

การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร  
Career Decision Making of Private Enterprise Employees in  
Bangkok Province

จุฑามาศ ลายิ้ม

การเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Juthamat Layim

E-mail: Oroaeza@gmail.com

Banking and Finance Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษากระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในอาชีพและปัจจัยการเลือกอาชีพที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression เลือกแบบ Stepwise)

ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจในอาชีพด้านความรับรู้ชื่อเสียงและเกียรติยศ (อาชีพแบบอย่าง) ด้านค่าตอบแทน ด้านแนวโน้มทางการตลาด ด้านความภูมิใจในอาชีพ และปัจจัยการเลือกอาชีพด้านทัศนคติ ด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลมีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

**คำสำคัญ** : การตัดสินใจเลือกอาชีพ; การเลือกอาชีพ

**ABSTRACT**

The objective of this study were 1. to study career decision process of private enterprise employees in Bangkok province. 2. to study factors of career motivation and factors of career

choice mix affecting the career decision process of private enterprise employees in Bangkok province.

The sample group was 400 people of Career Decision Making of Private Enterprise Employees in Bangkok Province. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. in case of its had statistical significant and testing of Multiple Regression (Stepwise).

The results of the hypotheses testing showed that the factors of in career motivation for In recognition of fame and honor (Role model), Compensation, Market trends , Pride and factors of career choice for Attitude, Personal environment affect to the career decision process in private enterprise employees in Bangkok province

**Keywords:** Career choice decisions; Career selection

## บทนำ

การประกอบอาชีพเป็นที่มาของรายได้ เพื่อดำรงชีวิตโดยอาศัยปัจจัยทั้งสี่อย่างนี้มนุษย์ไม่สามารถขาดได้ เพราะเมื่อขาดแล้วอาจส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ในอดีตนั้นปัจจัยทั้งสี่อย่างผลิตขึ้นใช้เองในครอบครัว โดยไม่จำเป็นต้องใช้เงินซื้อซึ่งในปัจจุบันการดำรงชีวิตในสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอีกทั้งประชาชนมีการศึกษามากขึ้น

ในขณะที่เดียวกันปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นในปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งจึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น การมีบุคลากรที่มีความสามารถจะต้องมีการจัดการด้านบุคลากรทั้งด้านการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ส่งเสริมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ องค์กรก็ต้องสร้างความพึงพอใจในรูปแบบสวัสดิการต่างๆที่ดีให้กับบุคลากรของตน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ เพื่อที่จะช่วยนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

ปัญหาการสนใจเลือกอาชีพของตัวบุคคลเอง คือการขาดความรู้ ความเข้าใจในการประกอบอาชีพ จึงทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน การทำงานในองค์กรได้ไม่เต็มที่ การเปลี่ยนงานหรือย้ายสายงานไม่ตรงกับสาขาที่ศึกษาไม่ประสบความสำเร็จและยังมีอีกหลายบุคคลต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา แนะนำอาชีพ คนส่วนใหญ่จะต้องรู้ขีดความสามารถ สติปัญญา ความถนัด ความสนใจและความพร้อมในการเลือกประกอบอาชีพให้เหมาะสมกับตนเองพร้อมทั้งจะต้องมีความรู้ในเรื่องปัญหาเศรษฐกิจ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานตลอดจนการฝึกพัฒนาฝีมือตนเองเพิ่มเติม เพื่อให้คุณลักษณะเด่นในการประกอบอาชีพและพัฒนาตัวเองให้บรรลุเป้าหมายและตอบสนองความต้องการของตนเอง

การตัดสินใจเลือกอาชีพนับเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะถ้าตัดสินใจเลือกอาชีพเหมาะสมแล้วจะทำให้เรามีความสุขและมีความก้าวหน้าในชีวิตประจำวันในแต่ละวัน ทุกคนมีการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาและบางครั้งต้อง

ตัดสินใจหลายเรื่องซึ่งทุกเรื่องอาจมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับตัวเรา การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและหลีกเลี่ยงไม่ได้ การตัดสินใจที่ดีต้องรู้หลักการ วิธีการและขั้นตอน เพื่อจะได้ตัดสินใจให้ดีที่สุดไม่คิดเป็นเรื่องของโซกลาง การฝึกการตัดสินใจเลือกอาชีพต้องเรียนรู้กระบวนการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ รู้วิธีการ และรูปแบบของการตัดสินใจเลือกอาชีพ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตของมนุษย์อาจกล่าวได้ว่า “งานคือชีวิต”

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพราะเป็นสิ่งสำคัญและหลีกเลี่ยงไม่ได้ การตัดสินใจที่ดีต้องรู้หลักการวิธีการและขั้นตอน เพื่อจะได้ตัดสินใจให้ดีที่สุดไม่คิดเป็นเรื่องของโซกลาง การตัดสินใจการเลือกอาชีพที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของผลให้การทำงานมีความมั่นคงและยังสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ เพื่อตอบสนองปัจจัยที่จะส่งผลให้การทำงานมีความสุขอย่างยั่งยืน ทั้งที่มาจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ ซึ่งก่อให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการตามที่คาดหวัง การเลือกอาชีพจะแตกต่างกันไป ซึ่งการเลือกอาชีพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นด้วยความต้องการทำให้กลายมาเป็นทัศนคติในการเลือกอาชีพ อาชีพของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อบุคคลนั้นเชื่อว่าอาชีพใหม่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าอาชีพเดิมที่สำคัญบุคคลแต่ละคนจะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน

#### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษากระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในอาชีพและปัจจัยการเลือกอาชีพที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

#### ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรตัวอย่างคือ พนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจในอาชีพ ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆคือ ด้านค่านิยม ด้านความรู้รับรู้ชื่อเสียงและเกียรติยศ (อาชีพแบบอย่าง) ด้านความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล ด้านความภูมิใจในอาชีพ ด้านแนวโน้มทางการตลาด ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและด้านโอกาสในความก้าวหน้า และปัจจัยการเลือกอาชีพ ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล และด้านทัศนคติ

ตัวแปรตามคือ การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆคือ ด้านการรับรู้ถึงปัญหา ด้านการค้นหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจ และด้านพฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดให้เกิดความสนใจเขาทำงาน
2. เพื่อให้พนักงานองค์กรเอกชนหรือบัณฑิตที่กำลังจบการศึกษาใช้เป็นแนวทางพัฒนาความสามารถในการเลือกอาชีพให้สอดคล้องกับลักษณะตนเอง
3. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพซึ่งจะเป็นข้อมูลให้ฝ่ายแนะแนวโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยใช้เป็นข้อมูลช่วยวางแผนการเลือกอาชีพให้นักเรียนหรือนักศึกษา
4. เพื่อให้ นักวิจัยที่สนใจได้นำผลการวิจัยไปต่อยอดการวิจัยต่อไป

### ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบทความทางวิชาการต่างๆ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

#### ปัจจัยจูงใจในอาชีพ

**ด้านค่านิยม** ทฤษฎีการเลือกอาชีพของแฟรงค์ พาร์สันส์ อ้างอิงใน เอกกรินทร์ ศุภรณ์พานิช (2557) หน้า 31 และ 33 ได้กล่าวว่า ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เป็นต้นว่าคนที่มีความเมตตาชอบช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์อาจเลือกอาชีพนักสังคมสงเคราะห์ แพทย์ พยาบาล คนที่ยึดถือความเป็นธรรมในสังคมอาจเลือกอาชีพ นักกฎหมาย แพทย์ พยาบาล เป็นต้นและ Ginzberg et. Al (1967) อ้างอิงใน บทคัดย่อ น้ำทิพย์ บุตรทศวรรณภา ลือกิตินันท์ (2558) หน้า 130 ที่กล่าวว่า ค่านิยมและการตัดสินใจพัฒนาการด้านอาชีพ เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็ก เป็นกระบวนการต่อเนื่องในวัยต่างๆ การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในอาชีพขึ้นกับว่าคุณคนนั้นจะต้องเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับตัวเขาและมีวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้พัฒนามาในแต่ละวัยของชีวิต

**ด้านความรู้ชื่อเสียงและเกียรติยศ (อาชีพแบบอย่าง)** นนทยา ศิริคุณ (2553) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจด้านชื่อเสียง แรงจูงใจด้านชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะในสังคมระดับชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติหรือระชนานาชาติ ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูง อยากเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายในเรื่องต่างๆ เช่น ยอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถ และ ริวิพัชร์ งามพัทวิชัย (2559) ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียงเป็นความต้องการการได้รับการยกย่องและนับถือ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความต้องการนับถือตนเองคือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นคือ ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับยกย่องจากผู้อื่น

**ปัจจัยความเข้าใจเกี่ยวกับคน/ข้อมูล** ไพลิน บรรพโต (2561) ได้ให้ความหมายการศึกษาเกี่ยวกับงานอาชีพเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของอาชีพ คุณลักษณะของงานอาชีพ และบริบทของงานในอาชีพ การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่อาชีพ ในปัจจุบันสถาบันการศึกษามักจะทดสอบความพร้อมในการ

ประกอบอาชีพด้วยการให้เข้าไปสัมผัสกับอาชีพนั้นๆ ก่อนการเข้าศึกษาเล่าเรียนและทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร (1966) บุคคลแต่ละคนมีชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและประสบการณ์ในวัยเด็กจะถูกระตุ้นด้วยความต้องการ ทำให้กลายมาเป็นทัศนคติในการเลือกอาชีพ นอกจากนี้ประสบการณ์จะมีรูปแบบการดำเนินในวัยเด็กที่มีลักษณะแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมบุคลิกและนำไปสู่การเลือกอาชีพที่แตกต่าง

**ด้านความภูมิใจในอาชีพ** ศุภลักษณ์ พรหมศร (2558) ได้กล่าวว่า จะเน้นให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะในพนักงานโรงงานที่ต้องทำให้เสร็จทันเวลา และผลิตได้ปริมาณตรงตามที่ถูกค่าต้องการ ดังนั้นหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำที่เนื้องานจึงมีส่วนสำคัญที่ต้องกระตุ้นให้พนักงานทำตามเป้าหมายให้เสร็จ และ ไพลิน บรรพโต (2561) ได้ให้ความหมาย วิธีที่ช่วยสร้างความภูมิใจในอาชีพได้ คือ 1) ตั้งเป้าหมายในการทำงาน 2) ทำอย่างเต็มที่ การที่บุคคลนั้นๆ ได้ลงมือทำอย่างสุด ความสามารถ 3) ทำในสิ่งที่รัก ไม่ว่าใครก็ต้องมีความฝัน หรือสิ่งที่อยากทำกัน แม้ว่าบางทีจังหวะในชีวิตจะไม่เป็นใจก็ตาม 4) การช่วยเหลือคนอื่นแน่นอนว่าบุคคลนั้นๆ ไม่ได้ทำงานทุกอย่างสำเร็จได้ด้วยคนเดียว

**ด้านแนวโน้มทางการตลาด** ปรรธนา พลอภิชาติ (2553) ได้กล่าวว่าแนวโน้มของตลาดแรงงาน เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการผู้ทำงานในด้านต่างๆ ในปัจจุบัน และการพยากรณ์ที่จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นหรือลดลง และกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2557) ปัจจุบันการพัฒนาในทุกด้านไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองประเทศต่างๆ ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน การติดต่อทางเศรษฐกิจการค้า และการมีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในด้านต่างๆ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง และเครือข่ายของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานระหว่างประเทศเป็นเรื่องที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสนใจและให้การสนับสนุน เพื่อให้มีการบริหารและการใช้แรงงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

**ด้านลักษณะงาน** พนิดา พรหมรัตน์ (2556) จากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความอิสระนั้น ประกอบไปด้วย 3 ด้านคือ การไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ไม่มีคนคอยบังคับ และการกำหนดทิศทางการทำงานด้วยตนเองทั้ง 3 ด้านนี้แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความอิสระนั้นเป็นปัจจัยสูงใจที่ส่งผลอย่างมากต่อการเลือกประกอบอาชีพ เป็นตัวเตอร์ในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย งานวิจัยชิ้นนี้ยังพบว่า การไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ข้อระเบียบบังคับ นั้นสามารถนำมาสู่การกำหนดทิศทางการทำงานได้ด้วยตนเอง และธีระวณิช (2553) หน้า 453 ได้อธิบายถึงแนวคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานสามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ลักษณะงานหลัก สภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน

**ด้านค่าตอบแทน** นนทยา ศิริคุณ (2553) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจด้านการเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและสำคัญที่สุดของเงินคือ เป็นตัวแทน ในการแลกเปลี่ยน สิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรง แต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญ แต่เป็นตัวแทนของความต้องการใดๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน และ พนิดา พรหมรัตน์ (2556) จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผลตอบแทนที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้รับนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ ผลตอบแทนทางตรงที่เป็นตัวเงิน และผลตอบแทนทางอ้อมที่ไม่ใช่ตัวเอง

ความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ร้ายได้หรือค่าตอบแทน พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เริ่มเข้าสู่การประกอบอาชีพการเป็นวิศวกร โดยเลือกจากค่าตอบแทนเป็นหลัก

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้า** พนิดา พรหมรัตน์ (2556) ความก้าวหน้า พบว่าความก้าวหน้าที่ทำให้สัมภาษณ์นั้นไม่ใช่ความก้าวหน้าทางตำแหน่งหรือหน้าที่การงาน เนื่องจากการประกอบอาชีพเป็นวิศวกรเป็นอาชีพที่ไม่มีตำแหน่งหรือฐานเงินเดือน ซึ่งความก้าวหน้านั้นเป็นในรูปแบบของความสามารถของตัวบุคคลว่าผู้ให้สัมภาษณ์สามารถที่จะทำและผ่านความท้าทายนี้ได้หรือไหม และ ปาริฉัตร ตู่ดำ (2556) บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ ซึ่งแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความผูกพันในอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

### ปัจจัยการเลือกอาชีพ

**ด้านบุคลิกภาพ** Jackson & Hisrich (1996) PP. 287-290 ลักษณะบุคลิกภาพ ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง ไหวพริบและเขาว์ปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ความยืดหยุ่น การรู้จักปรับตัว การมีแรงจูงใจในตนเอง ความมุ่งมั่น ความสง่างามและความน่าเชื่อถือ ดังนั้นการที่สามารถเลือกสรรผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพที่ดีในการประสบความสำเร็จได้ย่อมส่งผลด้านความสำเร็จและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี และ เอกรินทร์ ศุภรณ์พานิช (2557) บุคลิกภาพนั้นนอกจากจะเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้บุคคลแต่ละคนมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว และบ่งบอกถึงลักษณะนิสัยส่วนตัวของแต่ละบุคคลแล้ว ยังสามารถมีส่วนช่วยในการเลือกอาชีพให้เหมาะสม

**ด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล** พิมพ์ตรา นาคบุตรศรี (2558) สภาพแวดล้อม ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย การขนส่ง สภาพแวดล้อมก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยในการตัดสินใจ เนื่องจากว่ากลุ่มตัวอย่างต้องเลือกจากความปลอดภัย และความมั่นคงให้กับตัวเอง และ ธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2560) สภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้ตนเองมีความสุข ทั้งนี้โดยทั่วไปการเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งนั้นสิ่งสำคัญจะต้องให้เป็นไปตามแนวถนัดของแต่ละคนเป็นสำคัญ แนวถนัดนี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล หากได้รับการฝึกฝนหรือได้รับการศึกษาเพิ่มเติมให้ตรงกับแนวถนัดของเขาอีกก็จะยิ่งเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการที่จะเลือกอาชีพสำหรับผู้นั้น

**ด้านทัศนคติ** ณชพัฒน์ อัครวิชชพันธ์ (2554) ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงทางความรู้สึกนึกคิดที่จะตอบสนองต่อสิ่งต่างๆไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ด้านชอบหรือไม่ชอบ ความโน้มเอียงทางความรู้สึกนึกคิดนี้เกิดจากการเรียนรู้ ทัศนคติ เป็นความฝังแน่นของกลุ่มของความเชื่อของบุคคลที่มีต่อแง่มุม คุณลักษณะต่างๆของวัตถุหนึ่งๆ ความเชื่อ นี้สามารถอธิบายได้ด้วยแบบจำลองทัศนคติจากหลายลักษณะ ลักษณะของทัศนคติเป็นส่วนผสมของทั้งข้อเท็จจริงและความเชื่อเป็นการเก็บความถูกใจ ไม่ถูกใจของ สินค้าไว้ และ ธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2560) ทัศนคติในการประกอบอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นที่พนักงานมีต่ออาชีพที่ตนทำอยู่

ในทางที่จะยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้พนักงานพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมอย่างเดียวกันตลอด Munn (1971) โดยเกิดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรม

### กระบวนการตัดสินใจ

**ด้านการรับรู้ปัญหาหรือความจำเป็น** อีริชท์ แก้วเกร็ด (2560) หน้า 38 ได้กล่าวไว้ว่า การตระหนักในปัญหาหมายถึง การค้นหาปัญหาและตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาก่อนการระบุและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา โดยอาจเริ่มจากรูปภาพและขอบเขตของปัญหาก่อนและพยายามค้นหาในแนวกว้างว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ก่อให้เกิด และ ปัญหาทิพย์ บุตรทศ (2558) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพต้องประกอบด้วย ความสามารถ ความถนัด ความสนใจและความมั่นใจที่จะประกอบอาชีพ

**ด้านการค้นหาข้อมูล** บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559) หน้า 6 ได้รับยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีการตัดสินใจ ได้ให้ความหมายของการค้นหาทางเลือกเป็นขั้นตอนของการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ การประเมินทางเลือก เป็นขั้นตอนของการคิดวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้เพื่อหาหนทางต่างๆ ในการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป และ วิลาวัณย์ ฤทธิ์ศิริ (2559) ได้กล่าวว่าการแสวงหาข้อมูลหากต้องการถูกกระตุ้นมากขึ้นและเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองในสิ่งที่อยากทำได้โดยการกระตุ้นทำให้ผู้ตัดสินใจเลือกมีแนวโน้มในการค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการค้นหาหลากหลายช่องทางในการตัดสินใจเช่นแหล่งธุรกิจ (Commercial Search) เป็นแหล่งข่าวสารที่ได้ข้อมูลบริษัทขอบเขตหน้าที่บริษัทระบุไว้

**ด้านการประเมินทางเลือก** บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559) หน้า 6 ได้ให้ความหมายของ การประเมินทางเลือกเป็นขั้นตอนของการคิดวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้เพื่อหาหนทางต่างๆในการ ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป และการเลือกทางเลือกเมื่อได้ประเมินทางเลือกแล้วก็ถึง ขั้นตอนการดำเนินการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุด และ อีริชท์ แก้วเกร็ด (2560) หน้า 38 ได้กล่าวไว้ว่าการประเมินและตัดสินใจเลือก โดยจัดอันดับความสำคัญทางเลือกแล้วใช้วิจารณ์ญาณประเมินทางเลือกให้เหมาะสมกับสภาพและความสำคัญของปัญหา จากนั้นจึงหาทางเลือกที่ดีที่สุดโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นหลักและคำนึงถึงว่าเป็นทางเลือกที่มีประสิทธิภาพสูงสุดหรือไม่ และสามารถนำไปปฏิบัติได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำทางเลือกไปปฏิบัติโดยการตัดสินใจที่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ถือว่าการตัดสินใจที่ไม่มีประสิทธิภาพ

**ด้านการตัดสินใจ** Herbert A. Simon บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559) หน้า 6 ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกิจกรรมด้านหาวิธีแก้ปัญหาที่จะใช้ข้อมูลและรวมถึงระบบสารสนเทศมาคิดวิเคราะห์ เพื่อประกอบการตัดสินใจ การนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาทำการวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและหลังจากนั้นก็ทำการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่คิดว่าดีที่สุดและนำไปปฏิบัติ และอีริชท์ แก้วเกร็ด (2560) การตัดสินใจด้วยการใช้เหตุผลไตร่ตรอง ซึ่งการตัดสินใจแบบนี้เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและวิธีการที่เหมาะสมเข้าช่วยเพื่อให้เกิดผลในทางที่ดีและถูกต้องที่สุดเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเริ่มต้นปฏิบัติงานซึ่งผลลัพธ์ของการตัดสินใจล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและอนาคตของตนเองโดยตรงจึงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็น

**พฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจ** อีริชท์ แก้วเกร็ด (2560) หน้า 38 การติดตามการดำเนินงานเพื่อจะได้ทราบว่า การตัดสินใจได้ผลตามที่คาดหมายไว้หรือไม่ หรือมีปัญหาและอุปสรรคใดในทางเลือกอาชีพที่

ตัดสินใจไปแล้ว เพื่อจะได้หาทางแก้ไขได้อย่างทันที่จากแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 3 ท่านได้ให้แนวคิดและกำหนดขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจไว้ในลักษณะที่มีสาระที่คล้ายกันอยู่มาก โดยเริ่มมองที่ตัวของปัญหา ก่อนแล้วมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุ โดยหาทางเลือกเพื่อไว้หลายๆทางและเลือกทางที่ดีที่สุดแล้วนำไปแก้ปัญหา แล้วมีการประเมินผลในการแก้ปัญหา นั้น และ ประรณนา พลอภิชาติ (2553) การตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นทักษะของการเรียนรู้ คนที่พูดว่าเลือกอาชีพได้แล้วจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือ เพราะอาจเลือกอาชีพจากความเข้าใจผิดพลาดบางประการ ความสำเร็จในการเลือกอาชีพจะได้รับการประเมินจากทักษะการตัดสินใจที่ดีของบุคคล และคนเราไม่ได้เกิดมาเพื่อความเหมาะสมในอาชีพเดียว บุคคลอาจเหมาะสมกับอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพก็ได้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

น้ำทิพย์ บุตรทศ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพรตตี้เอ็มซี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพพรตตี้เอ็มซีคือ ความสามารถโดยเฉพาะการเป็นคน ที่กล้าแสดงออก และกล้าพูดในที่สาธารณะ รองลงมาคือ ด้านความต้องการ โดยเฉพาะไม่ต้องการทำงานหนัก แต่ได้ค่าตอบแทนสูงโดยมีความชอบและมีความสนใจส่วนบุคคลในการประกอบอาชีพ รองลงมาคือ ค่านิยม โดยเฉพาะเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อย ไม่จำเจและทำให้ได้ประสบการณ์ใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการประกอบอาชีพหลายด้าน คือความต้องการขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะต้องการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิต รองลงมา คือ ด้านความต้องการทางสังคม โดยเฉพาะต้องการได้รับความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิด ผูกพันจาก เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป และด้านความต้องการความสำเร็จ โดยเฉพาะต้องการเข้าสู่วงการบันเทิง ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพพรตตี้เอ็มซี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพมากกว่าการวางแผนอาชีพ ส่วนผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพรตตี้เอ็มซี พบว่าการตัดสินใจเลือกอาชีพ และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการเลือกอาชีพต้องประกอบด้วย ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความมั่นใจที่จะประกอบอาชีพ ส่วนแรงจูงใจต้องประกอบด้วยความต้องการขั้นพื้นฐาน อันได้แก่ ค่าตอบแทน การยอมรับจากสังคมและความสำเร็จ

ไพลิน บรรพโต (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรีในกรุงเทพฯและเขตปริมณฑล เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่าโดย รวมกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $= 3.75$ ) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้เกียรติและชื่อเสียง (อาชีพแบบอย่าง) ( $= 4.40$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยความเข้าใจที่เกี่ยวกับคน/ข้อมูล ( $= 3.96$ ) และปัจจัยที่ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ความภูมิใจในอาชีพ ( $= 3.52$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยค่านิยม ( $= 3.50$ ) ปัจจัยทัศนคติ ( $= 3.38$ ) ตามลำดับ 5.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านปัจจัยภายนอก (Pull Factor) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล



ด้านปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.46) แต่เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทน (= 3.57) รองลงมาคือ ปัจจัยลักษณะงาน (= 3.53) ปัจจัยโอกาสในความก้าวหน้า (= 3.45) และปัจจัยแนวโน้มทางการตลาด (= 3.32) ตามลำดับ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง แล้วนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์ โดยการเก็บข้อมูลจะใช้เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถามเมื่อเก็บข้อมูลแล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอนได้ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการเปิดตารางที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับ ได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผลจากการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและแบบปลายเปิดโดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิด โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดัง ต่อไปนี้

**ส่วนที่1** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบคำถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน เคยทำงานมาแล้วกี่แห่ง ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันโดยเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบจำนวน 9 ข้อ

**ส่วนที่2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในอาชีพ แบ่งเป็น 2 ปัจจัยหลัก 1.ปัจจัยภายใน (Push Factors) ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆคือ ด้านค่านิยม ด้านความรู้รู้ชื่อเสียงและเกียรติยศ (อาชีพแบบอย่าง) ด้านความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล ด้านความภูมิใจในอาชีพที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ จำนวนรวม 11 ข้อ 2.ปัจจัยภายนอก (Pull Factors) ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆคือ ด้านแนวโน้มทางการตลาด ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านโอกาสในความก้าวหน้า จำนวนรวม 12 ข้อ

**ส่วนที่3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการเลือกอาชีพ แบ่งเป็นองค์ประกอบ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล และ3) ด้านทัศนคติ จำนวนรวม 11 ข้อ

**ส่วนที่4** แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน แบ่งเป็นกระบวนการ 1) การตระหนักในปัญหา 2) การระบุและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา 3) การแสวงหาทางเลือก 4) การประเมินและตัดสินใจเลือก 5) พฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจ จำนวนรวม 15 ข้อ

**ส่วนที่5** คำถามเหตุผลที่ทำให้ท่านตัดสินใจเลือกทำงานในอาชีพปัจจุบันมีอะไรบ้าง สำหรับลักษณะคำถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale) ของ Likert ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้  
เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 เห็นด้วย = 4 ปานกลาง = 3 ไม่เห็นด้วย = 2 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1

## สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นหลายปัจจัย พบว่าการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการรับรู้ปัญหาหรือความจำเป็น ด้านพฤติกรรมภายหลังจากตัดสินใจ และด้านการแสวงหาข้อมูล

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในอาชีพที่มีต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจในอาชีพ ด้านความรู้ที่ชื่อเสียงและเกียรติยศ (อาชีพแบบอย่าง) ด้านค่าตอบแทน ด้านแนวโน้มทางการตลาด และด้านความภูมิใจในอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร

2.2 ปัจจัยจูงใจในอาชีพ ด้านค่านิยม ด้านความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสในความก้าวหน้าไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการเลือกอาชีพที่มีต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยการเลือกอาชีพ ด้านทัศนคติ และด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร

3.2 ปัจจัยการเลือกอาชีพ ด้านบุคลิกภาพไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานครสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการรับรู้ปัญหาหรือความจำเป็นของพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ว่า ความมั่นใจว่าความสามารถที่มีอยู่จะสามารถทำให้ประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานในอาชีพนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ ปารีฉัตร ตู่ดำ (2556) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความผูกพันในอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งทางตรงและทางอ้อม น้ำทิพย์ บุตรทศ (2558) ได้

กล่าวว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพต้องประกอบด้วยความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความมั่นใจที่จะประกอบอาชีพ

1.2 ด้านการค้นหาข้อมูล ของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ว่าได้เข้าไปหาข้อมูลบริษัท ขอบเขตหน้าที่ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ธนัท สุขวัฒนาวิทย์ (2558) ได้กล่าวว่า การเสาะแสวงหาข้อมูล (Search for Information) เมื่อเกิดปัญหาก็ต้องแสวงหาหนทางแก้ไข โดยหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อช่วยในการตัดสินใจ จากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้ 1) แหล่งบุคคล (Personal Search) เป็นแหล่งข่าวสารที่เป็นบุคคล 2) แหล่งธุรกิจ (Commercial Search) เป็นแหล่งข่าวสารที่ได้ ณ จุดขายสินค้า บริษัท 3) แหล่งข่าวทั่วไป (Public Search) เป็นแหล่งข่าวสารที่ได้จากสื่อมวลชนต่างๆ 4) จากประสบการณ์ของผู้บริโภคเอง (Experimental Search) เป็นแหล่ง ข่าวสารที่ได้รับจากการลองสัมผัสตรวจสอบ

1.3 ด้านการประเมินทางเลือกของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ว่ามีการเปรียบเทียบคุณสมบัติของบริษัทก่อนการตัดสินใจเลือกอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Herbert A. Simon อ้างอิงใน บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559) หน้า 6 การประเมินทางเลือก (Design Activity) เป็นขั้นตอนของการคิดวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้เพื่อหาหนทางต่างๆ ในการดำเนินการในขั้นตอนต่อไปและการเลือกทางเลือก (Choice Activity) เมื่อได้ประเมินทางเลือกแล้วก็ถึงขั้นตอนการดำเนินการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุด Fremont Shull ยังได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจเกิดจากค่านิยมของแต่ละบุคคลโดยการใช้ดุลพินิจพิจารณาหาข้อเท็จจริง เพื่อทำการเลือกทางเลือกที่คิดว่าจะสามารถตอบสนองของความต้องการได้

1.4 ด้านการตัดสินใจของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ว่าตัดสินใจเลือกอาชีพจากการไตร่ตรองเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ชีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2560) การตัดสินใจด้วยการใช้เหตุผลไตร่ตรอง การตัดสินใจแบบนี้เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและวิธีการที่เหมาะสมเข้าช่วย เพื่อให้เกิดผลในทางที่ดีและถูกต้องที่สุด เป็นกระบวนการที่สำคัญในการเริ่มต้นปฏิบัติงาน ซึ่งผลลัพธ์ของการตัดสินใจล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและอนาคตของตนเองโดยตรงจึงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

1.5 พฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ว่าอาชีพที่ทำปัจจุบันทำให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ ชีรยุทธ แก้วเกร็ด (2560) หน้า 38 การติดตามการดำเนินงาน เพื่อจะได้ทราบว่า การตัดสินใจได้ผลตามที่คาดหมายไว้หรือไม่ หรือมีปัญหาและอุปสรรคใดในทางเลือกอาชีพที่ตัดสินใจไปแล้วเพื่อจะได้หาทางแก้ไขได้อย่างทันท่วงที จากแนวคิดของ นักวิชาการทั้ง 3 ท่านได้ให้แนวคิดและกำหนดขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจไว้ในลักษณะที่มีสาระที่คล้ายกันอยู่มาก โดยเริ่มมองที่ตัวของปัญหาก่อนแล้วมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุ หาทางเลือกเมื่อไว้หลายๆทางและเลือกทางที่ดีที่สุดแล้วนำไปแก้ปัญหาก็แล้วมีการประเมินผลในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยจูงใจในอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

2.1 ปัจจัยค่านิยม ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครเลือกทำงานสามารถสร้างความประทับใจให้ผู้อื่น ( ครอบครัว, คนรอบข้าง, สังคม ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีการเลือกอาชีพของแฟรงค์ พาร์สันส์ (Frank Parson) อ้างอิงใน เอกกรินทร์ สุภรณ์พานิช (2557) หน้า 31 และ 33 ที่กล่าวว่า ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เป็นต้นว่าคนที่มีความเมตตาชอบช่วยเหลือ เพื่อนมนุษย์อาจเลือกอาชีพนักสังคมสงเคราะห์ แพทย์ พยาบาล คนที่ยึดถือความเป็นธรรมในสังคม อาจเลือกอาชีพนักกฎหมาย แพทย์ พยาบาล เป็นต้น

2.2 ด้านความรู้ชื่อเสียงและเกียรติยศ (อาชีพแบบอย่าง) มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครว่า อาชีพที่เลือกทำงานช่วยให้ท่านเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ปารีชาติ จุลกะ (2555) อ้างอิงใน พัชรินทร์ ชุตินวงศ์รุ่งโรจน์ (2558) หน้า 19 ที่กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของบุคคลที่เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงจะเป็นเหมือนกระจกที่สะท้อนความฝันของผู้บริโภค ส่วนใหญ่ผู้บริโภคมักจะเป็นบุคคลที่มีวิถีชีวิตธรรมดา แต่ทุกคนปรารถนาที่จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สวยงาม ร่ำรวย มีเกียรติยศ ซึ่งการที่ได้ทำงานกับบริษัทที่มีชื่อเสียงก็เปรียบเสมือนการได้สร้างเกียรติยศ ชื่อเสียงให้ตนเอง ดังนั้นชื่อเสียงขององค์กรจึงมีผลจูงใจให้บุคคลต้องการเข้าไปร่วมงานด้วยชื่อเสียง

2.3 ด้านความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับคน/ข้อมูล ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เลือกทำงานอาชีพมาจากที่ท่านเคยฝึกงานหรือมีประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ไพลีน บรรพโต (2561) ได้ให้ความหมายการศึกษาเกี่ยวกับงานอาชีพเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของอาชีพ คุณลักษณะของงานอาชีพ และบริบทของงานในอาชีพการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่อาชีพในปัจจุบันสถาบันการศึกษามักจะทดสอบความพร้อมในการประกอบอาชีพด้วยการให้เข้าไปสัมผัสกับอาชีพนั้นๆก่อนการเข้าศึกษาเล่าเรียน เช่น นักวิทยาศาสตร์ทำงานกับเครื่องมือ เครื่องจักร และสารเคมี ส่วนแพทย์ พยาบาลต้องอยู่กับผู้ป่วยที่เป็นโรคต่างๆ ในสภาพของโรงพยาบาลและภาระงานประจำซึ่งมีสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจาก ครู อาจารย์ นักข่าว เป็นต้น

2.4 ด้านความภูมิใจในอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครเห็นคุณค่า และมีความเชื่อมั่นในสายอาชีพที่ท่านเลือก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สุภลักษณ์ พรหมศรี (2558) ได้กล่าวว่า จะเน้นให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะในพนักงานโรงงานที่ต้องทำให้เสร็จทันเวลาและผลิตได้ปริมาณตรงตามที่ลูกค้าต้องการ ดังนั้นหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำที่เน้นงานจึงมีส่วนสำคัญที่ต้องกระตุ้นให้พนักงานทำตามเป้าหมายให้เสร็จ โดยผ่านการวางระบบการทำงานที่เป็นขั้นตอน การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานมีความชัดเจนไม่คลุมเครือ ทำให้พนักงานรับรู้ว่าตนเองต้องทำอะไรบ้างให้งานเสร็จตามเป้าหมายจึงเกิดเป็นความภูมิใจและพึงพอใจในงาน

2.5 ด้านแนวโน้มทางการตลาด มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครว่าธุรกิจในสายอาชีพที่ทำงานมีแนวโน้มที่จะขยายและเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ประวิทย์ พุ่มพา (2558) อ้างอิงใน ไพลิน บรรพโต (2561) หน้า 24 การวิเคราะห์การตลาดนั้นจำเป็นต่อการตลาดที่จะต้องวิเคราะห์ปัจจัยหลายประการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางการตลาดนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะสามารถสร้างโอกาสใหม่ๆทางธุรกิจและสามารถพลิกสถานการณ์เป็นอุปสรรคได้ รวมไปถึงการพึ่งพาอุตสาหกรรม ส่วนตัวอย่างแนวโน้มอื่นๆที่เกี่ยวข้องกันได้แก่ ความอ่อนไหวทางด้านราคา อุปสงค์ที่หลากหลาย และระดับของการให้ความสำคัญกับการบริการ อีกทั้งแนวโน้มการบริหารจัดการระดับภูมิภาคก็อาจจะมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

2.6 ด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครเลือกลักษณะงานที่เลือกประกอบอาชีพมีความท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด พนิดา พรหมรัตน์ (2556) จากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยชิ้นนี้พบว่าความอิสระมีความสำคัญอย่างมากกับการเลือกประกอบอาชีพของคนผู้ประกอบอาชีพเป็นอิสระเนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ต้องการความรู้สึกรัดอึดในการทำงาน ความอิสระก่อให้เกิดการนำความสามารถของตนเองมาใช้ได้อย่างเต็มที่ จากการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความอิสระนั้นประกอบไปด้วย 3 ด้านคือ การไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ไม่มีคนคอยบังคับ และการกำหนดทิศทางการทำงานด้วยตนเอง ทั้ง 3 ด้านนี้แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความอิสระนั้นเป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งอย่างมากต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นอิสระในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ซึ่งมีความอิสระและไม่มีการเจ้านาย

2.7 ด้านค่าตอบแทนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครเลือกทำงานมีสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ และวันหยุดลา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด พนิดา พรหมรัตน์ (2556) จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผลตอบแทนที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้รับนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ผลตอบแทนทางตรงที่เป็นตัวเงิน และผลตอบแทน ทางอ้อมที่ไม่ใช่ตัวเอง ความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ รายได้หรือค่าตอบแทน พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เริ่มเข้าสู่การประกอบอาชีพการเป็นอิสระ โดยเลือกจากค่าตอบแทนเป็นหลัก เนื่องจากหากเปรียบเทียบรายได้จากการเป็นอิสระกับการเป็นพนักงานในองค์กรในหนึ่งเดือนนั้นจะเห็นได้ว่ารายได้จากการประกอบอาชีพเป็นอิสระนั้นสามารถสร้างรายได้มากกว่าการเป็นพนักงานในองค์กรถึงสามเท่า ซึ่งผลตอบแทนในเรื่องรายได้เป็นปัจจัยแรกที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพในตอนต้น

2.8 ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครเลือกทำงานบริษัทที่มีการพัฒนาทักษะความรู้โดยการฝึกอบรมศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ปาริฉัตร ตู่ดำ (2556) ความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ ซึ่งแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์

เกี่ยวกับบทบาททางเพศ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความผูกพันในอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. ปัจจัยเลือกประกอบอาชีพการประกอบอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

3.1 ด้านบุคลิกภาพไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครทราบเป็นอย่างดีว่าอาชีพที่เลือกควรมีบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยเช่นไร ที่จะช่วยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด กล้าหาญ อดทน (2557) คุณลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Characteristics) เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเกี่ยวกับอารมณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแสดงออก ทักษะคติ การจูงใจ หรือพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้านระยะทางไป-กลับระหว่างที่พักกับสถานทำงานมีส่วนในการเลือกอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด พิมพัตรา นาคบุตรศรี (2558) สภาพแวดล้อม ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆเช่น ที่พักอาศัย การขนส่ง สภาพแวดล้อมก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยในการตัดสินใจเนื่องจากว่ากลุ่มตัวอย่างต้องเลือกจากความปลอดภัยและความมั่นคงให้กับตัวเอง

3.3 ด้านทัศนคติมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่เลือกทำงานก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพลิน บรรพโต (2561) ปัจจัยทัศนคติที่มีต่ออาชีพ ทัศนคติที่ดีต่ออาชีพเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขเนื่องจากชีวิตของมนุษย์ส่วนมากจะใช้เวลากับการประกอบอาชีพ ดังนั้นหากได้ทำงานที่ตนเองชอบและถูกกับบุคลิกของตนก็จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการองค์กรเอกชนและผู้นำสำนักงาน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในอาชีพ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคลในองค์กรเอกชน สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ได้ ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในอาชีพด้านความภูมิใจในอาชีพที่เห็นคุณค่าและมีความเชื่อมั่นในสายอาชีพที่เลือกมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงาน องค์กรเอกชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรมุ่งเน้นการสร้าง ความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าขององค์กร พนักงานพึงระลึกอยู่เสมอว่าตำแหน่งงานของตนเป็นงานที่มีเกียรติมีส่วนช่วยสร้างความภาคภูมิใจกับองค์กรและบุคคลแวดล้อมได้ อันจะทำให้พนักงานทำงานและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น

ปัจจัยจูงใจในอาชีพ ด้านทัศนคติ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคลในองค์กรเอกชนสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ได้ ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานโดยเฉพาะด้านทัศนคติในเรื่องอาชีพที่เลือกทำงานก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีวิธีการนโยบายอบรมหรือพัฒนาความรู้และศักยภาพของพนักงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในทัศนคติที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้ทำวิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. แนะนำให้ทำการศึกษาในกลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ในองค์กรภาครัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากองค์กรภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจมีปัจจัยแวดล้อมที่ต่างจากองค์กรภาคเอกชน
2. การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับวิจัย เชิงปริมาณเช่น การสัมภาษณ์ผู้ลงทุน เจ้าของธุรกิจในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตีในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น
3. การศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน เพื่อได้ข้อมูลในสองมุมมองทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติที่ส่งผลให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้นำไปปรับใช้เป็นกลวิธีสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานต่อ

### เอกสารอ้างอิง

- น้ำทิพย์ บุตรทศ. (2558). การตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพรตตี้เอ็ม ซี. RMUTT Global Business and Economics Review,10(1), 121-132.
- พนิดา พรหมรัตน์. (2559). อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นทวีเตอร์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย. สารนิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพลิน บรรพโต. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษา สาขาการจัดการการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีรยุทธ แก้วเกิร์ต.(2560). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ