายในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีการเอาใจใส่ และสนใจซึ่งกันและกัน)
40. เน้นการทำงานเป็นทีม
(งานที่มีลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการปรึกษาหารือ ร่วมกันวางแผน และดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน อีกทั้งต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน)
41. รับผิดชอบต่อสังคม
(งานที่ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคม และต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในสังคม)
42. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน
(งานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือความสำเร็จของงาน)
43. เน้นความถูกต้อง
(งานที่ยึดอยู่บนความถูกต้อง และความชัดเจนในการทำงาน)
44. มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน
(งานที่มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ หรือผลที่ตามมาหลังจากที่ทำงานนั้นแล้ว ไม่มุ่งเน้นแต่เฉพาะผลสำเร็จเท่านั้น)

45. เป็นอิสระในการดำเนินงาน

(งานที่มีเอกลักษณ์ หรือลักษณะเป็นตัวของตัวเอง เป็นอิสระในการดำเนินงาน ไม่อ้างอิง หรือพยายามดำเนินงานให้เหมือน หรือใกล้เคียงกับองค์กรอื่นๆ)

46. มีอิสระในการตัดสินใจ

(งานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้ มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆ)

47. ไม่กระทบต่อวิถีชีวิตปกติ

(งานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้โดยไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน)

48. มีความเรียบง่าย

(งานที่ดำเนินไปแต่ละวันอย่างเรียบง่าย ไม่เร่งรีบ หรือเร่งร้อน)

49. มีความเจียบสงบ

(งานที่มีบรรยากาศการทำงาน และสภาพการทำงานที่ไม่สับสนวุ่นวาย)

50. มีบรรยากาศเป็นกันเอง

(งานที่มีบรรยากาศการทำงานที่ไม่ยึดกฎระเบียบมากเกินไป มีความเป็นกันเอง)

51. มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน

(งานที่มีแนวทางการปฏิบัติงาน ระเบียบการทำงาน และลักษณะต่างๆ ที่เหมาะสมกับตัวผู้ปฏิบัติงาน)

52. ใช้การครุ่นคิดไตร่ตรอง

(งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการครุ่นคิด ไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติงานเสมอ)

53. งานตามคำร้องขอ

(งานที่ทำตามคำเรียกร้อง หรือคำร้องขอเสมอ)

54. ต้องใช้ความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาส

(งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรวดเร็วในการหยิบฉวยโอกาสเพื่อการได้เปรียบ หรือ มีความรวดเร็วในการแสวงหาข้อได้เปรียบ)

55. เน้นการปฏิบัติ

(งานที่มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำการปฏิบัติเพื่อให้ผลงานปรากฏ โดยไม่มุ่งเน้นในเรื่องของขั้นตอนการทำงาน หรือเอกสารมากนัก)

56. ใช้การวิเคราะห์

(งานที่ต้องใช้การวิเคราะห์ พิจารณาในการทำงานตลอดเวลา)

57. มีความพิเศษ

(งานที่มีลักษณะเฉพาะ หรือต้องใช้ความสามารถพิเศษที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่างเป็นพิเศษ)

58. มีความเสี่ยง

(งานที่ต้องทำด้วยความเสี่ยงต่อข้อผิดพลาด และผลกระทบที่จะตามมาภายหลังเสมอ)

59. ใช้การคาดการณ์ล่วงหน้า

(งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความสามารถในการคาดคะเน คาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่า จะดำเนินการโดยวิธีใด จึงจะทำงานเกิดสัมฤทธิ์ผล หรือประสิทธิภาพ)

60. มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง

(งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเผชิญกับข้อคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน หรือความเห็นที่ไม่สอดคล้องกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น งานที่ต้องมีการประชุมเพื่อตกลงกันอยู่เสมอ)

61. เน้นกฎระเบียบ
(งานที่ในการปฏิบัติงานต้องเน้นตามกฎระเบียบ หรืออ้างอิงกฎระเบียบเป็นสำคัญ)
62. ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบ
(งานที่ปฏิบัติได้ในวงจำกัด หรือถูกจำกัดโดยกฎเกณฑ์ต่างๆ)
63. มีการแข่งขัน
(งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการแข่งขันทั้งในส่วนของตนเอง และผู้ร่วมงาน เพื่อให้มีผลงานที่ดีกว่าเดิม ทั้งในเรื่องคุณภาพ และปริมาณ หรือสำเร็จเร็วกว่าผู้อื่น)
64. ใช้ระยะเวลายาวนานในการทำงาน
(งานที่ต้องใช้ระยะเวลานานจึงจะสำเร็จสำหรับงานชิ้นหนึ่งๆ)
65. มุ่งเน้นเอาชนะผู้อื่น
(งานที่มุ่งมันเอาชนะผู้อื่น โดยมุ่งมันให้ตนมีความเด่น หรือเหนือกว่าผู้อื่น)
66. มุ่งเน้นคน
(งานที่ใส่ใจต่อความรู้สึกของคน ดำเนินถึงความรู้สึก ความคิด หรือความต้องการ และผลกระทบต่างๆ ที่มีต่อผู้คน)

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวเปรมฤดี ปธานราษฎร์
วันเดือนปีเกิด	27 มิถุนายน 2515
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	4/679 ถ. รักศักดิ์มงคล ต. ท่าช้าง อ. เมือง จ. จันทบุรี 22000
ตำแหน่ง	อาจารย์ 1 ระดับ 4
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนหนองตากงพิทยาคาร อ. โป่งน้ำร้อน จ. จันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	ค.บ. (บรรณารักษศาสตร์) จากวิทยาลัยรำไพพรรณี
พ.ศ. 2546	ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ